



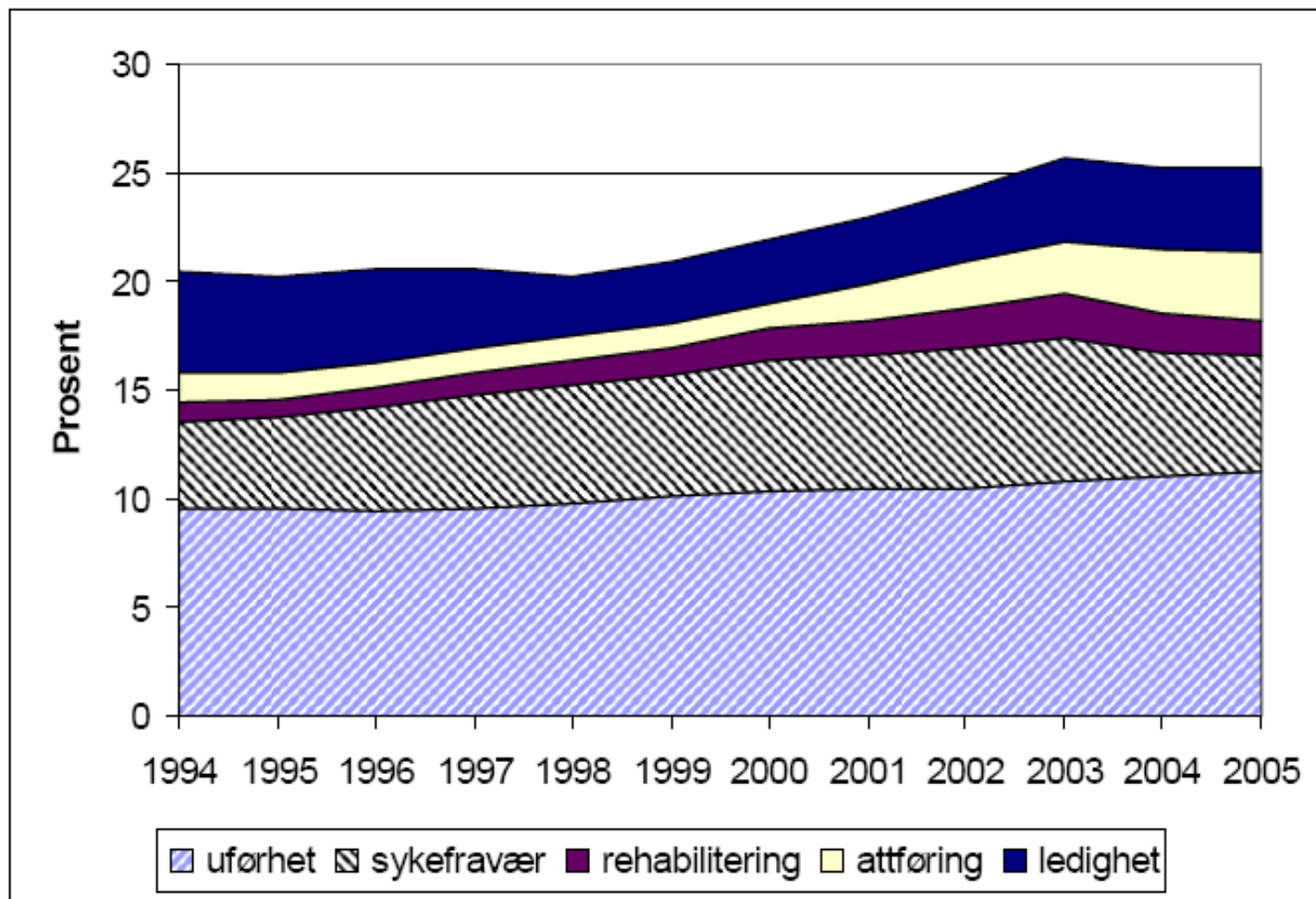
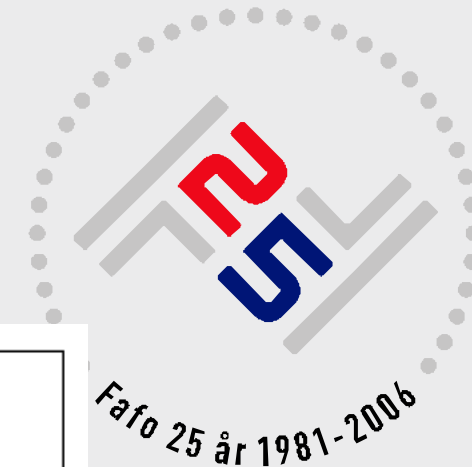
Arbeidsgiverperspektiver på inkludering

Anne Britt Djuve og Tove Midtsundstad,
Forskningsstiftelsen Fafo



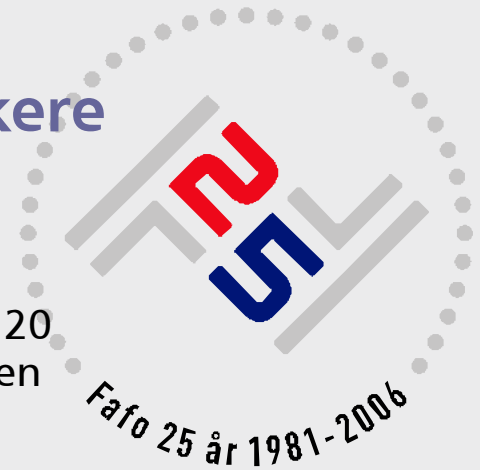
Utfordringen

En fjerdedel av alle i yrkesaktiv alder står helt eller delvis utenfor arbeidsmarkedet

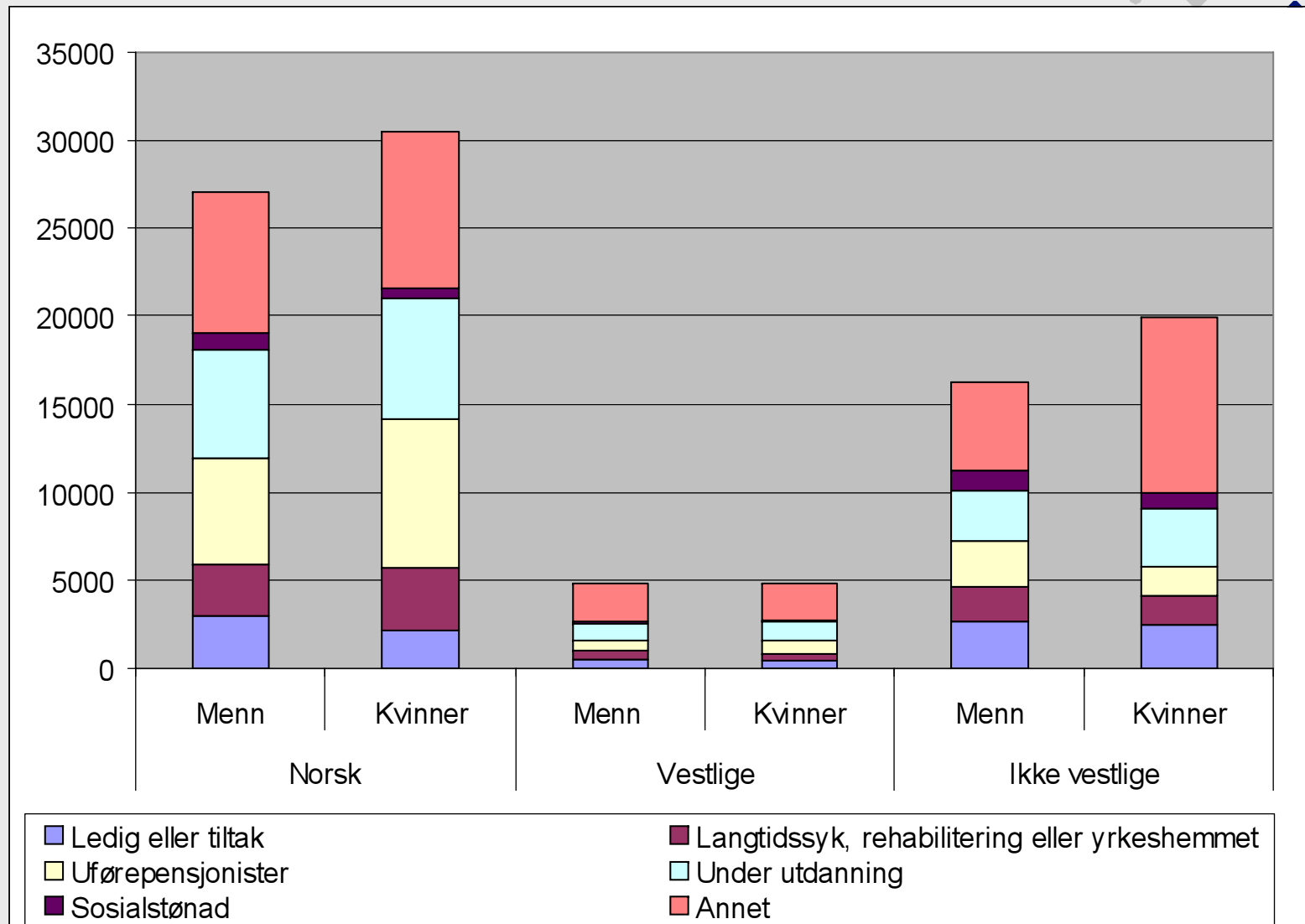
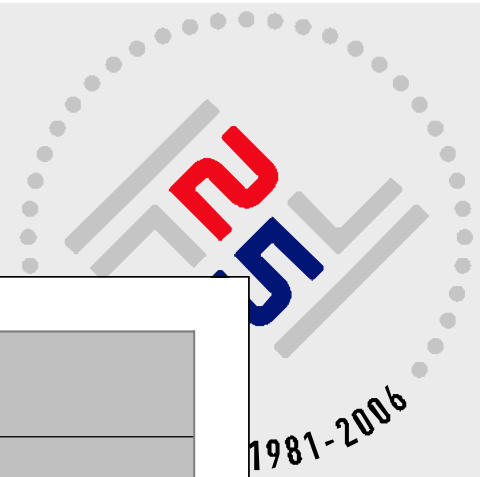


Holdninger blant arbeidsgivere til eldre arbeidstakere

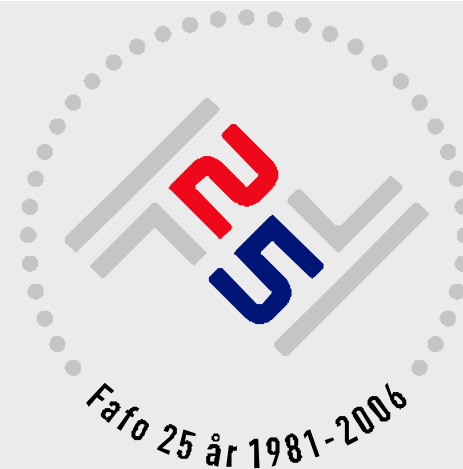
- 17 prosent av ikke yrkes-aktive mellom 40 og 79 år ønsker arbeid (120 000), hvorav 65 000 mellom 55-79 år. Deres arbeidsevne tilsvarer den hos yrkesaktive i samme alder (Solem/NorLag).
- Naturlig avgang og bruk av AFP (ofte med gavepensjon) er ikke uvanlig ved omstillinger og nedbemanning (Midtsundstad 2002). I tillegg bidrar omstillinger til økt sykefravær og uførepensjonering (Røed og Fevang 2006/Trygstad og Løken 2006).
- En av fire AFP-pensjonistene sier at de helst ville ha jobbet 1-2 år lenger om de hadde fått anledning til det (Midtsundstad 2002/2005).
- Eldre oppfattes som lite omstillingsvillige og lite villige til å ta i bruk ny teknologi, lære seg nye arbeidsmetoder og ta på seg ekstraarbeid/ overtid – men er stabile og lojale (Midtsundstad 2005/Lyng 1999).
- Et flertall av EU-befolkningen over 15 år tror av eldre blir diskriminert ved ansettelser (79 pst), ved opplæring (67 pst) og ved forfremmelser (62 pst) (Walker 1993).



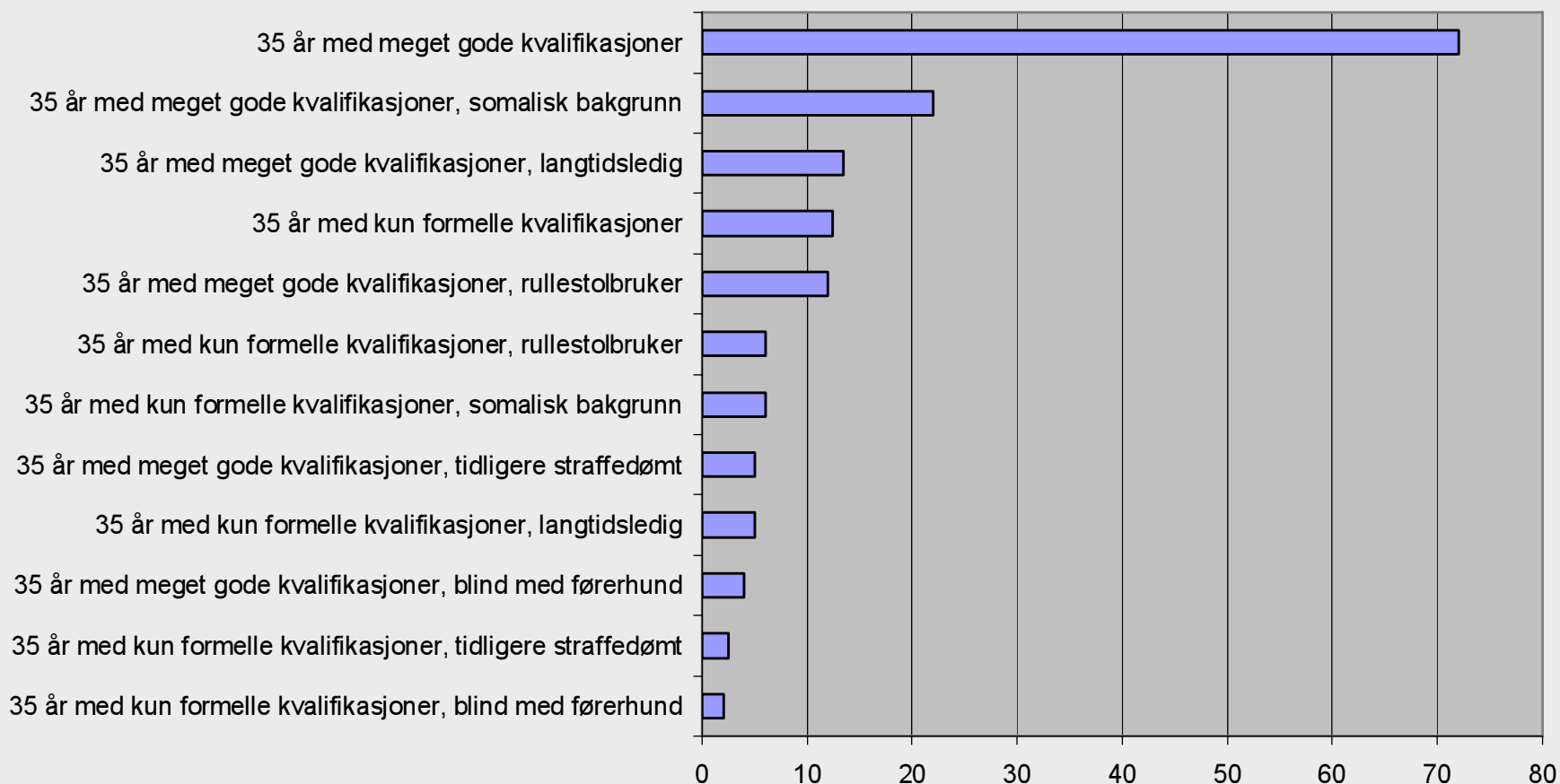
Antall som står utenfor arbeidsmarkedet, etter inntektskilde/status, etnisk bakgrunn og kjønn. Oslo 2005



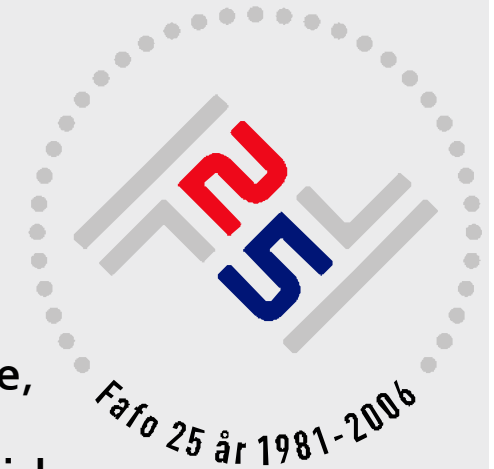
Andel næringslivsledere som svarer at det er svært sannsynlig at de ulike gruppene vil bli innkalt til intervju



Kilde: MMI Univero, 2006



Holdninger blant arbeidsgivere til etniske minoriteter



- **Danmark:** *IFK Arapporter*: interesse for å ansette innvandrere, men på ordinære vilkår. Begrenset entusiasme for lønnstilkudd, bistand fra AF/kommunene. *Jensen 2004*: Etnisk posisjonering i jobbsamtalen. *Rosenstock, SFI 05*: Stadig flere arbeidsgivere ansetter innvandrere. Private ansetter flest.
- **Norge:** *MMI/Imdi*: Et mindretall av virksomhetene har innvandrere på praksisplass. Flertallet av de som ikke har mener det er uaktuelt. *Rogstad 2000*: Svake preferanser – store konsekvenser.
- **Sverige:** *Neergaard 2006*: Uformell rekruttering, uklare strategier for å oppfylle målsetninger om å øke andelen sysselsatte med utenlandsk bakgrunn, vektlegging av "å passe inn", "rasifisering" av kvalifikasjoner – antakelse om at utenlandske søkere passer i ukvalifiserte jobber.



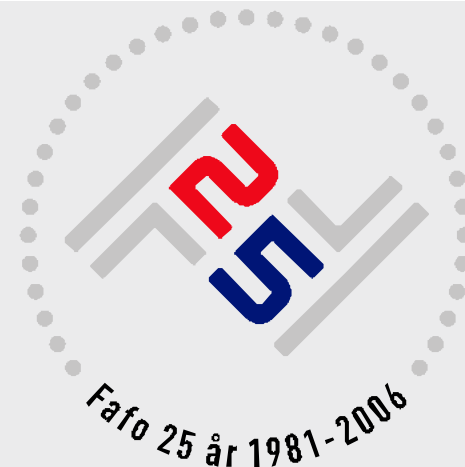
Mulige forklaringer/årsaker

Arbeidsgivers motiver for å rekruttere og holde på arbeidstakere



- Trad Rational Choice: Antatt produktivitet avgjør
- CSR – Begrunnelser for å ansette/holde på lavproduktiv arbeidskraft
 - Idealisme – på ulike nivåer i virksomheten
 - Tilpasning til aktører som påvirker virksomhetens lønnsomhet: Fagforeninger, kunder, myndigheter m.v.
- Preferanse for diskriminering

Rekruttering - beslutninger under usikkerhet. Hvem får jobben?



Maksimalt potensiale

Motivasjon

Gode faglige kunnskaper

Gode kommunikative evner

Jobbmobilitet

Høy arbeidsetikk

Minimal risiko

Dokumenterte kvalifikasjoner

Referanser

Helse

Kort velferdskarriere

Lav lønn

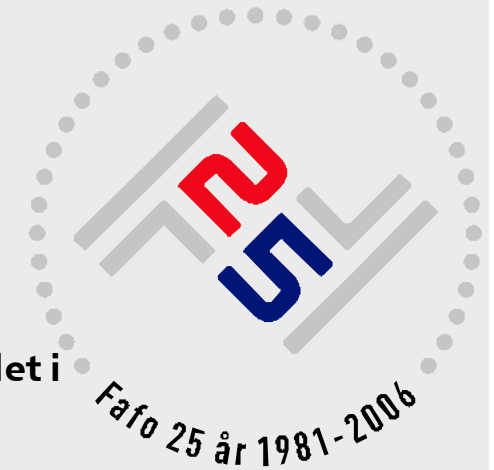
Tidsbegrenset kontrakt

Søkers evne til å signalisere – arbeidsgivers evne og vilje til å lese signaler



Hva viser empirien?

Virksomhetenes arbeid for å forebygge tidlig pensjonering, holde på eldre arbeidstakere og rekruttere eldre



- To tredjedeler av alle norske virksomheter er IA-bedrifter. De fleste ble det i løpet av de første to årene. Den siste tredjedelen, som først og fremst finnes i privat sektor, er med andre ord vanskelig å få på banen.
- Bare en av tre IA-virksomheter har som mål å redusere tidligpensjoneringen.
- Snaut seksti prosent av virksomhetene har oversikt over alderssammensetningen og litt under halvparten har oversikt over virksomhetens gjennomsnittlige pensjoneringsalder.
- En av fem virksomheter har utformet særskilte tiltak for å holde på eldre arbeidstakere (62+) og like mange sier de har særskilte tiltak/ ordninger for å stimulere eldre til fortsatt kompetanse- og karriereutvikling,
- En av fire har også tiltak for å forebygge helseskader og utbrenthet, mens seks av ti har tiltak for eldre med redusert arbeidsevne/ helseproblemer.
- Kun 2,5 prosent av norske virksomheter har som mål å rekruttere flere eldre arbeidstakere – i varehandelen og hotell og restaurantnæringen er det et ikke-tema.
- En av seks virksomheter har gjennomført holdningsskapende arbeid med vekt på seniorene som ressurs, og like få har gjennomført kompetansehevingstiltak for lederne knyttet til seniorpolitikk.
- Norske virksomheter sier de vil gjerne vil bidra til redusert tidligpensjonering, men vil at myndighetene skal betale – de ønsker seg med andre ord flere og bedre økonomiske tilskuddsordninger.

Kjennetegn ved virksomheter som...



Er IA-bedrifter

- Stort problemomfang – mange sykefraværstilfeller per ansatt
- Sterke partsrelasjoner
- "Velferdsarbeidsplasser" (pensjonsordninger, frynsegoder, egen personalansvarlige/opplæringsansvarlig)
- Tenker forebyggende - benytter jobbrotasjon og arbeidsgrupper
- Benytter innleie av arbeidskraft, kjøp av konsulenttenester og tjenester innen for eksempel renhold, vakthold m.v.
- Store (500 +) - ikke små bedrifter (50-)
- Industribedrifter – ikke varehandel, hotell- og restaurant og personlig tjenesteyting

Har tiltak for å holde på eldre (62+)

- Behov for flere ansatte på kort sikt
- Vansker med å rekruttere kompetent arbeidskraft
- "Velferdsarbeidsplasser" (pensjonsordninger, frynsegoder, egen personalansvarlige/opplæringsansvarlig)
- Store (500+) ikke små bedrifter (20-)
- Ikke industribedrifter og ikke virksomheter som sysselsetter tradisjonelle arbeidere/ fagarbeidere

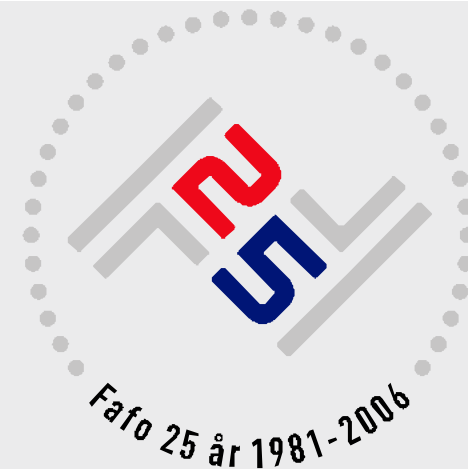
Motivasjon:

For å satse på seniorpolitikk:

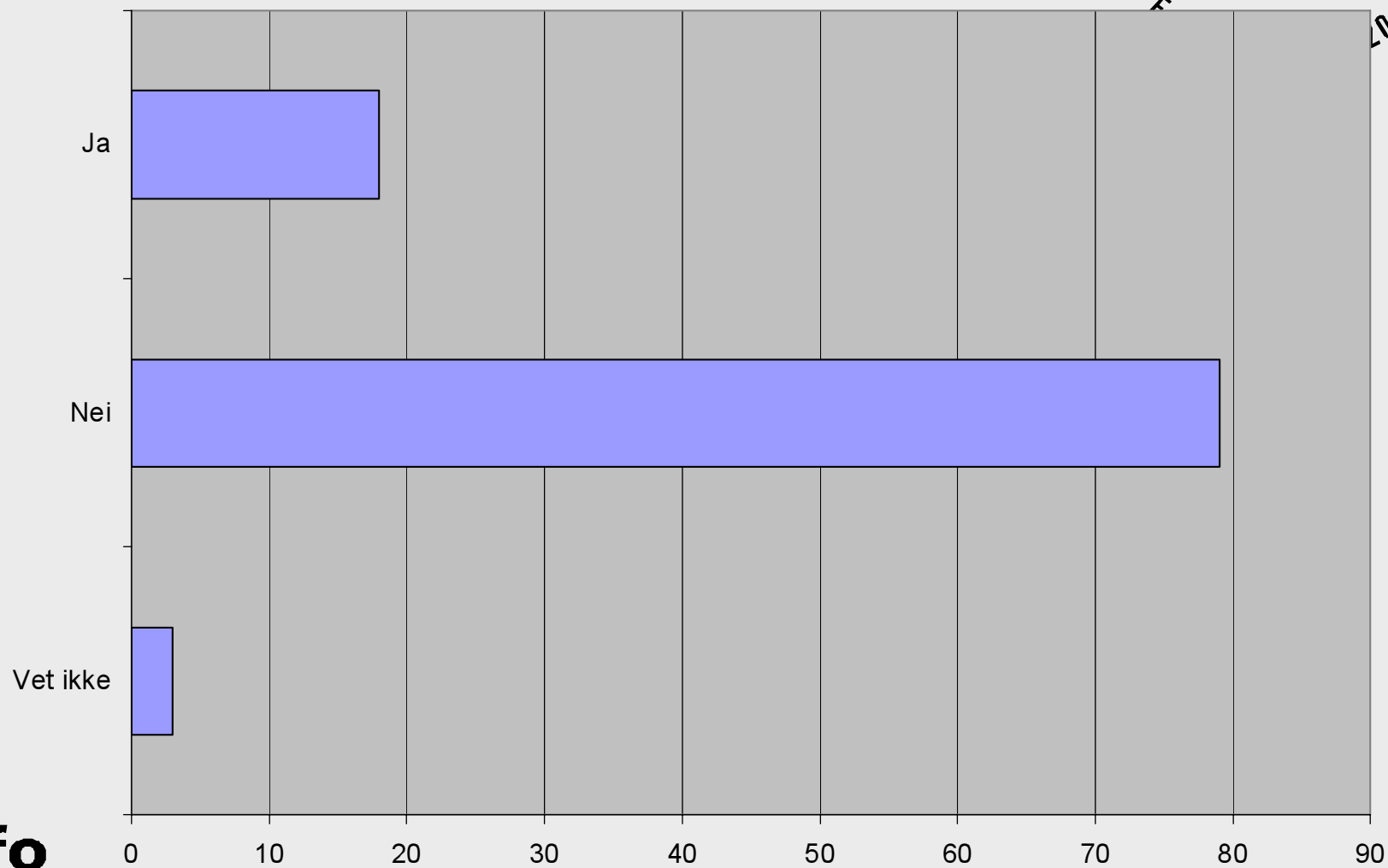
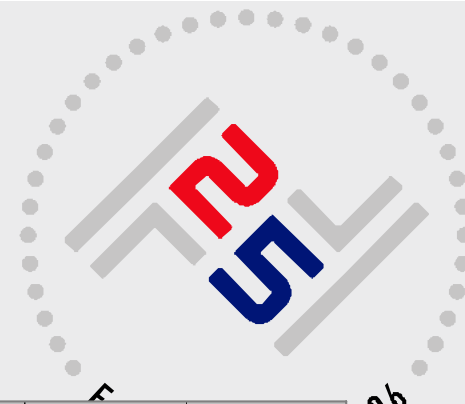
- Forpliktelser i forhold til sentralt inngåtte avtaler
- Behov for seniorennes kompetanse og erfaring
- Ønske om å bidra til økt livskvalitet hos den enkelte senior

For å la være:

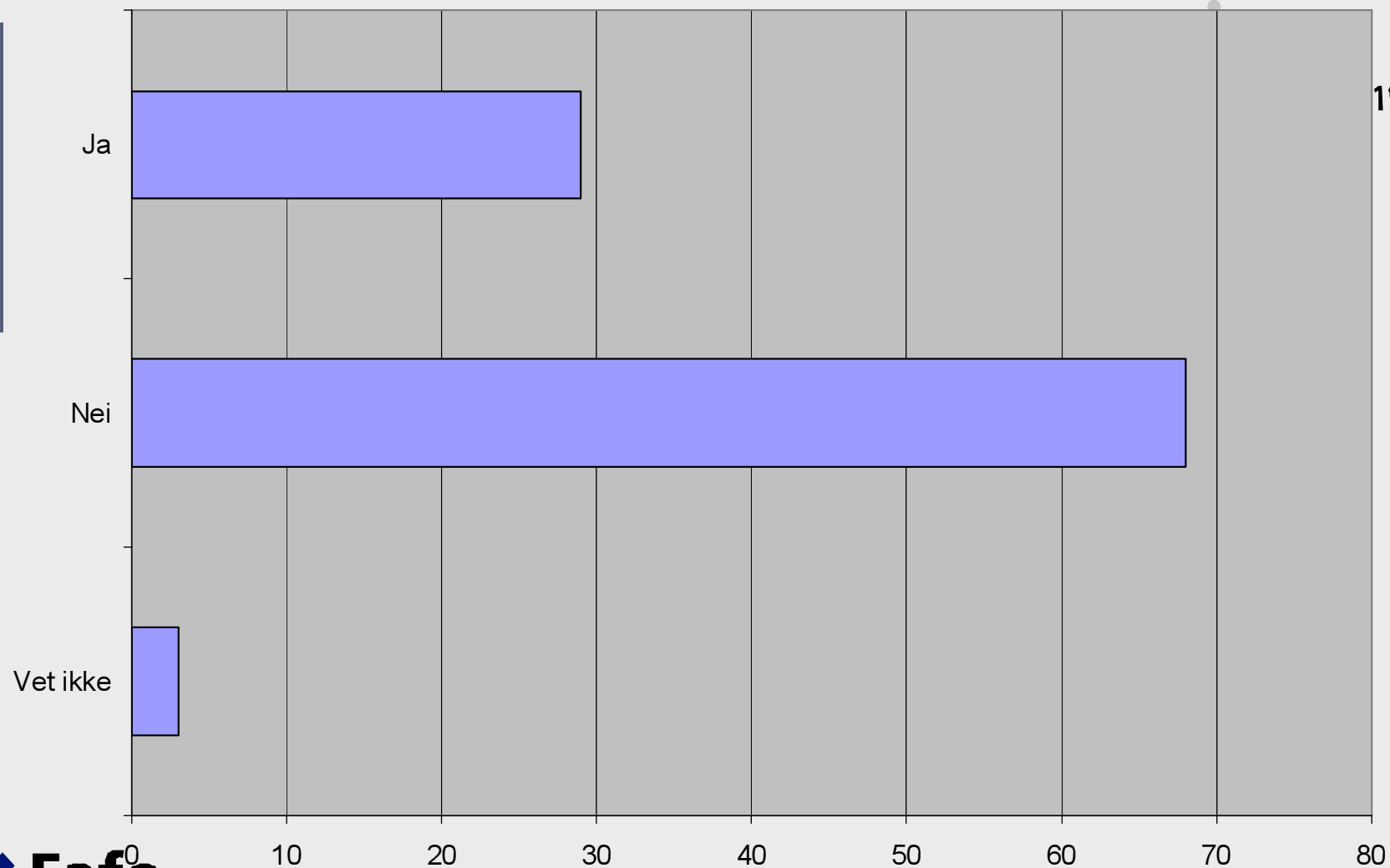
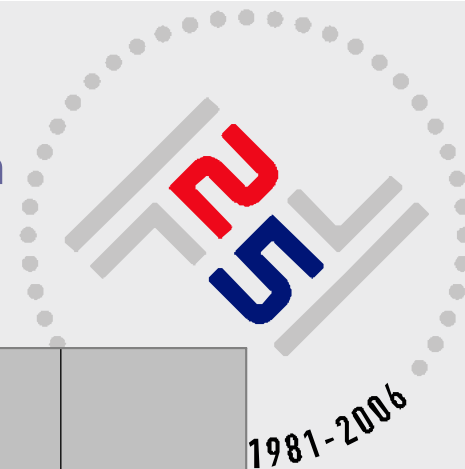
- Få eldre ansatte
- Oppfatter ikke tidligpensjonering som et problem
- Etterspørres ikke av de ansatte
- Anser det ikke som en del av virksomhetens ansvarsområde



Er det et uttalt mål for din bedrift å oppnå mangfold på arbeidsplassen gjennom å ansette folk med ulik etnisk bakgrunn?
Kilde: IMDI/MMI 2006



Er din bedrift interessert i å motta rådgivning for å få økt kunnskap rundt rekruttering av ikke-vestlige innvandrere? Kilde: IMDI/MMI 2006



Markedshensyn – eller?



Norske arbeidsgiveres holdninger til å ta mot innvandrere på praksisplass:

- Ikke aktuelt hos oss
- Ja – vi får jo to ekstra hender
- Ja – nyttig rekrutteringsvei
- Ja – det er hyggelig å hjelpe. (Men fører svært sjelden til jobb) (offentlig sektor).

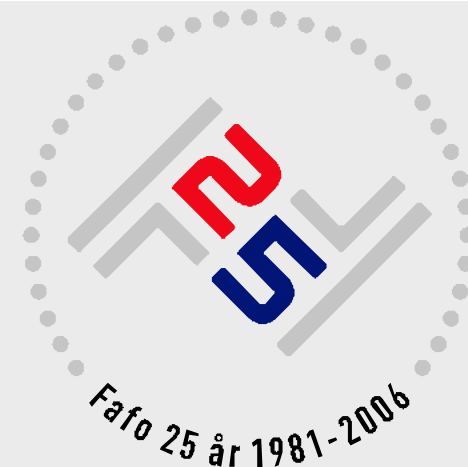
Kjennetegn ved virksomheter som...

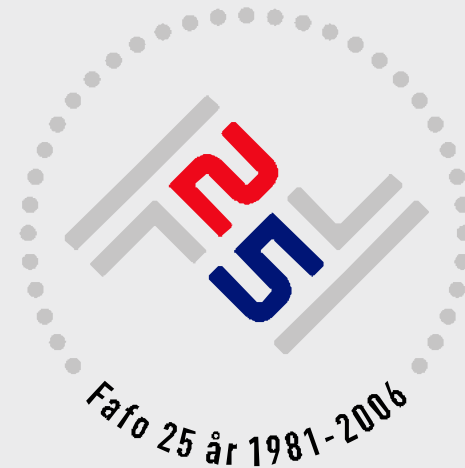
Ansetter innvandrere

- Anvender risikoreduserende virkemidler (akkordlønn, lav lønn, ikke gruppebonus, midlertidige ansettelse)
- Lavteknologisk virksomhet (liten andel m høy utdanning blant de norske arbeidstakerne, lav andel pc-brukere)
- Mange innvandrere i søkermassen
- Få eldre ansatte
- Renhold, renhold, renhold, hotell og restaurant

Virksomhetsintern norskopplæring

- Høy andel ikke-vestlige arbeidstakere
- Høy organisasjonsgrad
- Kjøper konsulenttjenester på strategi og ledelse
- Har egen ansatt som arbeider med kvalifisering
- Har egen ansatt som jobber med sykefravær
- Høy andel pc-brukere, lav andel m høy utdanning
- Individuell prestasjonslønn





Hva kan gjøres – strategier?

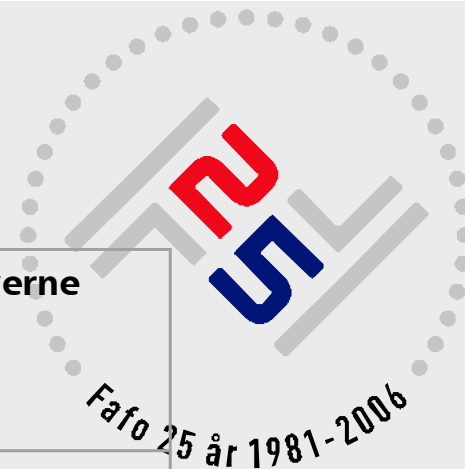
Hvorfor er det gode arbeidslivet så vanskelig tilgjengelig?



Rammer: Lover, regler, inntektssikring, avtaler/partsforhold, offentlige tjenester, næringsstruktur, konjunkturer

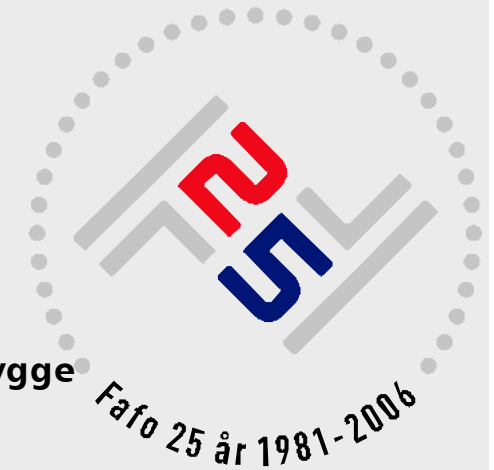
	Individ	Virksomhet	Myndighet
Ressurser	Nettverk Helse Utdanning Arbeidserfaring Språk	Kompetanse Økonomi	Økonomi og kompetanse ↓ Virkemidler ↑
Holdninger/kultur	Verdier Orientering mot arbeid	Fordommer/ Kompetanse CSR IA	Politikk

Hvordan kan myndighetene påvirke?



<i>Målgruppe/ virkemidler</i>	Rettet mot arbeidstakerne og arbeidssøkerne (etterspørselorientert)	Rettet mot arbeidsgiverne (tilbudsorientert)
<i>Økonomiske insitamenter</i>	Utformingen av pensjons- og trygdesystemet, skattesystemet og andre økonomiske støtteordninger	Utformingen av pensjons- og trygdesystemet, skatte- og avgiftssystemet, samt ulike økonomiske tilskuddsordninger m.m.
<i>Lover, regler og avtaler</i>	Arbeidsmiljølovgivningen, tariffavtaler hvor off sektor er part, trepartsavtaler (IA) og lignende	Arbeidsmiljølovgivningen, tariffavtaler hvor det off sektor er part, trepartsavtaler (IA) og lignende
<i>Moralske appeller</i>	Informasjons- og holdningskampanjer	Informasjons- og holdningskampanjer
<i>Rådgivning, veiledning, andre tjenester og tiltak</i>	NAV-kontorene og deres tjenester	NAV – særlig jobbservice og arbeidslivssentrene

Utfordringer til arbeidsgiverne på seniorområdet?



- **Samfunnsøkonomisk er det viktigere at arbeidsgiver jobber med å forebygge sykefravær og uførepensjonering enn å stoppe AFP-avgangen**, men for arbeidsgiver framstår gjerne det motsatte som mest lønnsomt grunnet finansieringen av ordningene
- **En av fire AFP-pensjonister og en betydelig andel av uførepensjonistene vil helst jobbe.** Problemet for disse er gjerne mangel på "villige" arbeidsgivere mer enn mangel på egen vilje. Her finnes med andre ord en betydelig arbeidskraftsreserve, som dels sløses bort på grunn av myter og fordommer.
- **En ikke betydelig andel av tidligpensjoneringen, også med AFP kan relateres til arbeidssituasjonen.** Først og fremst store arbeidsbelastninger (fysiske og psykiske), men også opplevelse av manglende mestring av og utfordringer i jobben, dårlig ledelse, pensjoneringskulturen på arbeidsplassen, ulike former for, mer eller mindre bevisst, aldersdiskriminering, og omstillinger og nedbemanning – **det vil si forhold det er mulig for arbeidsgiver og partene lokalt å gjøre noe med.**
- **Framtidsscenarier viser at dagens ungdom ikke vil kunne dekke morgendagens behov for arbeidskraft og kompetanse innen alle yrker.** De fleste bedrifter prøver gjerne å sikre seg den rett kompetansen ved å "sloss" om de få og unge. **Hva med å endre strategi – og heller jobbe aktivt med og utvikle, ta vare på og beholde de arbeidstakerne man allerede har.** Det er 50+ erne som vil være morgendagens kjernearbeidskraft.

Hva kan vi gjøre - integrering



- Virksomhetene må bli flinkere til å tjene penger
skaffe seg informasjon om den reelle kompetansen til søkerne
- Innvandrere må bli flinkere til å etablere nyttige nettverk
- Myndighetene må bli flinkere til å drive kvalifisering og arbeidsformidling. Kan arbeidsgivere tvinges til å motta informasjon?
- Fagbevegelsen må håndtere avstanden mellom sentrale målsettinger og lokal implementering – det LO mener er ikke alltid lett å følge opp i lokale rekrutteringsprosesser