

Jon Anders Drøpping

Inkluderende arbeidsliv – inkluderende arbeidsgivere?

Et utvalg arbeidsgiveres oppfatning av sitt «sosiale ansvar»

Arbeidsnotat nr. 3 fra Fafos forprosjekt
«Inkluderende arbeidsliv – ny rolle for arbeidsgivere»

Jon Anders Drøpping

Inkluderende arbeidsliv – inkluderende arbeidsgivere?

Et utvalg arbeidsgiveres oppfatning av sitt «sosiale ansvar»

Arbeidsnotat nr. 3 fra Fafos forprosjekt
«Inkluderende arbeidsliv – ny rolle for arbeidsgivere»

© Fafo 2004
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
1 Innledning	7
2 «Sosialt ansvarlige» virksomheter	10
3. Datamateriale og metode	15
4 «Inkluderende arbeidsliv» – et virksomhetsperspektiv	18
5 Inkluderende arbeidsgivere? Oppsummering og konklusjon	26
Litteratur	30
Vedlegg 1: Intervjuguide, personlige dybdeintervju	32

Forord

I dette notatet presenteres funnene fra en kartlegging av et utvalg arbeidsgiveres oppfatninger om og holdninger til sitt «sosiale ansvar». Arbeidsgivernes «sosiale ansvar» har blitt aktualisert gjennom Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Utgangspunktet for Fafos søknad om forprosjekt fra NFRs Arbeidslivsprogram var et ønske om å kartlegge arbeidsgivernes oppfatning av sin utvidede rolle som myndighetenes «sosiale partnere». Prosjektet fikk derfor tittelen «Et inkluderende arbeidsliv – ny rolle for arbeidsgiverne?». Takk til informantene som stilte opp og lot seg utsette for til dels omstendelige spørsmål da datamaterialet til dette notatet skulle samles inn!

Dette er det tredje og siste arbeidsnotatet fra Fafos forprosjekt knyttet til «Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv» (IA-avtalen). Notat 1 og 2 inneholder henholdsvis «inkluderende arbeidsliv» på norsk sammenliknet med situasjonen i Danmark og Nederland, og en oversikt over seniorpolitikk i statlig sektor.

Takk til mine kolleger Tove Midtsundstad og Eivind Falkum for gode og konstruktive kommentarer til dette notatet. En spesiell takk rettes til kollega Kristine Nergaard for analyse av data fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), noe som gjorde det mulig å beskrive bakgrunnskjennetegn ved arbeidsstyrken i de fire bransjene som er representert i dette notatet. Takk også til Fafos publikasjonsavdeling for korrektur og ferdigstilling av notatet.

Oslo, juli 2004

Jon Anders Drøpping

1 Innledning

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble undertegnet av regjeringen og partene i arbeidslivet i oktober 2001.¹ IA-avtalen er i utgangspunktet inngått for en prøveperiode for fire år (dvs. ut 2005). De tre delmålene i IA-avtalen er (AAD 2001):

1. 20 prosent reduksjon av sykefraværet i løpet av avtaleperioden.
2. Tilsetting av langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne.
3. Heving av den reelle pensjonerings-/avgangsalderen.

Mens det altså kun er målet om reduksjon i sykefraværet som er tallfestet sentralt, er det opp til den enkelte arbeidsgiver, sammen med tillitsvalgte/ansattes representanter, å spesifisere egne måltall for de øvrige delmålene.

Virksomheter som velger å slutte seg til IA-avtalen, gjør det ved å inngå en «Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv» (AAD 2002) med ett av trygdeetatens fylkesvise arbeidslivssentre. Den enkelte virksomhet får dermed status som «Inkluderende arbeidslivsvirksomhet» (IA-virksomhet). I regi av IA-avtalen er det fra 1. juli 2002 innført en generell fire prosentpoengs reduksjon i arbeidsgiveravgiften for arbeidstakere over 62 år (fra 1. juli 2002). IA-virksomhetene får i tillegg fire særskilte rettigheter som er forbeholdt dem: 1) Anledning til å benytte aktiv sykmelding uten forhåndsgodkjenning fra trygdeetaten; 2) egen, fast kontaktperson ved det regionale arbeidslivssenteret til hjelp i oppfølging av sykmeldte; 3) egen refusjonstakst i folketrygden for virksomhetens bedriftshelsetjeneste i arbeidet med å tilbakeføre langtidssykmeldte/uførepensjonister; og 4) arbeidstakerne får mulighet til å benytte egenmelding i inntil åtte dager per sykefraværstilfelle – med et samlet øvre tak på 24 dager per år.²

IA-avtalen bygger i stor grad på Sandman-utvalgets utredning *Sykefravær og uførepensjone-ring – et inkluderende arbeidsliv* (NOU 2000: 27), der det blant annet ble tatt til orde for å utvide arbeidsgivernes ansvar for å finansiere utgiftene knyttet til sykefravær. Utvalget drøftet flere modeller som ville medført en betydelig økonomisk merbelastning for arbeidsgiverne: Økonomisk ansvar for hele sykefraværperioden, 50/50-fordeling mellom arbeidsgiver og trygdeetaten, oppstart av arbeidsgiverperiode etter 16 dagers sykefravær (eksisterende ordning snudd på hodet mht. ansvarsfordeling), samt medfinansieringsansvar i hele sykepengeperioden. Utvalget landet på det siste av disse forslagene, basert på en begrunnelse om at «Dette vil være et økonomisk incitament for arbeidsgivere til å iverksette sykdomsforebyggende tiltak i virksomhetene og tiltak for å få langtidssykmeldte tilbake i arbeid» (*ibid.*, kap.

¹ Avtalepartene er myndighetene ved Arbeids- og administrasjonsdepartementet og Sosialdepartementet; NHO; LO; Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon; Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund; Kommunenes Sentralforbund og Akademikerne.

² Betingelsen for denne formen for sykmelding er at arbeidstakeren benytter en utvidet egenerklæring med vektlegging av funksjonsevne.

2.7). Som kjent er det imidlertid ikke aktuelt å gjennomføre noen av disse endringene i regelverket for sykepenger for verken arbeidsgivere eller arbeidstakere i IA-avtalens løpetid.

At utvalget antydte at både arbeidsgivers og arbeidstakers³ egenandel ved sykefravær vil kunne økes, kan likevel i seg selv tolkes som et signal om at endringer vil måtte komme dersom (de til dels svært ambisiøse) målene i IA-avtalen ikke innfris. Mens forslag om karensdager og/eller reduksjon i arbeidstakernes sykelønnsnivå med ujevne mellomrom lanseres fra politisk hold, er de eksplisitte, utvetydige referansene til sterkere incentiver for *arbeidsgiverne* en (i alle fall i norsk sammenheng) ny tilnærming til arbeidslinja (Dahl og Drøpping 2001): Mens tiltakene i regi av arbeidslinja på 1990-tallet primært har vært rettet mot utformingen av inntektssikringsordningene, samt å endre ansvars- og oppgavefordelingen mellom offentlige etater, har tiltak forankret på arbeidsplassen i relativt liten grad vært vektlagt.

Det er denne nyorienteringen med hensyn til arbeidsgiverne som er bakgrunnen for det forskningsprosjektet som det rapporteres fra i dette og to andre arbeidsnotater.⁴ De mest sentrale problemstillingene i prosjektet har vært:

- Har andre land en annen tradisjon for partssamarbeid/samarbeid mellom myndigheter og arbeidsgivere som gjør slik virkemiddelbruk mer naturlig? Er slik virkemiddelbruk og fokus på arbeidsgivernivå mer naturlig i land som tradisjonelt har et annet velferdspolitisk regime enn Norge, som har liten tradisjon for private løsninger og appell til private initiativ, veldedighet, og så videre?
- Hva kjennetegner den «nye» norske strategien for økt arbeidsgiverengasjement og på hvilken måte skiller denne seg fra tidligere «sosialpakter»? Hvilke holdninger har norske arbeidsgivere til de økonomiske incitamentene de konfronteres med?

På hvilken måte og i hvilken grad er det samsvar mellom den norske forståelsen av «sosialt ansvarlige bedrifter» og de oppfatningene andre lands myndigheter legger til grunn?

Prosjektet anlegger altså et overordnet komparativt/kryssnasjonalt perspektiv; et valg som er motivert av en observert internasjonal utvikling mot å forskyve mer av ansvaret for og kostnadene ved forebygging og oppfølging fra det offentlige til arbeidsgivere (se f.eks. Goetschy 2000, Jebsen m.fl. 2002). I dette notatet rettes imidlertid oppmerksomheten utelukkende mot den andre av de tre problemstillingene listet ovenfor, nemlig *norske arbeidsgiveres oppfatninger av sin utvidede rolle som «sosiale partnere» for myndighetene*. Mer generelle observasjoner rundt den norske IA-avtalen i et komparativt perspektiv finnes i arbeidsnotat nr. 1 fra prosjektet (Midtsundstad m.fl. 2003).

³ Under overskriften «Egenrisiko for arbeidstakere» drøftet utvalget også endringer med direkte betydning for denne gruppen, ut fra en begrunnelse av at eksisterende ordning med full lønnskompensasjon fra første dag ikke gir tilstrekkelig incentiv til å komme raskt tilbake i arbeid. Flertallet foreslo følgende endringer i sykepengene til arbeidstaker: «Arbeidstakere bidrar med en egenandel på 20 prosent redusert bruttolønn per dag i arbeidsgiverperioden (16 dager)» (*ibid.*, kap. 2.7).

⁴ De to første notatene inneholder henholdsvis en beskrivelse av særtrekk ved den norske IA-avtalen sammenliknet med liknende initiativ i Danmark og Nederland, og en oversikt over seniorpolitikk i statlig sektor med vekt på arbeidsgiverrepresentantenes holdninger, problemforståelse og de tiltak som tatt i bruk.

Strengt tatt introduserer ikke IA-avtalen noen «nye» tiltak i arbeidslinja, men den eksplisitte referansen til utvidet arbeidsgiveransvar kan altså likevel tolkes som uttrykk for et *prinsipielt skifte i synet på hvor ansvaret for forebygging og oppfølging skal (eller bør) ligge* – nemlig hos arbeidsgiverne. Dette skiftet gir opphav til en del sentrale spørsmål med hensyn til arbeidsgivernes tiltenkte rolle, og spørsmålene som stilles i dette notatet, er blant annet:

1. Hvilke holdninger, interesser og motiver finner vi hos arbeidsgiverne når det gjelder egen innsats for et mer inkluderende arbeidsliv?
2. I hvilken grad vurderer arbeidsgiverne seg generelt som «sosiale partnere» med et «sosialt ansvar» for integrering av arbeidstakere med sysselsettingsproblemer?
3. Hvilken kapasitet har de for å påta seg en slik rolle?
4. Hva kjennetegner samspillet mellom arbeidsgiverne og arbeidstakerne/arbeidstakerorganisasjonene lokalt rundt disse spørsmålene?

1.1 Gangen i notatet

Begreper som «virksomhetenes sosiale ansvar» og «sosialt partnerskap» mellom arbeidsgiverne og myndighetene er sentrale i dette notatet, og i kapittel 2 redegjør jeg for den definisjonen av «sosialt ansvar» som er lagt til grunn for Fafos arbeid med prosjektet. I kapittel 3 gir jeg en redegjørelse for datamaterialet bak analysene, som på sin side presenteres i kapittel 4. I tråd med problemstillingene nevnt ovenfor, rettes oppmerksomheten i analysekapitlet mot arbeidsgiversidens oppfatninger av og holdninger til sitt «sosiale ansvar» generelt og IA-avtalen mer spesielt. Avslutningsvis, i kapittel 5, oppsummeres analysene.

2 «Sosialt ansvarlige» virksomheter

Forestillingen om virksomheters «sosiale ansvar» er ikke entydig, og kan defineres både vidt og mer snevert. En vid definisjon kan for eksempel ta utgangspunkt i det relativt etablerte begrepet *Corporate Social Responsibility* (CSR), som favner nær sagt alle aspekter ved virksomheten i samfunnet (se f.eks. SER 2001). De fleste definisjoner av CSR legger for eksempel vekt på at det dreier seg om virksomheter som *frivillig integrerer sosiale og miljømessige hensyn* i sine forretningsstrategier og i sine relasjoner til aksjonærene og andre interessenter (EU Commission 2001, min utheving).

Henvisningen til «sosialt ansvarlige arbeidsgivere» kan imidlertid ikke uten videre underordnes CSR: Mens IA-avtalen og tilsvarende arbeidslivsavtaler med «sosial profil» i andre land som oftest er produkter av trepartssamarbeid (og dermed gjøres til gjenstand for kritisk evaluering), kjennetegnes store virksomheters handlingsplaner under CSR typisk av at de er unilateralt initiert (fra virksomhetsnivå) og ofte svært lite forpliktende for den aktuelle virksomheten (se f.eks. Utting 2000). Det kan likevel ikke utelukkes at norske arbeidsgivere/ arbeidsgiverorganisasjoners økende fokusering på CSR på sikt kan gi opphav til økt bevissthet om og motivasjon til å delta i arbeid av den typen som IA-avtalen legger opp til.⁵

En mer snever definisjon (det vil i denne sammenhengen si en definisjon med konkret relevans for arbeidslinja spesielt og sosial- og arbeidsmarkedspolitikken mer generelt) må legge mer vekt på virksomhetenes «interne sosiale ansvar» (SER 2001: 18–9), det vil si *virksomhetenes ansvar overfor egne ansatte*. Dette er et ansvar som, i tillegg til utbetaling av lønn og tildeling av andre goder, også innbefatter et mer omfattende ansvar for enkeltpersoner som i kortere eller lengre perioder ikke kan innfri sin del av den kontrakten som ble inngått med arbeidsgiver da vedkommende ble ansatt. Typiske begrunnelser for slike «kontraktsbrudd» er for eksempel egen eller familiemedlemmers sykdom/skade, svangerskap, ønske om nedtrapping på grunn av høy alder, og så videre.

Velferden i den norske (og nordiske) velferdsstaten er preget av relativt høy grad av «statisme» (se f.eks. Stephens 1996) – i den forstand at det offentlige som oftest står parat til å kompensere inntektsbortfall gjennom stort sett universelle og relativt generøse trygdeytelser. Dersom inntektskompensasjon blir den eneste eller dominerende formen for håndrekning til arbeidstakere med midlertidig eller permanent nedsatt arbeidsevne, må en likevel kunne si at velferden ivaretas av «økonomisk ansvarlige myndigheter» snarere enn «sosialt ansvarlige virksomheter».

Den snevre definisjonen av «sosial ansvarlighet» – der virksomhetene også blant annet ivaretar ansvaret for arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne – kan således være et argument for en nedtoning av «staten» i velferdsstaten. Dette perspektivet, som jo i bunn og grunn er selve fundamentet for arbeidslinjas innretning mot selvforsørgelse, bygger på at virksomhetene/arbeidslivet er det kapitalistiske samfunnets kjernearena for både økonomisk og sosial

⁵ En av virksomhetene som inngår i denne studien, vurderer for eksempel sin tilslutning til IA-avtalen med en eksplisitt referanse til CSR i vid forstand.

integrasjon. Således er det ikke mer enn rett og rimelig at partene i arbeidslivet oppfordres til (eller pålegges) å etablere egne «ventiler» rettet mot å hindre for stort press på det sosiale (offentlige) sikkerhetsnett.

På den andre siden kan ideene IA-avtalen bygger på, være et uttrykk for «mer stat» i den norske velferdsstaten: Etersom IA-avtalen forplikter arbeidsgiverne til et mer direkte samarbeid med statlige organer (trygdeetatens arbeidslivssentre), kan det på sikt gi myndighetene mer innsyn i og innflytelse på virksomhetenes faktiske utøvelse av sitt «sosiale ansvar». I dette perspektivet representerer innføring og vedlikehold av «sosialt ansvar» på virksomhetsnivå en utvidelse av myndighetenes virkemiddelmeny knyttet til målet om et mer inkluderende arbeidsliv.

Det er for tidlig å si om IA-avtalen og ideene den bygger på vil føre til en mer dyptgripende forskyvning i ansvarsforholdet mellom stat og marked i norsk sosialpolitikk. Det som synes klart, er at den økte betoningen av virksomhetenes (på bekostning av myndighetenes) ansvar for den enkeltes velferd sammenfaller med bildet som har utviklet seg i en del land på Kontinentet med en mer «korporatistisk» velferdsmodell enn den norske/nordiske (se f.eks. Boll (2002) for en diskusjon).

2.1 «Sosial ansvarlighet» i IA-avtalen

Så langt har jeg vist at «virksomhetenes sosiale ansvar», i alle fall under IA-avtalens paraply, må dreie seg om et utvidet virksomhetsansvar for ansatte som av ulike grunner ikke er så produktive som «normalarbeidstakeren» i kortere eller lengre perioder.

I IA-avtalen finner en ikke et begrep som «sosialt ansvar» i det hele tatt. Derimot legges det vekt på at «partene i arbeidslivet sammen med myndighetene har *et særlig ansvar for holdningsskapende arbeid*» og for å snu en utvikling der «stadig flere går ut av arbeidslivet på langvarige trygdeordninger» (AAD 2001, min utheving). De tre gruppene som er blinket ut som særlig viktige i IA-avtalen, er syke (sykmeldte), arbeidstakere med redusert funksjonsevne (yrkeshemmede, attføringsdeltakere og reaktivisering av uføretrygdede), samt eldre arbeidstakere.

For arbeidsgiverne skal det utvidede ansvaret for *sykmeldte* fremmes gjennom tidligere og bedre oppfølging, noe som igjen bygger på en sterkere vektlegging av funksjonsevne og aktiv dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Sykmeldte er den eneste av de tre målgruppene som omtales under et eget avsnitt i IA-avtalen (i avtalens avsnitt 3.1); tiltak rettet mot eldre og arbeidstakere med redusert funksjonsevne omtales derimot i mer generelle vendinger (og delvis sammen med sykmeldte) under avsnittene «IA-virksomheter» og «Regjeringens forpliktelser». I avsnittet om IA-virksomhetene (avsnitt 3.3) heter det blant annet at bedriftshelsetjenesten (BHT) i disse virksomhetene vil få en kompensasjon for arbeid med å tilbakeføre langtidssykmeldte/uføretrygdede til arbeid. I avsnittet om regjeringens forpliktelser (avsnitt 3.6) heter det videre at det skal «innføres langt sterkere incentiver enn i dag for å stimulere arbeidsgiverne til å holde på og rekruttere arbeidstakere med redusert arbeidsevne»; at rammene for bedriftsintern attføring skal utvides; at det skal innføres «vesentlig økte lønnstilskudd til bedrifter som rekrutterer/har arbeidstakere med redusert funk-

sjonsevne»; samt at det fremmes forslag om å redusere arbeidsgiveravgiften for arbeidstakere over 62 år med fire prosentpoeng.

Generelt bygger IA-avtalen på en forutsetning om at myndighetene og arbeidslivets parter (både på sentralt organisasjonsnivå og på lokalt virksomhetsnivå) har en sammenfallende oppfatning av hva som er et inkluderende arbeidsliv – og ikke minst at det er enighet om hvilke virkemidler som er adekvate for å nå målet om et mer inkluderende arbeidsliv. Avslutningsvis i dette notatet (se kapittel 5) diskuterer jeg hvorvidt denne konsensusforutsetningen er velbegrunnet.

Alt i alt er det i IA-avtalen vanskelig å peke på noen bestemt avgrensning av hva som ligger i arbeidsgivernes medansvar for å skape et mer inkluderende arbeidsliv. Det som imidlertid synes klart, er at IA-avtalen representerer en relativt «myk» tilnærming til økt arbeidsgiverengasjement: Tilslutning til avtalen er frivillig, de økonomiske incentivene for arbeidsgiverne er utelukkende positive (gulrøtter fremfor pisk), og partenes argumentasjon for avtalen er i relativt stor grad preget av appeller om sosialt medansvar fra virksomhetshold.

2.2 «Sosial ansvarlighet» som risikoatferd

Jeg har så langt slått fast at begrepet «sosial ansvarlighet» – i alle fall når det diskuteres med referanse til IA-avtalen – først og fremst handler om et virksomhetsansvar som favner videre enn det som foreskrives i den tradisjonelle arbeidskontrakten. Den utvidede arbeidskontrakten for sosialt ansvarlige virksomheter handler blant annet om et ansvar for arbeidstakere (og arbeidssøkere) med nedsatt arbeidsevne. Arbeidsgivers forpliktelser under IA-avtalen er spesifisert i samarbeidsavtalen som inngås mellom den enkelte arbeidsgiver og arbeidslivssenteret. Som vi har sett, er denne avtalen preget av gulrot fremfor pisk. Til tross for at IA-avtalen så langt er basert på en «myk» tilnærming preget av frivillighet og positive incentiver, finnes det eksempler på at andre land innfører helt andre incentivregimer (jf. f.eks. Goetschy 2000, Jebsen m.fl. 2002, Midtsundstad m.fl. 2003).

Incentivbegrepet er sentralt, ettersom det retter oppmerksomheten mot behovet for å finne virkemidler som kan stimulere aktører til å handle på en bestemt måte. Når det gjelder ønsket om å stimulere virksomhetene til å handle i tråd med de fastsatte målene i IA-avtalen, handler det først og fremst om å forene bedriftsøkonomisk logikk på mikronivå med samfunnsøkonomisk logikk på makronivå. Denne utledningen gir grunnlag for å formulere den første av tre antakelser om virksomhetenes handlingsmønstre:

Det som er (bedriftsøkonomisk) lønnsomt for den enkelte virksomhet, kan være (samfunnsøkonomisk) ulønnsomt for samfunnet. Det politiske svaret på denne utfordringen er å forsøke å påvirke bedriftsøkonomiske logikker gjennom velferdsstatlige tiltak og virkemidler.

Et annet sentralt begrep i denne sammenhengen er *risiko*. Risikobegrepet er nært beslektet med incentivbegrepet: Dersom incentiver handler om å påvirke virksomhetene til å handle på en måte som gjør arbeidslivet mer inkluderende, må vi spørre *hvorfor* virksomhetene må påvirkes. Eller med andre ord – hvordan ville virksomhetene handlet dersom de ikke følte eller ble oppfordret til å ta et sosialt ansvar? Det enkle svaret på dette spørsmålet er at virk-

somhetene er underlagt bedriftsøkonomiske imperativer der overskudd/profitt er det overordnede målet. Når det gjelder avgjørelser om ansettelse av nye eller fastholdelse av allerede ansatte arbeidstakere, vil en rasjonell (dvs. profittmaksimerende) arbeidsgiver velge den arbeidssøkeren/arbeidstakeren som har antatt størst potensial for å gjøre en god jobb. I den rasjonelle arbeidsgiverens øyne vil arbeidstakeren med størst potensial være den som samtidig kjennetegnes av lavest mulig risiko med hensyn til jobbstabilitet.

Det norske arbeidsmarkedet kjennetegnes blant annet av godt ansettelsesvern for de som er innenfor arbeidsmarkedet («insiderne»). Samtidig er det begrensede muligheter for å tilby dem som vil inn på arbeidsmarkedet («outsiderne») midlertidige ansettelser og lav lønn. Begge disse trekkene ved arbeidsmarkedet vil gjøre eventuelle feilansettelser til en kostbar affære for virksomhetene. Arbeidsgivers behov for å minimere risiko i beslutninger knyttet til arbeidsstyrkens sammensetning er derfor åpenbar. Arbeidsgivers avveininger knyttet til ansettelse og fastholdelse kan oppsummeres slik:⁶

Tabell 2.1 Hvem blir ansatt og hvem beholder jobben?

ANSETTELSE?		FASTHOLDELSE?	
Maksimalt potensial	Minimal risiko	Maksimalt potensial	Minimal risiko
Motivasjon	Dokumentere kvalifikasjoner	Innsats/prestasjoner	Dokumenterte resultater
Gode faglige kunnskaper	Referanser	Erfaring/kompetanse	Produkter
Gode kommunikative evner	Helse	«Sosiale» egenskaper	God helse/lav alder
Høy produktivitet	Kort velferdskarriere	Høy produktivitet	Funksjonsevne/stabilitet
Jobbmobilitet oppad	Lav lønn	Jobbmobilitet/avanselysten	Forhold lønn/produktivitet
Høy arbeidsetikk	Tidsbegrenset kontrakt	Samvittighetsfull	Lavt sykefravær

Denne tabellen gir selvsagt et svært forenklet bilde av virkeligheten. Momentene knyttet til risiko ved ansettelse og fastholdelse kan likevel tjene som et første innblikk i arbeidsgiverens avveininger når de skal fatte beslutninger om sin arbeidsstyrke. I denne sammenhengen betyr det lite om arbeidsgiver handler på bakgrunn av en reell eller fiktiv risiko: På grunn av manglende informasjon om den enkelte arbeidstaker/arbeidssøker vil arbeidsgiver forholde seg til et scenario der risikoen er stor inntil det motsatte (så langt som mulig) er bevist.

Vi kan dermed formulere den andre av tre antakelser om virksomhetenes handlingsmønster:

Alle virksomheter vil søke forutsigbarhet og minimere risiko. Arbeidsgivere er i utgangspunktet risikoaverse og handler deretter.

Som nevnt innledningsvis kan det være grunn til å hevde at IA-avtalens vektlegging av sosialpolitisk arbeidsgiverengasjement er en ny tilnærming til den norske arbeidslinja. Når oppmerksomheten rettes mot arbeidsgiversiden, bygger dette sannsynligvis på en erkjennelse av at det er på virksomhetsnivå at beslutningene om ansettelser og fastholdelse til syvende

⁶ Den delen av tabellen som beskriver ansettelsesprosessen (de to kolonnene til venstre), er hentet fra Djuve (1999: 35). Deler av den øvrige diskusjonen knyttet til arbeidsgivers risiko er også inspirert av denne kilden.

og sist fattes. Eller sagt på en annen måte: Et inkluderende arbeidsliv vedtas ikke sentralt – det skapes lokalt.

Samtidig har jeg altså vist at en strategi for et reelt mer inkluderende arbeidsliv på virksomhetsnivå må baseres på å stimulere arbeidsgiverne til å handle på en bestemt måte. I IA-avtalen heter det derfor blant annet at det skal innføres incentiver for å stimulere arbeidsgivere til å holde på og rekruttere arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Denne tilnærmingen bygger på en forståelse av at det bedriftsøkonomiske lønnsomme ikke nødvendigvis er samfunnsøkonomisk lønnsomt (antakelse 1) og at arbeidsgivere vil minimere sin risiko knyttet til ansettelse og fastholdelse av arbeidskraft (antakelse 2). Den tredje og siste antakelsen om virksomhetenes handlingsmønster kan derfor formuleres slik:

Dersom virksomhetene skal påta seg noen form for sosialt ansvar som innebærer økt risiko, vil de kreve kompensasjon fra myndighetene. Virksomhetene vil ikke ta sosialt ansvar uten en kompensasjon for denne økte risikoen (enten den er antatt eller faktisk).

3. Datamateriale og metode

Et av hovedmålene med forprosjektet har vært å kartlegge utvalgte norske arbeidsgiveres holdninger til og oppfatninger om et økt arbeidsgiverengasjementet i sosiale og arbeidsmarkedspolitiske spørsmål – tema som inntil ganske nylig har vært et overveiende offentlig ansvar i Norge. Denne problemstillingen, med søkelys på det som kan vurderes som selve grunnlaget for ulike virksomheters arbeidskraftsstrategier, har trukket i retning av en kvalitativ tilnærming gjennom dybdeintervju med nøkkelpersonell (med personalansvar) i virksomhetenes ledelse.

Datainnsamlingen har hatt et eksplorerende siktemål, det vil si at hensikten har vært å foreta en innledende kartlegging med sikte på å avdekke hva norske virksomheter mener er relevante dimensjoner knyttet til begrepet «sosialt ansvar» i Norge. Bakgrunnen for et slikt forskningsfokus er todelt: For det første har vi vurdert det som interessant i seg selv å intervjue virksomhetsrepresentanter om deres vurderinger av «sosialt ansvar» generelt og IA-avtalen spesielt; og for det andre vil funnene fra forprosjektet brukes som innspill til en større spørreundersøkelse i hovedprosjektet.⁷

3.1 Datamateriale

Datamaterialet i denne delen av undersøkelsen stammer fra intervjuer med representanter for fire norske virksomheter.⁸ Alle virksomhetene er store i den forstand at hver av dem sysselsetter over 1000 personer. Virksomhetene er hentet fra privat og offentlig sektor i følgende bransjer: helse (statlig), transport/befordring (kommunal), entreprenørvirksomhet (privat), og forsikring (privat).

Virksomhetenes omtales i det etterfølgende som henholdsvis Helse, Transport, Entreprenør og Forsikring. De fire virksomhetene i denne undersøkelsen ble valgt ut strategisk – det vil si etter på forhånd oppsatte kriterier knyttet blant annet til vår kjennskap til prosesser forut for eventuell tegning (eller ikke tegning) av samarbeidsavtale og kunnskap om virksomhetens øvrige policy/«historikk» på områder knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS). Vi valgte videre å konsentrere oss om store virksomheter ut fra en antakelse om at bedrifter av en viss størrelse sannsynligvis har både bedre forutsetninger for å implementere og mest

⁷ Fafo ble i januar 2003 tildelt hovedprosjekt under NFRs Arbeidslivsprogram. I dette hovedprosjektet rettes oppmerksomheten primært mot virksomhetenes *seniorpolitikk*.

⁸ Vårt opprinnelige ønske for datainnsamlingen var å gjennomføre såkalte fokusgruppesamlinger (se bl.a. Morgan 1998). Det lot seg imidlertid ikke gjøre å arrangere slike samlinger – først og fremst på grunn av praktiske problemer knyttet til mulighetene for å samle flere (5-6) respondenter med leder- og/eller personalansvar og tette timeplaner på ett sted til samme tid.

å tjene på en HMS-satsing av denne typen.⁹ Disse seleksjonskriteriene – og antakelsene de bygger på – kan selvsagt diskuteres, men en eksplorerende studie av denne typen kan likevel gi verdifull innsikt i virksomhetenes underliggende rasjonalitet, beveggrunner og holdninger til sitt «sosiale ansvar» slik det er definert i dette notatet.

De fire bransjene skiller seg fra hverandre på en rekke områder. Ettersom blant annet arbeidsstyrkens sammensetning ventelig vil påvirke informantenes synspunkter knyttet til det sosiale ansvaret, skal jeg kort redegjøre for følgende typiske kjennetegn ved arbeidstakere i bransjene: kjønns- og aldersammensetning og utdanningsbakgrunn (AKU 2001).¹⁰

Tabell 3.1 Arbeidsstyrkens sammensetning (lønnstakere) i fire bransjer etter kjønn, alder og utdanning (prosent).

	Kjønn		Alder			Utdanning		
	Mann	Kvinne	<40 år	40–49	>50 år	Ungdomsskole	Videregående skole	Universitet/høgskole
Bygg/anlegg	92	8	53	24	23	13	73	13
Persontransport	77	23	43	34	23	12	68	20
Bank og finans	53	47	39	24	37	3	50	47
Helse/sosial	17	83	47	27	26	9	49	42

Kjønnsammensetningen varierer til dels sterkt mellom de fire bransjene: I bygg- og anleggsbransjen (Entreprenør) finner vi for eksempel at hele 92 prosent av arbeidsstyrken er menn. Persontransport (Transport) er også en mannsdominert bransje, med 77 prosent menn. I helse- og sosialsektoren (Helse) er bildet motsatt, idet vi finner at hele 83 prosent av de ansatte er kvinner. I bank og finans (Forsikring) finner vi derimot ingen markerte kjønnsforskjeller i arbeidsstyrken.

Når det gjelder alder, ser vi at det er bank og finans som skiller seg ut med relativt flere eldre arbeidstakere (i denne sammenhengen 50 år og eldre) enn i de tre andre bransjene. Faktisk finner vi i denne bransjen en nesten like stor andel ansatte over 50 år som under 40 år (37 prosent mot 39 prosent). I de øvrige tre bransjene er representasjonen av arbeidstakere over 50 år atskillig lavere – jevnt over er om lag én av fire arbeidstakere over 50 år.

De ansattes utdanningsbakgrunn varierer også mellom de fire bransjene. Størst andel med utdanning på høyeste nivå finner vi i bank og finans og helse/sosial, der henholdsvis 47 og 42 prosent har utdanning på høgskole- eller universitetsnivå.¹¹

⁹ Det har også blitt hevdet at større virksomheter på grunn av større personalavdelinger og så videre og så videre har et bedre utgangspunkt enn mindre virksomheter til å holde kontakt med og nyttiggjøre seg arbeidslivssentrene tjenester. Dette aspektet ved større virksomheter problematiseres ikke her.

¹⁰ Takk til kollega Kristine Nergaard, som på min bestilling laget oppstillinger av data fra Arbeidskraftundersøkelsen etter disse variablene.

¹¹ I tabellen differensieres det ikke mellom lengden på den høyere utdanningen, og det skilles heller ikke mellom embetsgrader og andre grader.

3.2 Metode

Datainnsamlingen foregikk ved personlig samtale etter en på forhånd oppsatt intervjuguide. Metoden er *dybdeintervju* med respondentene.¹² I intervjuene har hovedformålet vært å få intervjuobjektet til å sette ord på *sin og virksomhetens oppfatning av hva som er virksomhetenes rolle og ansvar i arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv* (jf. intervjuguiden i vedlegg 1, Intervjuguide).

I slike dybdeintervju fungerer intervjuguiden som en sjekklister/oversikt over stikkord/spørsmål: Utgangspunktet er intervjuets hovedspørsmål (i dette tilfellet informantenes oppfatning av virksomhetenes rolle mht. sosialt ansvar), og for øvrig inneholder intervjuguiden både planlagte spørsmål/stikkord – dog med en åpning for nye spørsmål som kan dukke opp etter hvert (McCracken 1988: 35–6). Både planlagte og improviserte spørsmål er viktige, ettersom hovedspørsmålet sjelden lar seg belyse ved simpelthen å stille spørsmålet om «hvor respondenten mener at skillet går mellom virksomhetens og det offentliges ansvar for et inkluderende arbeidsliv». Et annet moment ved denne typen spørsmål er at de kan påkalle strategiske svar fra informanten, det vil si at vedkommende «pynter på» og lar svaret preges av hva han eller hun tror at intervjueren vil høre – eller hva det er «politisk korrekt» å svare. Vi vil anta at det er en relativt stor risiko for å få svar preget av slik «politisk korrekthet» når temaet er såpass omstridt som «virksomhetenes sosiale ansvar».

Mer konkret sirklet spørsmålene i intervjuet rundt rekrutteringsstrategier for nye og fastholdelsesstrategier for eksisterende arbeidstakere. Med hensyn til arbeidstakergrupper dreide stikkordene i intervjuet seg hovedsakelig om funksjonshemmede, etniske minoriteter, langtidssykemeldte og eldre arbeidstakere. Med referanse til IA-avtalens ambisjoner om et mer inkluderende arbeidsliv og kjennskap til ulike arbeidstakergruppers erfaringer på arbeidsmarkedet kan en si at inkludering for de to førstnevnte gruppene handler mye om å redusere tendenser til *utestegning*, mens det for de to sistnevnte handler mer om å forhindre *utstøting*.

¹² I litteraturen rundt (som oftest relativt lange) dybdeintervju opereres det med begrepet *grand tour* (se f.eks. McCracken 1988). *Grand tour* kan kanskje best oversettes med det mer prosaiske «hovedspørsmål/hovedfokus»; i dette tilfellet intervjuets røde tråd.

4 «Inkluderende arbeidsliv» – et virksomhetsperspektiv

Ambisjonen med dette notatet er å gi en innledende kartlegging av et utvalg norske arbeidsgiveres oppfatninger av og holdninger til sosialt ansvar generelt og IA-avtalen mer konkret. Prosjektet er derfor mer eksplorerende enn analyserende, noe som blant annet kommer til uttrykk gjennom det strategiske utvalget av undersøkelsesenheter/virksomheter. Videre er det analytiske rammeverket for undersøkelsen til en viss grad preget av våre egne antakelser om hvilke dimensjoner som forventes å være relevante når vi vil undersøke arbeidsgiveres opplevelse av hvor grensene skal gå mellom det private og offentlige ansvaret for arbeidstakernes velferd i vid forstand.

Våre antakelser knyttet til disse spørsmålene har gitt inspirasjon til å blinke ut et knippe dimensjoner som vi antar har relevans for begrepet «virksomhetenes sosiale ansvar». Følgende seks tema har vært veiledende for intervjuene og analysene:

1. Faktiske, virksomhetsspesifikke arbeidskraftsstrategier knyttet til rekruttering og fastholdelse av arbeidstakere fra «utsatte grupper» – primært eksemplifisert med referanse til eldre arbeidstakere/seniorer, funksjonshemmede, etniske minoriteter.
2. Ansvarsfordeling mellom virksomhet, arbeidstaker og myndigheter – herunder respondentenes vurdering av fornuftig grenseoppgang mellom disse tre aktørene.
3. Utstøting/utestegning – respondentenes oppfatning av og bevissthet rundt hva som ligger i disse to prosessene, og i hvilken grad prosessene fordrer ulike virkemidler.
4. Relevante virkemidler for arbeidsmarkedsinkludering knyttet til grupper av «utsatt arbeidskraft» – både med referanse til og uavhengig av IA-avtalen.
5. IA-avtalen: Synspunkter/holdninger og faktiske drøftinger i virksomheten – en redegjørelse for virksomhetsinterne prosesser knyttet til IA-avtalen, uavhengig av om utfallet faktisk ble inngåelse av samarbeidsavtale eller ikke.
6. «Inkluderende arbeidsliv» som mål og IA-avtalen som virkemiddel – vurdering av satsingens betydning for fremtidens arbeidsliv; har økt bevissthet rundt og fokusering på arbeidsmarkedsinkludering/eksklusjon en *verdi i seg selv* (dvs. uavhengig av IA-avtalens grad av måloppnåelse)?

Med referanse til hvert av disse seks temaene (som ovenfor er listet i tilfeldig rekkefølge) presenterer jeg i de følgende avsnittene resultatene fra intervjuene. Hvert av disse avsnittene innledes med en kort begrunnelse av hvorfor temaet er interessant i forbindelse med «sosialt ansvar» generelt – og for IA-avtalen mer konkret.

4.1 Arbeidskraftsstrategier i fire virksomheter

Uavhengig av om samarbeidsavtale er tegnet eller ikke, så har alle større virksomheter en mer eller mindre eksplisitt nedfelt strategi for rekruttering og fastholdelse av personell. Begrepet «arbeidskraftsstrategier» refererer i denne sammenhengen til virksomhetenes langsiktige ansettelses- og fastholdelsespraksis i forhold til sin arbeidsstyrke, herunder vurderinger av kompetansebehov, alderssammensetning, kompetanseutviklingsplaner, og så videre.

I intervjuene kommer det fram at «arbeidskraftsstrategier» stort sett er synonymt med *seniorpolitikk* og tiltak for å holde på seniorer. I denne sammenhengen er det flere som nevner at tidligpensjonering er et problem for virksomheten og at (den faktiske) pensjonsalderen burde vært høyere. Forsikring og Entreprenør gir dessuten uttrykk for skepsis til incentivstrukturen i den avtalefestede pensjonsordningen (AFP), da de mener at den oppfordrer til for tidlig avgang blant seniorer. Informantene oppfatter også AFP-ordningen som et hinder for *fleksible* løsninger på virksomhetsnivå.

Til tross for denne vektleggingen av seniorpolitikk nevnes det få konkrete eksempler på tiltak for å holde på seniorenene. De eksemplene som trekkes fram, omfatter redusert arbeidstid i Transport og lederutviklingskurs for erfarne ledere i Forsikring. I Transport skal den reduserte arbeidstiden ha hatt «en positiv effekt på sykefraværet i denne gruppen». Lederutviklingskurset i Forsikring kom i stand blant annet som en direkte følge av en spørreundersøkelse blant de ansatte, som vurderte kompetanseutviklingstiltak som det viktigste virkemiddelet for å holde på arbeidskraften.

I Transport finner vi videre endring i turnus for å redusere slitasje. Dette tiltaket er i utgangspunktet rettet mot hele arbeidsstyrken (forebygge sykefravær), men hensynet til eldre arbeidstakere trekkes likevel spesielt fram. Transport og Entreprenør fremhever også omplassering av eldre arbeidstakere fra produksjon/førstelinjetjeneste til administrative oppgaver som et tiltak for eldre arbeidstakere. Sistnevnte understreker imidlertid at det er grenser for hvor stor administrasjonen kan være i en produksjonsbedrift.

Mer generelt ser flere av informantene ut til å ha en klar forståelse av at IA-avtalen også kan ses i sammenheng med den demografiske utviklingen i retning av en stadig eldre befolkning og redusert arbeidskrafttilbud. I den sammenhengen nevner for eksempel informanten i Forsikring at en i «tidligere nedbemanningsprosesser nærmest automatisk søkte å kvitte seg med arbeidstakere over 58 år». Denne informanten mener at IA-avtalen allerede har bidratt til å endre denne praksisen, og at en i dag verdsetter seniorenenes erfaring og opparbeidede kompetanse høyere enn før.

Til tross for vekten som legges på seniorpolitikken, nevnes likevel *rekrutteringsutfordringer* også i forbindelse med arbeidskraftsstrategiene. Her er det særlig Transport og Entreprenør som peker på utfordringer. I førstnevnte virksomhet er det et generelt problem å rekruttere medarbeidere (særlig fagarbeidere), mens sistnevnte virksomhet særlig peker på behovet for å kunne ha en arbeidskraftreserve i beredskap ved store oppdrag.

4.2 Grensedraining for sosialt ansvar

IA-avtalen bygger på en økt vektlegging av arbeidsgivers (med)ansvar for arbeidstakernes velferd i vid forstand. En (hovedsakelig implisitt) forutsetning i IA-avtalen er derfor at arbeidsgivere/virksomheter har vilje – og evne – til å påta seg det utvidede ansvaret. Dette betinger på sin side at arbeidsgiverne ser fordeler for *sin* virksomhet og at de har en forståelse av sin egen rolle vis-à-vis myndighetene og arbeidstakerne, som utgjør de andre partene i dette aktørnettverket. Som nevnt i kapittel 1 kan det være gode grunner til å undersøke i hvilken grad disse forutsetningene er oppfylt. Det overordnede spørsmålet i intervjuene ble derfor stilt med håp om å komme nærmere *en forståelse av virksomhetenes egen opplevelse av fornuftig grensedraining for sosialt ansvar*.

Generelt ga dette spørsmålet liten respons – det kan se ut til at tanker rundt hvordan det sosiale ansvaret skal fordeles mellom partene og myndighetene i liten grad har slått rot på virksomhetsnivå. Det kan derfor se ut til at *overordnede perspektiver* på «sosial ansvarsfordeling» ennå ikke har rukket å gjøre seg gjeldende, noe som igjen kan skyldes at IA-avtalen ikke har blitt eksplisitt markedsført som et *partssamarbeid*.

Inntrykket fra samtaler med representanter for arbeidslivets parter i Nederland er derimot at spørsmålet om fordelingen av dette ansvaret er svært fremtredende i diskusjoner rundt arbeidsmarkedsinkludering. Dette skyldes formodentlig at det politiske systemet i Nederland i stor grad er tuftet på at arbeidsmarkedspartene så langt som mulig ordner opp seg imellom, mens myndighetene ofte inntar en observatør- eller meglerrolle (se Midtsundstad m.fl. 2003).

Det er likevel på sin plass med en nærmere omtale av svarene fra Forsikring og Helse, som var de to virksomhetene som hadde flest synspunkter på dette spørsmålet. Begge disse virksomhetene la vekt på at en ikke kan ha tillit til at myndighetene alene gjør nok for å inkludere de gruppene det her er snakk om – spørsmålet er ikke hva virksomhetene kan «slippe» av sosialt ansvar, men hvor grensene for myndighetenes (in)kompetanse på dette området går. Helse utdypet dette med henvisning til at myndighetene – dersom de virkelig mener det de sier – må «fram med sjekkheftet». Helse setter dermed fingeren på det som sannsynligvis er et sentralt premiss for en vellykket IA-satsing, nemlig at *eventuell økonomisk merbelastning (antatt eller faktisk) for virksomhetene må kompenseres på et eller annet vis*. Helse retter også oppmerksomheten mot arbeidstakerens rolle når denne formen for sosialt ansvar skal vurderes, og fremhever at arbeidstakerne selv må sette grenser og vurdere sin egen funksjonsevne/kapasitet.

Til tross for disse redegjørelsene er det likevel en generell konklusjon at virksomhetene i liten grad har noen forestilling om sosialt ansvar som sådan. I den grad slike forestillinger skinner gjennom, fremheves det at det er opplagt at virksomheter *har* et (med)ansvar – men at ivaretagelse av slikt ansvar koster penger, og at det er urimelig at virksomhetene selv skal bære de økonomiske byrdene. Dette impliserer igjen at myndighetene må formulere og (del)finansiere en *eksplisitt* og tydelig strategi for inkludering i arbeidslivet. I dag er det ifølge virksomhetene for stort sprik mellom teori og praksis på dette området. Med andre ord: Virksomhetene oppgir at de er parat til å stille opp, men at myndighetene må bli tydeligere på hva som må/bør gjøres og hvordan dette skal finansieres.

4.3 Utstøting og utestegning – to sider av samme ekskludering?

Det kan være grunn til å hevde at orienteringen mot «et mer inkluderende arbeidsliv» har en slagside mot *utstøting*; mer konkret at mye av oppmerksomheten rettes mot å hindre at målgruppene støtes ut fra det arbeidslivet de allerede er inne i. Konsekvensen kan være at problemene knyttet til *utestegning* av enkelte grupper arbeidssøkere forblir oversett. Det kan hevdes at dette gjelder både funksjonshemmede (se f.eks. Tidsskriftet Velferd nr. 8, 2002), som er en definert målgruppe i IA-avtalen, og for etniske minoriteter (Drøpping 2002), som ikke er det. Det beste skal ikke bli det godes fiende, men dette utstøtingsfokuset kan føre til at IA-avtalen, til tross for alle gode intensjoner om inkludering, faktisk kan bidra til å heve terskelen for arbeidsmarkedsinntreden for dem som i utgangspunktet står utenfor. En slik tendens ser ut til å ha gjort seg gjeldende i Danmark (Socialforskningsinstituttet 2002).

Den definisjonen av «sosialt ansvar» vi har lagt til grunn i denne undersøkelsen, bygger implisitt på at virksomhetene også har en forståelse av dette *utestegningsaspektet* ved eksklusjon, og en del av spørsmålene i intervjuene dreide seg derfor om eventuelle sysselsettingsstrategier overfor etniske minoriteter og funksjonshemmede, to grupper som strever vel så mye med å komme seg inn på som å forbli på arbeidsmarkedet. I intervjuene kom samtalen for det meste til å handle om utestegning av etniske minoriteter, mens funksjonshemmedes stilling på arbeidsmarkedet i liten grad ble nevnt. Dette skyldes ikke nødvendigvis at problemene for sistnevnte gruppe ikke anerkjennes av respondentene, men sannsynligvis at funksjonshemmede allerede er målgruppe for IA-avtalen.

Ingen av virksomhetene som er representert i denne studien, har noen spesielle strategier for å rekruttere etniske minoriteter, men det er likevel eksempler på at virksomhetene tilbyr norskundervisning (ettersom manglende norskkunnskaper nevnes som en særlig viktig årsak til utestegning) og tilrettelagt kvalifisering. Transport er den av våre virksomheter som sysselsetter størst andel med etnisk minoritetsbakgrunn, og her understrekes det at virksomheten ikke har behov for å drive særlig markedsføring eller egen ansettelsespraksis for denne gruppen.

Det er ingen av virksomhetene som uoppfordret nevner at etniske minoriteter burde vært omfattet av en avtale for et mer inkluderende arbeidsliv. Transport er for øvrig den av våre virksomheter som har satset sterkest på å *beholde* arbeidstakere som har særlige behov for tilpasset arbeidsplass – dog uten at synspunkter på å *rekruttere* funksjonshemmede synes særlig fremtredende. Satsingen på fastholdelse i Transport har blant annet gitt seg uttrykk gjennom tettere og tidligere oppfølging i sykefraværperioder siden 1995. Denne oppfølgingen er et ansvar for nærmeste leder, og ledere med personalansvar måles blant annet etter en egen HMS-indikator.

Helse er for øvrig svært skeptisk til om IA-avtalen i tilstrekkelig grad ivaretar interessene til personer med redusert funksjonsevne. Denne virksomheten påpeker blant annet at det overalt er store fysiske hindringer for bevegelsehemmede, men at det ikke ligger noe i IA-avtalen om å støtte virksomheter som ønsker å gjøre noe med dette.

4.4 Hva er gode virkemidler for «inkludering»?

I denne delen av intervjuet dreide spørsmålene seg om hva virksomhetene anser som gode virkemidler for inkludering – i vid forstand. Respondentene ble således invitert til å tenke høyt rundt hva de *selv* mener er gode strategier for sin virksomhet. Indirekte kan derfor denne delen av intervjuet også tjene som et barometer på virksomhetenes vurdering av virkemiddelbruken i IA-avtalen: Er det de riktige virkemidlene som er valgt; hvilke andre tilnærminger burde/kunne eventuelt vært utprøvd i stedet for eller i tillegg til dem vi finner i IA-avtalen; har respondentene kjennskap til alternative relevante virkemidler; er det de «riktige» gruppene som er definert som målgrupper for IA-avtalen; er incentivene gode nok til at de kan påvirke virksomhetenes atferd/praksis?

Som ventet kom det ingen entydige svar på spørsmålet om hva som er gode virkemidler for inkludering. I den grad det var samstemmighet, var dette nok en gang knyttet til synspunkter på AFP-ordningen – som ble betegnet som et hinder for iverksetting av seniorpolitiske virkemidler. Generelt kom respondentene altså her raskt inn på spørsmål knyttet til seniorpolitikk og tidligpensjonering, blant annet fleksibel pensjoneringsalder, redusert arbeidstid og muligheter for hjemmearbeid.

Helse knytter spørsmålet om fastholdelse (og delvis om rekruttering) av seniorer til arbeidsgivers *vilje* til å påta seg ansvar under dagens regime, der virksomheten mener stimulansene for tiden er få og for små. Helse mener generelt at tilrettelegging for en mer offensiv seniorpolitikk i større grad må bygge på en incentivantekgang – der virksomhetene finner det økonomisk attraktivt å beholde (ev. ansette) eldre arbeidstakere. På oppfølgings-spørsmål om en slik incentivantekgang er å foretrekke fremfor for eksempel pålegg gjennom lovgivning, mener representanten for Helse at lovgivning alene har klare begrensninger – med mindre lovgivningen ledsages av vide fullmakter for arbeidsgiverne, slik at disse faktisk kan oppfylle lovpålagte krav. En slik utvidelse av fullmakter må nødvendigvis innebære begrensninger for de ansatte. Helse tenker her i første rekke på innskjerper for arbeidstakerne i sykelønnsordningen: Det vil være urimelig å straffe arbeidsgiverne for et system som så til de grader beskytter arbeidstakerne – byrdene må deles.

Forsikring understreker at seniorpolitikk er et viktig spørsmål i seg selv, men kobler også spørsmålet om seniortiltak til de demografiske utsiktene i retning av stadig flere eldre, både i og utenfor arbeidsstyrken. I den forbindelse luftes frustrasjon over AFP-ordningen, som implisitt legger opp til en «forventet» pensjoneringsalder på 62 år. Forsikring er riktignok ikke del av AFP-ordningen, men mener at en konsekvens av ordningen kan bli at også denne virksomheten kan bli tvunget til å slutte seg til ordningen, ettersom årene mellom 65 og 67 år blir kostbare for virksomheten.¹³ Forsikring legger uansett vekt på seniorpolitikken, og tilbyr fleksibel pensjonering, mulighet for redusert arbeidstid og hjemmekontor. Sistnevnte tiltak har særlig vist seg å være attraktivt for de eldre arbeidstakerne i denne virksomheten.

Transport er den eneste av virksomhetene som ikke uoppfordret nevner seniorpolitikk på spørsmålet om hva som kan være gode inkluderingsvirkemidler. Derimot synes hensynet

¹³ Denne uttalelsen må ses i lys av at Forsikring har en særaldersgrense på 65 år.

til personer med redusert funksjonsevne å være mest aktuelt for denne virksomheten, som nevner både tidsavgrensede lønns subsidier og «skånejobber» av dansk type for denne gruppen arbeidstakere.¹⁴

4.5 Synspunkter på IA-avtalen og virksomhetsinterne prosesser

De interne prosessene knyttet til virksomhetenes behandling av IA-avtalen vil sannsynligvis kunne fortelle oss noe om *hvorfor* virksomhetene har valgt å tegne eller ikke tegne samarbeidsavtaler. Dette spørsmålet er derfor fundamentalt for å kunne vurdere i hvilken grad arbeidslivets parter og myndighetene på sentralt nivå har maktet å trykke på de riktige knappene med hensyn til å engasjere sentrale aktører på den enkelte arbeidsplass.

Ettersom tegning av samarbeidsavtale er frivillig, er det videre en mulighet for at noen virksomheter vil kunne vurdere tilslutning til avtalen som en først og fremst symbolsk handling for å pynte på sitt image utad. Det er selvsagt umulig å avdekke forekomsten av slike skrivebordsøvelser i et intervju av denne typen, og virksomheter som aktivt har tatt et standpunkt om å *ikke* tegne samarbeidsavtale, er derfor spesielt interessante i denne sammenhengen: Hva er det ved IA-avtalen som gjør at virksomheten ikke ser noen hensikt med tilslutning?

På spørsmålet om hvorfor virksomheten har tegnet IA-avtale, kom det ulike svar: Hvorfor ikke, hensynet til investorer (CSR), «alt lå til rette for», mange fordeler for arbeidsgiver (bl.a. arbeidslivssenteret), IA-avtalen som mulighet «til å sette inn støtet» med hensyn til arbeidsmiljøetsatsing, og så videre. For Entreprenør, som altså ikke hadde inngått samarbeidsavtale på intervjutidspunktet, handlet valget om å ikke tre sentrale beslutninger nedover hodene på lokale enheter.

Prosessene bak inngåelse av IA-avtale var i hovedsak «top-down»-drevet, det vil si at det stort sett var *ledelsen* som fattet interesse for IA-avtalen, og deretter satte i gang prosessen for å bli en IA-virksomhet. Til tross for denne tendensen til at det er ledelsen (i motsetning til f.eks. fagforening eller verneombud) som tar initiativ til å inngå IA-avtale, er det likevel mulig å spore en viss skepsis på ledelsesnivå. Skepsisen er særlig knyttet til frykt for misbruk av utvidet egenmelding, men også frykt for «å måtte ansette flere handikappede». Tillitsvalgte har også uttrykt skepsis til den utvidede egenmeldingen – i dette tilfellet dreier det seg om frykt for at arbeidsgiver skal kunne misbruke opplysningene i den utvidede egenmeldingen. I de virksomhetene som inngår i denne studien, er imidlertid begge disse innvendningene avklart – for så vidt som IA-avtalen oppfattes som en gi-og-ta-situasjon mellom ledelsen og de ansatte.

Også skepsis knyttet til om incentivene er gode nok sett fra virksomhetsnivå. Skepsisen til incentivinnretningen gjaldt særlig for Transport, der en observerte at «det som var til fordel for arbeidsgiverne ikke var på plass» [da samarbeidsavtale skulle tegnes]. Det ble særlig referert

¹⁴ «Skånejobb» er et dansk tiltak rettet mot personer som mottar førtidspensjon, men som ønsker å jobbe noe ved siden av. For arbeidsgiveren innebærer skånejobb 50 prosent lønnstilskudd.

til at det var uklart hvor mye penger som skulle settes av til tilretteleggingstiltak og hvor mye som skulle gå til bedriftshelsetjenesten. Transport savnet også stimuli rettet mot å omplassere personer internt i virksomheten og muligheter for tidsavgrensede lønns subsidier for personer med redusert funksjonsevne.

Når det gjelder spørsmålet om IA-avtalens *mål* kan bli nådd, var det generelt enighet om at disse nok var for ambisiøse, i alle fall med hensyn til reduksjon i sykefravær. Det var også stort sett enighet om at tendenser i retning av måloppnåelse er viktigere enn måloppnåelse i seg selv. Med dette utgangspunktet var det flere som ønsket å ha mulighet til selv å kunne fastsette målene for egen virksomhet – også målene med hensyn til sykefravær. Helse nevnte i denne forbindelsen at de med vilje satte «vage mål» for sitt engasjement som IA-virksomhet, noe som ble begrunnet med at en ønsket «fokus på midlene, ikke på målene».

4.6 Et mer inkluderende arbeidsliv?

Det siste temaet berører først og fremst spørsmålet om IA-avtalen kan forventes å nå sine ambisiøse mål – og om avtalen til syvende og sist kan forventes å bidra til et mer inkluderende arbeidsliv.

Inspirert av den skepsis som har vært luftet med hensyn til mulighetene for faktisk måloppnåelse (jf. avsnitt 4.5), er vi imidlertid like opptatt av å finne ut om respondentene mener at den økte oppmerksomheten rundt arbeidsmarkedseksklusjon *i seg selv* kan bidra til økt bevissthet rundt dette problemet. Således er vi her ute etter å kartlegge virksomhetenes synspunkter på hva som ligger i og hvordan en kan oppnå et inkluderende arbeidsliv – uavhengig av den konkrete IA-avtalen. Denne problemstillingen er også inspirert av danskernes erfaringer med «det rommelige arbeidsmarked», som til tross for relativt beskjedne konkrete resultater i det minste ser ut til å ha satt utsatte grupperes situasjon på arbeidsmarkedet på dagsorden (Socialforskningsinstituttet 2002).

Et sitat fra Forsikring kan tjene som et oppsummerende svar på dette spørsmålet:

«Målene vil neppe nås, men det ville være synd om en skulle henge seg opp i tallene alene. Hovedpoenget er at bevisstheten rundt spørsmålene som tas opp i IA-avtalen har økt i arbeidslivet generelt. IA-avtalen er bra! Tiltak mot «push» og «pull» er nå i fokus hos oss og hos andre store virksomheter. (...) Dette er en direkte følge av IA-avtalen.»

Transports synspunkter støtter denne oppfatningen av at IA-avtalen har bidratt til å øke oppmerksomheten rundt ekskluderings-tendenser i arbeidslivet. Denne virksomheten legger særlig vekt på at IA-avtalen har stimulert til lederopplæring på HMS-området – «alle ledere hos Transport skal ha opplæring om IA».

Helse legger på sin side vekt på at IA-avtalen kan øke oppmerksomheten rundt at virksomheter som skal forventes å være «inkluderende», må få støtte av alle slag, og at en må se på helheten i inkluderingsarbeidet: Både til eventuell tilpasning av arbeidsplassen, og til ulike tilskudd rettet mot å kompensere for eventuelt redusert kapasitet.

Transport kom for øvrig uoppfordret med dette synspunktet mot slutten av intervjuet:

«Politikerne må la IA-avtalen få lov til å virke – politikerne må ha litt is i magen på dette. Det finnes ingen snarvei til redusert sykefravær – akkurat som med slanking.»

Transport understreker i denne sammenhengen at de har brukt sju år på å halvere antall atferingstilfeller i virksomheten.

5 Inkluderende arbeidsgivere? Oppsummering og konklusjon

IA-avtalen representerer både kontinuitet og nyorientering for den norske arbeidslinja. Det kanskje mest spennende (og løfterike) elementet i nyorienteringen er avtalens fokusering på arbeidsgiverens sentrale rolle i arbeidet med å gjøre arbeidslivet mer inkluderende. Således bygger IA-avtalen på en forutsetning om at arbeidsgiverne generelt deler myndighetenes (og de øvrige avtalepartenes) oppfatning av hvilke mekanismer som ligger bak eksklusjon og hvilke tiltak som best kan fremme bedre inklusjon.

I skrivende stund er det mer enn 6500 virksomheter som har tegnet en samarbeidsavtale med trygdeetaten om et mer inkluderende arbeidsliv. Disse virksomhetene sysselsetter til sammen godt over en million arbeidstakere, noe som tilsvarer 54,3 prosent av landets arbeidsstokk (trygdeetaten 2004). Denne oppslutningen rundt en frivillig avtale må kunne kalles imponerende. Den kvantitative oppslutningen rundt IA-avtalen kan således være én mulig indikator på at avtalen er riktig medisin.

IA-avtalen bygger imidlertid på en enda mer grunnleggende forutsetning, nemlig den at arbeidsgiverne faktisk har et medansvar for å gjøre arbeidslivet så inkluderende som mulig – og at de anerkjenner dette ansvaret. I dette notatet har jeg – med de åpenbare representativitetsbegrensningene som ligger i utvalgets størrelse og utvelgelsesmetode – forsøkt å nærme meg et svar på om denne forutsetningen er oppfylt.

5.1 Hovedfunn fra analysen

Det kanskje viktigste bildet som avtegner seg etter inngående samtaler med representanter for store virksomheter i dette prosjektet, er at arbeidsgiverne langt på vei anerkjenner og tar sitt sosiale ansvar alvorlig: Fastholdelse (og til en viss grad rekruttering) av medarbeidere er en prosess som krever kontinuerlig oppfølging og vilje til fleksibilitet hos arbeidsgivere. Virksomhetenes vektlegging av fastholdelsesdimensjonen ved inkludering kommer særlig til uttrykk ved at informantene særlig fremhever *seniorpolitikk* som det sentrale tema for egen oppmerksomhet og satsing. Dette er interessant sett i lys av en tidligere undersøkelse blant IA-virksomheter, der en blant annet fant at det var få ledere som oppfattet temaet «seniorer» som sentralt i sin virksomhet og at arbeidet rettet mot seniorer heller ikke syntes særlig effektivt (ECON 2003).

I denne sammenhengen er det for øvrig interessant å merke seg at våre informanter vurderer AFP-ordningen både som en viktig forklaring på tidlig avgang og et viktig hinder for fleksible/individuelle tilpassede løsninger på virksomhetsnivå.

«Sosialt ansvar», hva er det?

Virksomhetenes oppfatning av sitt sosiale ansvar er hovedsakelig mindre eksplisitt og mindre tydelig enn den formelle definisjonen som er lagt til grunn i dette prosjektet. Mer konkret ser det ut til å være slik at virksomhetene anerkjenner et sosialt ansvar – uten at de nødvendigvis selv vil bruke denne merkelappen. I stedet er det snakk om at virksomhetene nok vil stille opp dersom myndighetene formulerer en tydelig strategi for hvorfor og hvordan arbeidslivet bør og kan gjøres mer inkluderende; og – ikke minst – delfinansierer virksomhetenes rolle i denne strategien. Denne innstillingen kan kanskje reflektere en noe pragmatisk (i motsetning til bevisst/strategisk) holdning til sosialt ansvar, noe som igjen kan komme av at IA-avtalen i liten grad har blitt markedsført som et partssamarbeid og felles løft mellom myndigheter og arbeidsgivere. IA-avtalens antakelse om at virksomhetene har vilje til å påta seg et sosialt ansvar, er derfor velbegrunnet – men det kan likevel se ut til at en tydeligere markedsføring av avtalen som en felles offensiv mot en samfunns- og bedriftsøkonomisk trussel kunne bidratt til å øke bevisstheten omkring arbeidsgivernes rolle i dette løftet.

Hva med de utestengte?

I dette prosjektet har vi vært opptatt av det som kan kalles IA-avtalens slagside mot utstøting fra arbeidslivet, og at dette kan gå på bekostning av hensynet til de som er utestengte og har store problemer med å komme inn i arbeidslivet i det hele tatt. I prosjektet har vi særlig sett på to grupper som sliter med dette utestegningsproblemet, nemlig etniske minoriteter og funksjonshemmede. Mens sistnevnte gruppe er identifisert som målgruppe for IA-avtalen, er etniske minoriteter overhodet ikke omtalt i avtaleteksten.

Skillet mellom utstøting og utestegning ble i liten grad trukket fram av respondentene, og det var ingen som trakk fram behov for å rette spesielle rekrutteringstiltak mot for eksempel etniske minoriteter. Alt i alt ser det derfor ut til at de store virksomhetene vi har dekket i denne undersøkelsen, ikke oppfatter fraværet av etniske minoriteter i IA-avtalen som noe spesielt problem.

Spørsmålet om de funksjonshemmedes rolle i IA-avtalen fremkalte heller ikke særlig mange synspunkter. Med hensyn til fastholdelse trakk likevel Transport fram sin innsats for å beholde arbeidstakere med behov for tilpasset arbeidsplass og arbeidstid. Når det gjelder IA-avtalens evne til å ivareta interessene til funksjonshemmede mer generelt, uttrykte en informant skepsis til om avtalen overhodet var egnet.

Riktig medisin, overoptimistisk prognose?

Samtidig som våre informanter legger vekt på IA-avtalens sannsynlige positive effekter med hensyn til å sette ekskluderings-tendenser på dagsordenen, uttrykkes det generell skepsis til om målene for IA-avtalen er realistiske.

En rimelig konklusjon ser ut til å være at våre informanter først og fremst oppfatter IA-avtalen som et middel for å sette ekskluderingsproblematikken på virksomhetenes dagsorden. Våre informanter gir da også et inntrykk av at denne bevisstheten absolutt har økt i deres virksomheter. I intervjuene fremkom det ulike synspunkter på IA-avtalens incentivpakke rettet mot virksomhetene, og selv om disse synspunktene ikke alltid var like positive, var

det enighet om at det kunne være en begynnelse. Denne oppfatningen ser ut til å ha inspirert uttalelser om at kortsiktig måloppnåelse i IA-avtalen (eller mangel på sådan) er mindre viktig enn avtalens potensial for å heve bevisstheten om inkluderende arbeidsliv som et mer langsiktig mål.

5.2 Inkluderende arbeidsgivere?

Hovedfunnet fra analysen i dette notatet er at virksomhetene langt på vei *er* villige til å påta seg et utvidet sosialt ansvar for sine ansatte. Det er imidlertid klart at denne viljen er betinget av at virksomhetene får en eller annen form for kompensasjon for dette ansvaret. For virksomhetene som inngår i denne studien, er «kompensasjon» i stor grad synonymt med *økonomiske* virkemidler, mens assistanse knyttet til veiledning og oppfølging ser ut til å være relativt mindre etterspurt. Ettersom det er informantene som i stor grad selv har vektlagt betydningen av økonomisk støtte, kan dette synspunktet reflektere et reelt uttrykk for virksomhetenes behov. På den andre siden har jeg ikke utfordret virksomhetene med hensyn til andre virkemidler (som f.eks. arbeidslivssentrene tilbud om veiledning og støtte i ansettelses- og fastholdelsesprosesser) – noe som kanskje ville nyansert bildet av pengenes betydning.

Det som uansett synes klart, er at den tredje av antakelsene fra kapittel 2 er innfridd. Som vi husker, predikerte denne antakelsen at:

«Dersom virksomhetene skal påta seg noen form for sosialt ansvar som innebærer økt risiko, vil de kreve kompensasjon fra myndighetene.»

IA-avtalen, slik den opprinnelig ble utformet, påkaller (og ser også ut til å fremkalle) virksomhetenes sosiale ansvar. I så måte er IA-avtalen – med sin vekt på «stimulering av arbeidsgiverne» – et skritt i riktig retning mot sosial ansvarliggjøring av arbeidsgiverne.

Selv om en neppe skal bli overrasket over at en arbeidsgiver svarer bekreftende på spørsmålet om vedkommende kunne tenke seg bedre økonomiske vilkår, ser i alle fall representantene for de virksomhetene vi har intervjuet, ut til å anerkjenne en eller annen form for sosialt ansvar for sine arbeidstakere. Potensialet for å få arbeidsgiverne til å strekke seg relativt langt når det gjelder å tilrettelegge arbeidsplass og arbeidsoppgaver synes derfor å være til stede. Virksomhetene ser altså ut til å være mottakelig for virkemidler som kan kompensere for deres opplevelse av økt risiko knyttet til å beholde eller ansette arbeidskraft som avviker fra «idealarbeidstakeren». Når IA-avtalen likevel ikke ser ut til å innfri de ambisiøse målene som ble satt da avtalen ble inngått i 2001 (jf. f.eks. AAD 2003), kan det være grunn til å spørre om IA-avtalens incentiver er *gode nok*, sett fra virksomhetenes side.

Jeg skal ikke her dvele ved virksomhetenes forutsigbare ønske om «mer penger» eller «lavere avgifter», men heller henlede oppmerksomheten mot et forbedringspotensial i IA-avtalen. Dette potensialet kan realiseres ved to grep eller strategier: For det første bør IA-avtalen i større grad markedsføres som en *felles* offensiv fra myndighetene og arbeidslivets parter mot arbeidslivets ekskluderings-tendenser. Per i dag synes denne fellesskapstankegangen først og fremst å gjøre seg gjeldende som en felles front mot innstramninger i sykelønns-

ordningen; innstramninger som for *arbeidstakerne* kan innebære innføring av karensdager ved sykefravær og/eller redusert kompensasjonsnivå, og som for arbeidsgiverne kan innebære utvidet arbeidsgiverperiode. Dagens IA-avtale ser med andre ord ut til å være tuftet på en mer defensiv enn offensiv tankegang, noe som gir den preg av å være mer reaktiv enn proaktiv.

For det andre kan IA-avtalen tydeligere markedsføres som en offensiv mot et fremtidig scenario der gårsdagens arbeidsledighetsproblemer er erstattet med knapphet på arbeidskraft. Denne knappheten er allerede en realitet i enkelte sektorer, og demografiske fremskrivninger antyder at denne situasjonen ikke er konjunkturbetinget, men varig. Selv om den totale arbeidsstyrken ventes å vokse de nærmeste årene, kan vi allerede om få år oppleve en dreining i arbeidsstyrkens sammensetning, der særlig de eldste aldersgruppene vil øke (se f.eks. NOU 1999: 34).

Mens den første strategien strengt tatt bare krever en sterkere understrekning av et allerede eksisterende rasjonale for IA-avtalen, vil den andre strategien langt på vei ytterligere kunne stimulere virksomhetenes behov for å se det bedriftsøkonomisk lønnsomme i å handle samfunnsøkonomisk rasjonelt.

Litteratur

- AAD (2001), *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv*. Oslo: Arbeids- og administrasjonsdepartementet.
- AAD (2002), *Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv – hvordan virksomheter og myndigheter skal gå fram i arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv*. Oslo: Arbeids- og administrasjonsdepartementet.
- AAD (2003), *Evaluering av Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv pr. 2. kvartal 2003*. Notat fra partssammensatt arbeidsgruppe satt ned av partene i IA-avtalen. Oslo: Arbeids- og administrasjonsdepartementet.
- AKU (2001), *Arbeidskraftsundersøkelsen 2001*. Informasjon i dette notatets tabell 3.1 basert på egne kjøringar av foreliggende datamateriale.
- Boll, J. (2002), «*Virksomhedernes sociale ansvar og velferdsstaten*». I J. Kvist, red.: *Beskæftigelsespolitik i et nyt Europa*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Dahl, E. og J. A. Drøpping (2001), «*The Norwegian Work Approach in the 1990s: Rhetoric and Reform*». I N. Gilbert og R. A. van Voorhis (red.), *Activating the Unemployed. A Comparative Appraisal of Work-Oriented Policies*. New Brunswick/London: Transaction Publishers.
- Djuve, A. B. (1999), *Etniske minoriteter og de nordiske velferdsstatene*. Fafo-rapport nr. 304.
- Drøpping, J. A. (2002), *Ekskluderende arbeidslivsavtale*. Kronikk i Dagsavisen 24. oktober 2002.
- Drøpping, J. A. (2003), «*Et mer inkluderende arbeidsliv: Kontinuitet og nyorientering i arbeidslinja*». Søkelys på arbeidsmarkedet nr. 1 2003.
- ECON (2003), *Inkluderende arbeidslivsvirksomheter – plass til alle?* ECON-rapport nr. 47, 2003. Oslo: ECON Analyse.
- EU Commission (2001), *Green Paper. Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*. COM (2001) 366 Final. Brussels: Commission of the European Communities.
- Goetschy, J. (2000), «*The European Union and National Social Pacts: Employment and Social Protection put to the Test of Joint Regulation*». I G. Fajertag og P. Pochet (red.), *Social Pacts in Europe – New Dynamics*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Jebsen, M., D. Foden og M. Hutsebaut (2002), *Active Strategies for Older Workers*. Brussels: European Trade Union Institute.

- McCracken, G. (1988), *The Long Interview*. Qualitative Research Methods, volume 16. Sage Publications.
- Midtsundstad, T., A. B. Djuve og J. A. Drøpping (2003), *Inkluderende arbeidsliv på norsk En beskrivelse av tiltak rettet mot eldre arbeidstakere og etniske minoriteter i Norge, med sideblikk til Danmark og Nederland*. Arbeidsnotat nr. 1 fra Fafos forprosjekt «Inkluderende arbeidsliv – ny rolle for arbeidsgivere». Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Morgan, D. L. (1998), *Focus Groups as Qualitative Research*. Qualitative Research Methods, volume 16. Sage Publications.
- NOU 1999: 34, *Nytt millennium – nytt arbeidsliv?*
- NOU 2000: 27, *Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv*.
- SER (2001), *Corporate Social Responsibility. A Dutch Approach*. Haag: Sociaal-Economische Raad (SER).
- Socialforskningsinstituttet (2002), *Danske arbeidsplasser – Plads til alle? Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning om arbeidsmarkedets rummelighet*. SFI-rapport nr. 6, 2002. København: Socialforskningsinstituttet.
- Stephens, J. D. (1996), «*The Scandinavian Welfare States: Achievements, Crisis, and Prospects*». I G. Esping-Andersen, red., *Welfare States in Transition*. London: SAGE.
- Tidsskriftet Velferd (2002), «*Unge yrkeshemmede blir fortsatt ikke inkludert i arbeidslivet*». Artikkel i tidsskriftet Velferd nr. 8, 2002.
- Trygdeetaten (2004), *Inngåtte IA-avtaler pr. 19.04.2004*. Oslo: Trygdeetaten.
- Utting, P. (2000), *Business Responsibility for Sustainable Development*. Occasional Paper No. 2. Geneve: UNRISD

Vedlegg 1:

Intervjuguide, personlige dybdeintervju

Stikkord for intervju i forbindelse med IA forprosjekt for NFR

IO: Representanter for ledelsen i virksomheter (IA og ikke-IA)

Overordnet fokus: Holdninger/oppfatninger av egen rolle/virksomhetens rolle

Definisjon av sosialt ansvar:

Virksomhetene har først og fremst som mål å skape *økonomiske* verdier, men i stadig større grad pekes det på at arbeidsplassen og arbeidet er en veldig viktig del av livene for mange. Det er derfor mange som vil hevde at den enkelte virksomhet også har et ansvar for å tilrettelegge arbeidsplassen for for eksempel funksjonshemmede og eldre arbeidstakere som måtte trenge det (ev. forebygge tidligavgang) – og for å rekruttere arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn. Et annet eksempel, fra land på Kontinentet, er at virksomheter også oppfordres til å ta sitt ansvar som en viktig del av lokalsamfunnet.

Disse og andre utspill bygger på at virksomhetene er en viktig del av samfunnet, og at virksomhetenes og samfunnets interesser bør være sammenfallende: For samfunnet som helhet er det om å gjøre å holde flest mulig i arbeid lengst mulig (reduserer bl.a. trygdeutgifter) og for bedriftene er det på kort sikt fornuftig å ta vare på kompetansen – og på lang sikt lønnsomt å ta høyde for kommende (eller allerede) knapphet på arbeidskraft.

Hovedspørsmål:

Hvor mener IO at grensene går for «virksomhetens sosiale ansvar» (offentlig/privat ansvar)?

- I hvilken grad er henholdsvis den enkelte virksomhet, myndighetene og den enkelte arbeidstaker ansvarlig for
 - a) å redusere/hindre sykefravær og forebygge utstøting,
 - b) hindre utestegning
- I forlengelsen av b): skille mellom allerede ansatte og andre: I hvilken grad har virksomheten ansvar for å rekruttere bredest mulig med hensyn til arbeidssøkerens ressurser?

1. Oppfølging av hovedspørsmål:

Knapphet på arbeidskraft – dreining i arbeidsstyrkens *sammensetning* (flere eldre)

1. Har dere problemer med å skaffe kvalifisert arbeidskraft til deres virksomhet?

2. I hvilken grad tror du en aktiv seniorpolitikk og bevisst holdning til rekruttering av funksjonshemmede/etniske minoriteter vil være svar på utfordringene knyttet til en demografisk utvikling med fremtidig knapphet på arbeidskraft?
3. I hvilken grad opplever dere tidligpensjonering som et problem for deres virksomhet? (Hvorfor/hvorfor ikke et problem? Har IO noen oppfatning av spriket mellom det som er rasjonelt for virksomheten (som mikroaktør) og problemene på makronivå?)
4. Dersom et problem for bedriften P Hva tror du vil være effektive virkemidler for å forebygge for tidlig avgang blant arbeidstakerne i din virksomhet?
5. I hvilken grad vurderer du personer med etnisk minoritetsbakgrunn og personer med funksjonshemming som en mulig arbeidskraftskilde?
6. Hva mener du vil være effektive virkemidler for å øke andelen av denne typen arbeidskraft i virksomhetene?

2. Virksomhetens praksis:

7. Hva vil du anse som den ideelle alder for arbeidstakere i din bedrift?
8. Når vil du si at en arbeidstaker er for gammel – eventuelt når mener du hans/hennes produktivitet (arbeidsevne) vil avta i forhold til det arbeidet som må utføres i deres virksomhet?
9. Eldre: Har dere iverksatt noen tiltak med sikte på å forebygge tidlig avgang blant eldre arbeidstakere – hvilke tiltak dreier dette seg om?
10. Minoriteter: Har dere ansatt personer med minoritetsbakgrunn i virksomheten? Har dere tatt i bruk noen særskilte tiltak/virkemidler/spesialordninger rettet mot disse – hvilke tiltak dreier det seg i så fall om?
11. Funksjonshemmede: Har dere ansatt funksjonshemmede (personer med redusert funksjonsevne) i virksomheten? Har dere tatt i bruk noen særskilte tiltak/virkemidler/spesialordninger rettet mot disse – hvilke tiltak dreier det seg i så fall om?
12. Dersom iverksatte tiltak P Hadde virksomheten tatt i bruk tiltakene *før* IA-avtalen ble lansert?
13. I hvilken grad vil du si at oppmerksomheten rundt IA eventuelt har stimulert virksomheten til å iverksette tiltak – eventuelt tegne samarbeidsavtale med Arbeidslivssenteret?

3. IA-avtalen:

14. Hva er hovedgrunnen til at IOs virksomhet har tegnet IA-avtale –
15. eventuelt *ikke* tegnet IA-avtale?
16. Hvilke interne drøftinger fant sted forut for eventuell inngåelse av IA-avtale?
17. Hvilke interne drøftinger fant sted forut for eventuelt vedtak om å ikke tegne IA-avtale?

3.1 Synspunkter på IA-avtalen – burde den eventuelt vært utformet på en annen måte?

18. Er incentivene gode nok, burde det vært valgt andre incentiver (i så fall hvilke)? (Der-
som IO ikke har noen konkrete forslag P henvis til aktuelle ordninger. Prøv å dreie IO
inn på forskjellen mellom virkemidler rettet mot virksomheten og andre typer virkemidler
(f.eks. lovgivning/kvoter, osv.).
19. Er det de riktige målgruppene som er definert inn i avtalen – burde det vært fokusert
mer på andre, for eksempel arbeidstakere med barnefamilier (ev. generell «livsfase-
politikk»), etniske minoriteter, og så videre?
20. Er avtalen realistisk med hensyn til å nå delmålene (og det overordnede målet om et mer
inkluderende arbeidsliv)? Hvorfor – hvorfor ikke? Mer generelt: Hva er bra med avtalen
og hva er mindre bra?
21. Gitt at selve IA-avtalen ikke skulle nå ett eller flere av sine delmål – vil IO si at avtalen
likevel kan gi et positivt bidrag til arbeidet med å gjøre arbeidslivet mer inkluderende
(prøve ut og vurdere «IA-tiltak», øke bevisstheten blant arbeidsgivere og andre aktører,
bidra til ev. holdningsendringer)?

Inkluderende arbeidsliv – inkluderende arbeidsgivere?

Dette er det tredje og siste arbeidsnotatet fra Fafos forprosjekt «Inkluderende arbeidsliv – ny rolle for arbeidsgivere». I notatet presenteres funnene fra en kartlegging av fire utvalgte virksomheters oppfatninger om og holdninger til sitt «sosiale ansvar», et tema som har blitt aktualisert gjennom Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).

Strengt tatt introduserer ikke IA-avtalen noen nye tiltak i arbeidslinja, men den eksplisitte referansen til utvidet arbeidsgiveransvar kan likevel tolkes som uttrykk for et prinsipielt skifte i synet på hvor ansvaret for forebygging og oppfølging skal (eller bør) ligge – nemlig hos arbeidsgiverne. Dette skiftet gir opphav til en del spørsmål som angår arbeidsgivernes tiltenkte nye rolle.

I notatet stilles blant annet spørsmål om hvilke holdninger, interesser og motiver vi finner vi hos arbeidsgiverne når det gjelder deres innsats for et mer inkluderende arbeidsliv, i hvilken grad arbeidsgiverne generelt vurderer seg som «sosiale partnere» med et «sosialt ansvar», hvilken kapasitet arbeidsgiverne har for å påta seg en slik rolle, og hva som kjennetegner det lokale samspillet mellom arbeidsgiverne og arbeidstakerne/ arbeidstakerorganisasjonene rundt disse spørsmålene.