

Visst behöver främjandelagen användas

Göran Borg

Det finns tre olika grader av insatser att övertyga arbetsgivare att anställa arbetshandikappade. Att diskutera, att subventionera eller använda den lagstiftning som finns. Denna lag är främjandelagen, vilken det nu är dags att begagna sig av eftersom andra insatser inte löst problemen för dem som har den allra sämsta möjligheten att finna ett arbete.

Göran Borg, tidigare arbetsförmedlare och metallarbetare är anställd som ombudsman på LOs arbetsmarknadspolitiska enhet.

”Lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder” (SFS 1974: 13) kan delas in i tre olika avsnitt. Dels en varseldel som reglerar arbetsgivarnas skyldighet att meddela länsarbetsnämnden i respektive län eventuella personalminskningar. En andra del handlar om åtgärder för att främja anställning av äldre och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Den tredje delen berör vissa påföljder för arbetsgivare som bryter mot lagen.

Jag har inte för avsikt att räkna upp lagparagrafer i mitt inlägg, dessa kan läsarna få via närmaste länsarbetsnämnd, arbetsförmedling eller LO-sektion. Däremot vill jag beröra främjandelagen utifrån andra utgångspunkter. Detta kan vara om lagen behöver användas, om den har använts eller hur vi som facklig organisation skall ta initiativ till bruk av lagen.

Varsel

Den första delen berör arbetsgivarens skyldighet att meddela länsarbetsnämnden varsel om inskränkningar i driften. Varseldelen av lagen utgör en viktig

information till berörda myndigheter. Samtidigt kan konstateras att denna del av lagen är mindre kontroversiell än själva främjandedelen. Företagen följer varselreglerna i de flesta fall. I vissa situationer kan dock problem uppstå tex när ett företag går eller försätts i konkurs. Varseltiden skall naturligtvis utnyttjas av länsarbetsnämnd, kommun och facket till att påverka situationen så att de anställda inte drabbas onödigt hårt. Den samrådsgrupp som skall bildas kan i många fall göra goda insatser, men väldigt ofta endast konstatera att inget är att göra vad gäller fortsatt drift. Då har arbetsförmedlingen en mycket viktig uppgift genom att försöka ordna alternativa arbeten eller utbildningar. Här kan konstateras att de personella resurser som finns inom arbetsförmedlingen är mycket begränsade. Tyvärr har regeringen inte klart för sig hur viktigt det är med dessa resurser.

Främjandedelen

Den viktigaste delen av främjandelagen är utan tvivel själva främjandedelen. Här kan länsarbetsnämnden påverka företagens och förvaltningarnas anställningspolitik. Länsarbetsnämnden har möjlighet att använda lagen mycket försiktigt genom att enbart hota med den, men kan också om man inte når resultat med en mjuk användning vidta ganska drastiska åtgärder. Detta kan bli innebära att ett företag åläggs arbetsförmedlingstvång.

Har då lagen använts? Ja, säger man från länsarbetsnämndernas sida, vi har lagen i bakfickan när vi går ut och diskuterar med arbetsgivare. Men mer än så har man inte utnyttjat lagen. Från fackligt håll anser vi att lagen inte har använts tillräckligt. Det

Det finns flera anledningar till att länsarbetsnämnderna inte har utnyttjat sina lagliga möjligheter.

finns flera anledningar till att länsarbetsnämnderna inte har utnyttjat sina lagliga möjligheter. För det första personalbrist inom arbetsmarknadsverket. Man har överhuvudtaget inte haft möjlighet att prioritera verksamheten i anpassningsgrupperna, som har en direkt anknytning till främjandelagen. För det andra finns en viss motvilja inom arbetsförmedlingen till de kontrollfunktioner man har att utöva, varav bevakning enligt främjandelagen är den ena. Den andra är rapportering till a-kassan. Förmedlingen vill leva upp till det serviceorgan man bör vara och mindre fungera som "polis".

En tredje anledning är enligt arbetsförmedlingen att klara direktiv om hur lagen skall hanteras saknats. Jag anser att ytterligare en anledning bör nämnas. Det har inte funnits något klart uttalat krav från fackligt håll i de organ där vi har möjlighet att påverka utvecklingen.

Behöver främjandelagen användas?

Enligt AMS statistik var 26 717 människor arbets sökande med arbetshandikapp under oktober månad 1978. Ungefär 270 000 är förtidspensionerade i landet varav cirka 75 000 vill ha ett arbete om det går att ordna enligt sysselsättningsutredningen. Dessa arbetssökande har mycket små möjligheter att få ett arbete på den reguljära marknaden.

Knappt var tionde av dem som söker via arbetsförmedlingen når något resultat överhuvudtaget inklusive halvskyddat arbete m.m. Dessutom ökar de förtidspensionerade i antal. Ungefär 2 000 pensioneras årligen i åldern 16–34 år t.ex. Väldigt många av dessa människor vill inget hellre än att få arbete.

Det är ett mänskligt och ekonomiskt slöseri av stora mått att inte utnyttja människors vilja att arbeta. Inom arbetarrörelsen har vi som den viktigaste frågan "alla människors rätt till arbete". Att våra program omfattar även handikappade måste vara en självklarhet. Därför är det naturligt att den samlade

arbetarrörelsen tillsammans med de handikappades organisationer och tjänstmannorganisationerna gemensamt griper sig an de problem som finns för våra handikappade kamrater.

Det finns tre olika möjligheter att övertyga företag, förvaltningar och verk att anställa människor som vi kallar arbetshandikappade. Den första möjligheten är att arbetsförmedlingen diskuterar med personalanställare om arbete för handikappade. Det kan snabbt konstateras att detta har gett mycket liten utdelning i form av anställningar för dessa.

Ett andra sätt är att i de resonemang man för med företaget erbjuda ekonomiska bidrag som kompensation, t.ex. genom halvskyddad anställning. Om vi ser på antalet förtidspensionärer och arbetshandikappade kan vi konstatera att inte heller pengar till företagen har minskat köerna till jobben för dessa människor. Från borgerligt och företagarkåll hävdas att bättre lönsamhet för företagen är lösningen på problemet. Vi kan då konstatera att inte ens ordentliga högkonjunkturer ger arbete åt de arbets sökande som har den svåraste situationen på arbetsmarknaden. Vad återstår då om vi menar något med allas rätt till arbete? Eftersom företag nu ofta klagat över att arbetsförmedlingen inte kan anvisa arbetskraft, måste vi gå in i företagen och se efter vilken arbetskraft man äsyftar. Är det de 20–30 åriga männen med lämplig yrkesutbildning man inte får från arbetsförmedlingen? I många fall är det så. I ett blandekonomiskt system som vi har med företag som enbart har som målsättning att producera mesta möjliga på kortast möjliga tid finns ingen naturlig plats för alla dem som drabbats på ett eller annat sätt. Därför måste samhället tillsammans med de fackliga organisationerna ge alla dessa människor en möjlighet att även komma in i den gemenskap som ett arbete ger. Vi måste använda den lagstiftning som finns, det vill säga främjandelagen.

Hur kan länsarbetsnämnden använda lagen?

Självfallet måste vissa förutsättningar var uppfyllda för att lagen i dess mjukare användning skall ge effekt. Ett anställningsbehov måste finnas i företaget eller förvaltningen. Det går inte att tvinga in arbetssökande i företag som är på väg att skära ner

.....
Självfallet är en samförståndslösning bäst för alla inblandade parter. Men vad är då alternativet?
.....

personalstyrkan. Men i de företag som har ett behov av personal måste länsarbetsnämnden/arbetsförmedlingen inledningsvis begära de uppgifter av företaget som lagen ger möjlighet till. Därefter om det visar sig att sammansättningen av personalen är sådan att ytterst få äldre och arbetstagare med ned-satt arbetsförmåga finns i företaget måste överläggningar tas upp med företaget om att anställa personal via arbetsförmedlingen.

En förutsättning som bör vara uppfylld är att man från fackligt håll på företaget är överens med arbetsförmedlingen om lämpligheten av en viss anställning. Detta innebär i många fall att förändra attityder till arbetshandikappade. Det är oerhört viktigt att övertyga arbetsgivare och arbetsledare om nödvändigheten av att alla skall ha en rätt till arbete. Men det gäller för de fackliga ledamöterna i klubbstyrelser och anpassningsgrupper att klara av attitydfrågorna med de blivande arbetskamraterna i lika hög grad. En del praktiska hinder måste undan-

röjas om attitydfrågorna skall kunna lösas. Tex är ackordslönesystemet ett sådant hinder. En viktig del är att informera de anställda i företagen om de nya arbetskamrater man skall få. Och inte endast informera utan också diskutera lämpliga åtgärder som kan vidtagas. En sådan åtgärd kan vara att någon eller några utses till "faddrar" för den nyanställda under en introduktionstid.

Om inställningen till arbetshandikappade är positiv från parternas sida kan de sk mjuka delarna av främjandelagen vara tillräckliga. Men om länsarbetsnämnden/arbetsförmedlingen möter motstånd kan andra åtgärder vara nödvändiga. Dessa är då av mera tvingande karaktär. Många anser då att tvång inte löser den enskildes problem. Självfallet är en samförståndslösning bäst för alla inblandade parter. Men vad är då alternativet? Att den enskilda människan som vill ha arbete *blir tvingad* att avstå ifrån detta. Man kan då fråga sig vilket tvång som är värst att bli utsatt för. Ett visst tvång att ålägga arbetsgivare och ibland lokal facklig organisation att anställa en arbetshandikappad. Eller tvånget för den enskilde individen att stå utanför arbetslivet och dess gemenskap. För mig är valet klart. Klarar vi inte att ge den stora gruppen arbetshandikappade arbete på annat sätt måste främjandelagen användas.

Glöm ej

att förnya prenumerationen

för 1979 på **Socialmedicinsk tidskrift**

Detta är sista numret utan förnyelse av prenumerationen

Helår kr 70:—

För studerande helår kr 40:—

Kollektivprenumeration kr 60:—

(minst 25 ex pren direkt hos redaktionen)

Socialmedicinsk tidskrift

Fack, 104 01 Stockholm 60, Tel 08/87 34 91, Postgiro 1179-1