

Inkluderende arbeidsliv

Vi har et arbeidsliv som diskriminerer. På tross av at vi har lover som skal motvirke diskriminering, viser forskning at det skjer til stadighet. Vi kjenner godt til forskningsresultatene der man undersøkte innkalling til jobbintervju ved å sende ut fiktive jobbsøknader til reelle jobbutlysninger. Søknadene ble sendt parvis til hver utlysning. Kandidatene var like godt kvalifisert, men hadde navn som signaliserte ulik etnisk bakgrunn. Forskerne fant at sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju i snitt reduseres med en fjerdedel for personer med utenlandskklingende navn. Undersøkelsen tyder på at denne gruppen har større problemer med å komme inn i arbeidslivet sammenlignet med like kvalifiserte personer med majoritetsbakgrunn, kun på grunn av deres utenlandske navn.

Når det gjelder de som allerede har kommet seg inn i arbeidslivet, er høy alder (50 år+) er det vanligste diskrimineringsgrunnlaget, i følge en rapport fra OECD (2020). Det er også vanskeligere for de over 50 å bli innkalt på jobbintervju.

Over 100.000 funksjonshindrede sier de gjerne vil jobbe og bidra, men ikke får innpass i arbeidslivet. Ny forskning fra NOVA/OsloMet har vist at personer som oppgir at de sitter i rullestol, gjennomgående diskrimineres i ansettelsesprosesser. Forskerne dokumenterte at det var langt vanskeligere for personer som oppga at de hadde funksjonsnedsettelse å bli innkalt til jobbintervju enn personer med identiske kvalifikasjoner, men som ikke hadde funksjonsnedsettelse. Faktisk var sjansene for å bli innkalt på jobbintervju halvert hvis man opplyste om at man satt i rullestol.

Sysselsettingen i denne gruppen har alltid vært lav, også i forhold til land vi liker å sammenligne oss med, for eksempel i OECD-sammenheng, men under den blå-blå regjeringen sank faktisk sysselsettingsprosenten fra rundt 44% til rundt 40% nå. Dette er en sløsing med ressurser og folk vi ikke kan ta oss råd til lenger. En samfunnsøkonomisk analyse utført av AFI i 2012, viste at en 5% økning i sysselsetting i denne gruppen, ville gi en samfunnsøkonomisk gevinst på 13 mrd kroner over en tiårsperiode. Hver eneste nye person vi får inn i arbeidslivet bidrar med en samfunnsøkonomisk gevinst på 900.000 kr! Og da er ikke engang helsegevinst regnet med, og som vi alle vet er det for de aller, aller fleste helsebringende å være i arbeid.

Den forrige regjeringen mente dette kunne fikses på dugnad. De fjernet det gamle delmål 2 i IA-avtalen, som skulle «hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne», og erstattet det med inkluderingsdugnaden. «Ta en for laget», sa regjeringen til virksomhetslederne og bedriftseierne, og bygget med det oppunder alle fordommer funksjonshindrede møter i arbeidsmarkedet - nemlig at de er en byrde, ikke en ressurs. Og resultatet ser vi nå. Staten klarte ikke engang å nå sitt eget mål om at 5 prosent av alle nyrekrutterte i staten skulle komme fra målgruppen i inkluderingsdugnaden – de endte på 2 prosent. Vi fikser nemlig ikke strukturell diskriminering på dugnad. Det må hardere tak til for å utfordre folks fordommer. Det må forpliktelser og økonomiske midler til.

For å motvirke diskriminering i arbeidslivet, vil NTL Sentralforvaltningen at:

- Staten bidrar med økonomiske midler til virksomheter som har ansatte eller potensielle nyansatte med behov for fysisk tilrettelegging
- Ledelse og lokalt tillitsvalgte blir tilbudt og deltar på kurs i mangfoldsledelse
- Fagforeningsrepresentantene i ansettelsesråd får mulighet til mindretallsanke igjen, og kan melde fra om mulig diskriminering