



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

Masteroppgave 2017 30 stp.

Fakultet for samfunnsvitenskap - Handelshøyskolen

Om arbeidsmarkedet for funksjonshemmede i Norge.

- hvilke rom finnes for forbedringer.

Heidi Mikkelsen

Master i økonomi og administrasjon

Forord

Per Halvor Vale ved NMBU fremla forslag om masteroppgave som omhandlet unge på ytelser fra NAV. Dette inspirerte meg til å skrive denne oppgaven om funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Temaet berører meg personlig da jeg i 2009 ble syk og måtte bryte utdannelsen min. Sykdommen ble langvarig og jeg var sykemeldt i fem år før jeg opplevde bedring. Jeg har de to siste årene fullført utdanningen min parallelt med et tøft rehabiliteringsløp, og har i løpet av denne tiden spekulert i hvorvidt jeg vil bli vurdert annerledes som arbeidssøker på grunn av min sykdomshistorie. Under innspurten av oppgaveskrivingen kom min endelige friskmelding 02.05.2017. Innlevering av denne oppgaven markerer således en slutt på både utdanning og sykdom. Jeg er fylt med takknemlighet for alt de to siste årene har gitt meg, og spesielt for menneskene som har bidratt til at både jeg og oppgaven nå er klare for å komme til livs.

Jeg må begynne med å rette en stor takk til min inspirerende og alltid tilgjengelige veileder Per Halvor Vale. Hans kontinuerlige oppfølging, motivering og faglige ekspertise er satt stor pris på. Takker også for morsomme stunder med gåteløsning og diskusjoner utover oppgaven.

Øyvind Handberg ved NMBU har bidratt stort til oppgaven ved å lære meg Stata, ved å være tilgjengelig for mer eller mindre intelligente spørsmål og ved alltid å ha gode svar.

Jeg vil også takke Cathrine Berg for gode innspill, korrekturlesning og komponering av oppgaven og Hanna Nicholas for oversetting av sammendrag til engelsk.

Til slutt en takk til mine foreldre, søstre og mormor for kjærlig støtte og styrke gjennom tøffe år og min kjære Lars Emil som gjør alt litt lettere.

Heidi Mikkelsen, 07.05.2017

Sammendrag

Har arbeidsmarkedet for funksjonshemmede potensiale for økt sysselsetting? Hva kjennetegner dette markedet og hvorfor er sysselsettingen for denne gruppen stabilt lav når det stadig iverksettes tiltak for å bedre situasjonen? Er dagens politiske virkemidler hensiktsmessige for å oppnå høyere sysselsetting og tilknytning til arbeidslivet for funksjonshemmede? Oppgaven vil utforske disse spørsmålene med fokus på kjennetegn ved sysselsetting og tilknytning til arbeidslivet for funksjonshemmede.

Arbeidskraften er samfunnets viktigste ressurs og arbeid er viktig for den enkelte arbeidstaker ved at det sikrer inntekt, strukturerer hverdagen og bidrar til mestring og sosialt fellesskap. En aldrende befolkning og store fødselskull etter 2. verdenskrig vil føre til store utgifter til alderspensjon og økt behov for helse- og omsorgstjenester i årene fremover. Effekten av dette kan dempes ved å øke skattegrunnlaget eller redusere etterspørselen etter offentlige velferdsytelser. Innlemmelse av flere funksjonshemmede i arbeidslivet vil bidra til dette.

I litteraturen er det tradisjonelt to tilnæringer som tar sikte på å forklare og løse problemet med lav sysselsetting blant funksjonshemmede. På den ene siden er «rettighetsperspektivet», der det fokuseres på at arbeid er en rettighet for alle og at samfunnet må legge til rette for at alle som ønsker arbeid skal få det. Redusering av barrierer og stimulering til arbeidsdeltakelse gjennom inkludering og tilrettelegging presenteres som løsningen på problemet. På den andre siden er «kostnadsperspektivet», der fokuset er at arbeid er en plikt og at alle skal bidra til fellesskapet gjennom arbeid. Trygd blir ansett som et alternativ til arbeid, og økt arbeidsdeltakelse kan oppnås ved å stimulere til arbeid gjennom økonomiske insentiver, inkludert reduserte trygdeytelser.

I denne oppgaven kombineres økonomisk teori med analyser av arbeidsmarkedsdata fra SSB gjort i Stata. Jeg studerer hvordan bedrifter og individer tilpasser seg arbeidsmarkedet og ser etter hvorvidt funksjonshemming påvirker tilpasningen på tilbudssiden og etterspørselssiden. De mest sentrale barrierene i arbeidsmarkedet for funksjonshemmede på etterspørselssiden er produktivitetsbarrierer, kostnadsbarrierer, diskriminerings- og holdningsbarrierer og asymmetrisk informasjon. På tilbudssiden kan reservasjonslønn, tilpasning og andre individuelle forhold representere barrierer.

Majoriteten av funksjonshemmede oppgir å ha redusert arbeidsevne. En tredjedel av alle sysselsatte funksjonshemmede har fått tilpasset arbeidssituasjonen i form av fysiske

hjelpemidler, tilrettelegging av arbeidsoppgaver eller redusert arbeidstid, men mange oppgir å ikke ha fått arbeidssituasjonen tilstrekkelig tilrettelagt. Tilrettelegging vil således være en viktig måte å øke tilknytningen og sysselsettingen blant funksjonshemmede på.

Funksjonshemmede har lavere utdanningsnivå, med færre som tar høyere utdanning og flere som har grunnskole eller videregående skole som høyeste fullførte utdanning. Utdanning har positiv effekt på sysselsetting og tilknytning. Et særlig interessant funn er at funksjonshemmede har mer avkastning på utdanning enn funksjonsfriske, noe som antyder at det er nyttig å rette tiltak mot dette.

Jeg finner at funksjonshemmede har lavere sysselsetting og jobber betraktelig mer deltid enn funksjonsfriske, og deltidsarbeid er hovedgrunnen til at funksjonshemmede opplever lavere tilknytning til arbeidslivet. Det er mer frivillig deltid blant de funksjonshemmede, noe som kan tyde på at deltidsarbeid er en tilpasningsstrategi for denne gruppen. Jeg argumenterer derfor for at norsk arbeidslivspolitikkk må ta dette i betraktning når det iverksettes tiltak for å øke inkluderingen. Flere mindre stillinger rettet mot funksjonshemmede kan være et konkret tiltak. Trygdesystemet må også være utarbeidet på en måte som gjør det mulig å kombinere trygd og arbeid, og særlig stimulere til arbeid for de som har svingende arbeidskapasitet. Den nye uføretrygden som ble innført i 2015 er et steg i riktig retning, selv om vi ser at marginals-katten på økt lønnsinntekt er svært høy.

En hypotese er at funksjonshemmede er mer sysselsatt i offentlige virksomheter, og denne hypotesen forkastes. Gitt oppgavens begrensninger er det rimelig å konkludere med at det offentlige må ta større ansvar for de funksjonshemmede, særlig gjennom konkrete arbeidsrettede tiltak som gir sysselsetting og arbeidserfaring. Arbeidslivet må utformes på en måte som realiserer inkludering og hindrer utstøtning av funksjonshemmede. Det må være lønnsomt for bedrifter å ansette funksjonshemmede slik at inkluderingen blir bærekraftig. Dette innebærer tilrettelegging som sørger for et godt og varig arbeidsliv for arbeidstaker og som bidrar til økt informasjon og holdningsendringer.

Summary

Does the labour market for disabled people have the potential to elevate employment? What marks this market and why is employment for this demographic continually low when new measures are regularly made to improve the situation? Are today's political means appropriate in order to achieve higher employment and connection to work force for disabled people? This thesis will explore these questions focusing primarily on employment and attachment to the labour market for disabled people.

The labour force is society's strongest resource and employment is important as it secures financial stability, structures days and contributes to a sense of achievement in addition to a social network. An ageing population and numerous baby-booms post World War 2 will contribute to large expenses for old-age pensions and increased demand for health- and welfare services in the years to come. The impact of this can be lessened by increasing taxes or reducing the demand for public welfare benefits. Inclusion of the disabled in the work force would contribute to this.

In literature there are, traditionally, two main approaches to explain and solve the problem of low employment rates amongst the disabled. On the one hand is the perspective of rights. Employment is a civil right and society must cater to the fact that everyone who wishes to work should be able to do so. Reducing barriers and stimulating participation through inclusion and adaptation are presented as the answer. On the other hand there is the perspective of cost where work is considered a communal duty and everyone must contribute. Benefits are viewed as an alternative to work and increased work participation can be achieved by stimulation employment with financial incentives, including, but not limited to, reduced welfare benefits.

This thesis combines economic theory and analysis of labour market data from Statistics Norway made using Stata. I investigate how companies and individuals adapt to the labour market and try to understand how disability affects supply and demand. The most central barriers on the demand side are ones of productivity, cost, discrimination and stigma and asymmetrical information. On the supply side reservation wage, adaptation and other individual demands must be considered.

The majority of disabled people claim to have reduced working capacity. Of disabled people in employment, one third have been given catered assignments or reduced hours, but many claim to not have their work situation adequately adapted.

In general, disabled people have a lower level of education than the rest of the population with fewer taking higher education. It is shown that education has a positive effect on both employment and connectivity. One interesting discovery is that the disabled yield bigger benefits from education than the abled, something that suggests it be beneficial to target this area with action.

I found that the disabled have a lower employment rate and work shorter hours than the abled and that this is one of the main reasons that the disabled fell less of a connection towards the labour market. There is a lot of voluntary part-time work amongst the disabled, which in turn suggests that part-time work is an adaptability strategy for this demographic. I therefore argue that Norwegian labour politics must keep this in mind when making initiatives to increase inclusion in the work force. There should be more positions with short working hours for the disabled. The welfare system should also be adjusted in order to combine welfare benefits and employment especially for those who experience a varied work capacity. The new disability pension of 2015 is a step in the right direction despite the marginal tax due to elevated incomes being very high.

One of my hypothesis is that the disabled are more often employed in public activities and this hypothesis is dismissed. Given this thesis limitations it is reasonable to conclude that the public sphere should take more responsibility for the disabled specifically through initiatives that ensure employment and work experience.

The job market must be formulated in a way that aids inclusion and prohibits exclusion of the disabled. It must make financial sense for companies to hire disabled people in order for it to be sustainable. This includes an arrangement that ensures a strong and lasting work environment for the employee and contributes to increased information and changed perceptions.

Innhold

Liste over figurer	ix
Liste over tabeller	ix
1 INNLEDNING OG PROBLEMSTILLING	1
1.1 Innledning	1
1.2 Tema og problemstilling	2
1.3 Spesifisering av problemstillingen	2
1.4 Gjennomføring og oppgavens struktur	3
2 BEGREPSAVKLARING OG RAMMEVERK	4
2.1 Begrepsavklaring	4
2.1.1 Funksjonshemming	4
2.1.2 Sysselsetting og arbeidsledighet	4
2.1.3 Tilknytning til arbeidslivet	5
2.2 Innlemmelse av funksjonshemmede i arbeidsmarkedet	6
2.2.1 Forståelse av funksjonshemming	6
2.2.2 Arbeid	8
2.2.3 Inkludering og politikk	9
2.2.4 Lovverk	11
3 LITTERATURGJENNOMGANG	13
3.1 To tilnærminger til situasjonen	13
3.1.1 Arbeid som plikt - forskning rundt kostnadsdebatten	13
3.1.2 Arbeid som rettighet - evaluering av IA-avtalen	14
3.2 Barrierer og forhold som fremmer og hemmer arbeidsdeltakelse	15
3.2.1 Forhold som hemmer arbeidsdeltakelse	15
3.2.2 Forhold som fremmer arbeidsdeltakelse	17
3.3 Sverige	18
4 TEORETISK RAMMEVERK OG BARRIERER	19
4.1 Modell for jobbmatching	19
4.2 Etterspørselssiden	21
4.2.1 Markedets tilpasning	21
4.2.2 Bedriftens tilpasning	22
4.2.3 Arbeidsmarkedet for funksjonshemmede	23
4.2.4 Barrierer på etterspørselssiden	25
4.3 Tilbudssiden	28
4.3.1 Arbeidstakers tilpasning	28
5 HYPOTESER	31

6 DATA OG METODE	33
6.1 Data	33
6.1.1 Arbeidskraftundersøkelsen	33
6.1.2 Tilleggsundersøkelsen til AKU om funksjonshemming	33
6.1.3 Utvalg og datainnsamling	33
6.1.4 Feilkilder og usikkerhet	33
6.1.5 Definisjon av funksjonshemming	34
6.2 Operasjonalisering av data og variabler	34
6.2.1 Avhengige variabler	35
6.2.2 Uavhengige variabler	36
6.2.3 Demografiske kontrollvariabler	39
6.3 Metode	39
6.3.1 Regresjonsanalyse – logistisk regresjon	39
6.3.2 Modell	40
6.3.4 Test av modellene	42
6.3.5 Tolkning av den logistiske regresjonslikningen	46
7 DESKRIPTIV STATISTIKK	47
7.1 Sysselsetting og tilknytning til arbeidslivet	47
7.1.1 Type funksjonshemming og sysselsetting	48
7.1.2 Grad av funksjonshemming og sysselsetting	48
7.1.3 Behov for tilrettelegging	49
7.1.4 Utdanning	50
7.1.5 Næring og sektor	51
7.1.6 Bedriftsstørrelse	52
7.1.7 Tid for å skaffe seg arbeid	52
7.2 Oppsummering	53
8 EMPIRISKE FUNN	54
8.1 Sysselsetting	54
8.2 Tilknytning	55
8.2.1 Hva påvirker tilknytning?	56
8.2.2 Nærmere om tilknytning - heltid, deltid, fast ansatt og midlertidig ansettelse	59
9 DISKUSJON, OPPSUMMERING OG AVSLUTNING	62
9.1 Hypoteser	62
9.2 Tiltak for å knytte de funksjonshemmede sterkere til arbeidsmarkedet	63
9.2.1 Deltidsarbeid som mestring	64
9.2.2 Utdanning	66

9.2.3 Offentlige virksomheter må ta ansvar	67
9.2.4 Tilrettelegging	68
9.2.4 Tiltak for å redusere søketid	69
9.3 Videre forskning.....	69
9.5 Oppsummering og avslutning.....	70
LITTERATURLISTE	72
VEDLEGG	75
Vedlegg 1 – Om logistisk regresjon kapittel 6	75
Vedlegg 2 - Tabeller kapittel 7.....	78
Vedlegg 3 – Tabeller kapittel 8	82

Liste over figurer

Figur 1: Rammeverk problemstilling	2
Figur 2: Sysselsetting og arbeidsledighet.....	5
Figur 3: Tilknytning til arbeidslivet	5
Figur 4: Markedets tilpasning	21
Figur 5: Bedriftens tilpasning.....	22
Figur 6: Tilpasning marked for funksjonshemmede	24
Figur 7: Tilpasning marked for funksjonshemmede med minstelønn.....	24
Figur 8: Kostnadsbarriere.....	26
Figur 9: Individets tilpasning	29
Figur 10: Reservasjonslønn.....	30
Figur 11: Operasjonalisering av variabler.....	35
Figur 12: Tid brukt på å søke jobb, etter grad av funksjonshemming.....	53
Figur 13: Sannsynlighet for ulike tilknytningsnivåer gitt ulik grad av funksjonshemming	58
Figur 14: Utdanningsnivå hos funksjonsfriske og funksjonshemmede.....	59

Liste over tabeller

Tabell 1: Grad av tilknytning til arbeidslivet.....	36
Tabell 2: Definisjon av grad av funksjonshemming. Fra lett til sterk.	37
Tabell 3: Bedriftsstørrelse og sysselsetting	38
Tabell 4: Gruppering av utdanning etter AKU	38
Tabell 5: Definisjon av nivåer for utdanning	38
Tabell 6: VIF-test for uavhengige variabler	44
Tabell 7: Hosmer-Lemeshowtest for logistisk regresjon.....	45
Tabell 8: Linktest logistisk regresjon for sysselsetting.....	46
Tabell 9: Funksjonshemmede og funksjonsfriske fordelt i prosent på sysselsetting og tilknytning til arbeidslivet	48
Tabell 10: Sysselsatte etter grad av funksjonshemming.....	49
Tabell 11: Hvorvidt funksjonshemmingen setter begrensninger i arbeidslivet. Prosent av alle funksjonshemmede.....	49
Tabell 12: Sysselsatte funksjonshemmede og tilrettelegging av arbeidsplass.....	49
Tabell 13: Sysselsatte funksjonsfriske og funksjonshemmede etter utdanningsnivå	50
Tabell 14: Utdanning etter grad av funksjonshemming (både sysselsatte og ikke-sysselsatte)	50
Tabell 15: Fordeling av sysselsatte etter sektor	51
Tabell 16: Fordeling av sysselsatte etter sektor (uten helse- og omsorgstjenester).....	51
Tabell 17: Sysselsatte etter bedriftsstørrelse	52
Tabell 18: Tid brukt på å skaffe jobb	52
Tabell 19: Uavhengige variabler og referansekategori.....	54
Tabell 20: Logistisk regresjon med sysselsetting som avhengig variabel. Etter grupper - funksjonshemmede og funksjonsfriske	55
Tabell 21: Ordinal logistisk regresjon med tilknytning til arbeidslivet som avhengig variabel.....	56
Tabell 22: Logistisk regresjon med heltid og fastansatt som avhengige variabler.....	60
Tabell 23: Marginalskatt ved kombinasjon av arbeid og trygd med den nye uføretrygden.	66

1 INNLEDNING OG PROBLEMSTILLING

1.1 Innledning

Arbeidsmarkedet er den viktigste arenaen for å forebygge utstøting og realisere inkludering hos den voksne befolkning. Sysselsettingen blant personer med funksjonshemming er betraktelig lavere enn for befolkningen generelt, og funksjonshemmedes stilling på arbeidsmarkedet er viet stor oppmerksomhet i norsk velferdspolitik. Å stå utenfor arbeidslivet medfører både økonomiske og sosiale konsekvenser, da arbeid er en viktig kilde til inntekt og arbeidsplassen en viktig kilde til sosial interaksjon og integrering (NOU 2016:17).

På tross av stadig politiske initiativ ser ikke situasjonen ut til å bedre seg, og andelen sysselsatte funksjonshemmede har holdt seg relativt stabil de siste fem årene. SSB opplyser om at det i Norge i 2016 var 636 000 funksjonshemmede. 46% av disse var i arbeid, sammenlignet med 73% av befolkningen totalt i alderen 15-66 år. 84 000 funksjonshemmede oppgav at de ønsket arbeid, og også dette tallet har vært stabilt de siste årene (Bø og Håland 2016).

Vi trenger ikke gå lenger enn til Sverige for å finne en nasjon som har kommet mye lenger enn oss i inkludering av funksjonshemmede i arbeidslivet. Sverige og Norge opererer med relativt like mål for sysselsetting og funksjonshemming, og andelen funksjonshemmede av befolkningen er like stor i begge land. Sysselsettingstall fra Sverige viser at 62% av de funksjonshemmede var sysselsatt i 2016 (Næsheim og Sundt 2016). I denne oppgaven studerer jeg forhold i Norge, men tallene fra Sverige forteller at det er mulig å skape et mer inkluderende arbeidsliv og at Norge har et stort forbedringspotensial.

Det er flere teorier om hvorfor funksjonshemmede har lavere deltakelse i arbeidslivet. Teorier på individnivå ser på de funksjonshemmedes opplevelse av å være en ressurs i arbeidslivet og på diskriminering i ansettelsesforhold. Strukturell diskriminering, manglende informasjon og asymmetrisk informasjon kan være forklaringer på gruppenivå. Trekk ved arbeidsmarkedet, konjunkturer og samfunnets krav til produktivitet kan være forklaringer på makronivå.

I denne oppgaven studerer jeg arbeidsmarkedet for funksjonshemmede med hensikt å kartlegge funksjonshemmedes tilknytning til arbeidslivet. Jeg vil i en diskusjon om hva som kan være løsningen for de funksjonshemmede i Norge komme nærmere inn på forslag til forbedring.

1.2 Tema og problemstilling

Et viktig mål med oppgaven er å forstå arbeidsmarkedet for funksjonshemmede og hovedproblemstillingen min er:

«Hva forklarer og påvirker tilknytningen til arbeidslivet for funksjonshemmede i Norge, og hvilket rom finnes for forbedringstiltak?»

Som et ledd i dette arbeidet vil jeg studere egenskaper på tilbuds- og etterspørselssiden og se hvordan dette påvirker sysselsetting og tilknytning.

Jeg vil identifisere barrierer i arbeidsmarkedet for funksjonshemmede og diskutere forbedringsmuligheter.

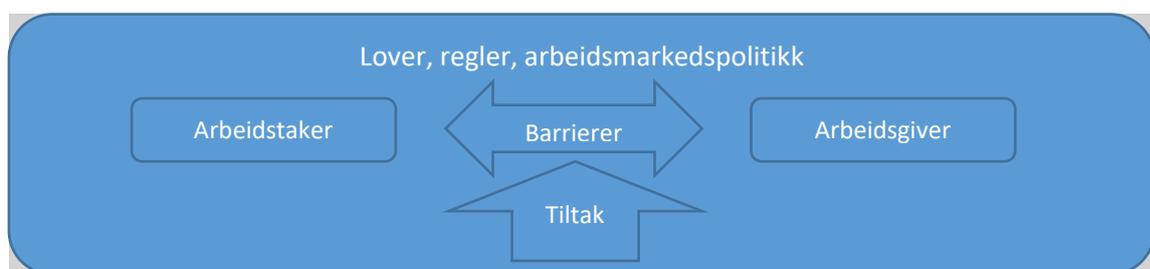
1.3 Spesifisering av problemstillingen

For å studere egenskaper på tilbuds- og etterspørselssiden i arbeidsmarkedet for funksjonshemmede trenger jeg en nærmere forståelse av hva som menes med funksjonshemming. Jeg vil også se på ulike grader av funksjonshemming og hvordan dette påvirker tilknytningen til arbeidslivet.

Jeg vil med utgangspunkt i teori identifisere og peke på barrierer i arbeidslivet for funksjonshemmede. Barrierene oppstår i møte mellom arbeidstaker, arbeidsgiver og samfunn, og kan skyldes trekk ved arbeidsgiver og arbeidstaker, kostnader, asymmetrisk informasjon, eller misforhold mellom hva som tilbys og etterspørres. I lys av dette vurderes forbedringstiltak som kan bidra til økt sysselsetting og tilknytning til arbeidslivet for funksjonshemmede.

Det er også sentralt å se på lovgivning og arbeidsmarkedspolitik, da dette setter rammene for arbeidsmarkedet. Jeg vil diskutere eksisterende tiltak og se på i hvilken grad disse er rettet inn mot barrierene jeg finner.

Konkrete hypoteser vil bli spesifisert i kapittel 5.



Figur 1: Rammeverk problemstilling

1.4 Gjennomføring og oppgavens struktur

I kapittel 2 avklares relevante begrep, og jeg reflekterer over funksjonshemming og innlemming i arbeidslivet. Her vil jeg også komme inn på betydningen av politikk, lovverk og andre ytre rammer.

I kapittel 3 vil jeg presentere resultater fra tidligere forskning om funksjonshemmede på arbeidsmarkedet.

I kapittel 4 vil jeg så presentere teorier som kan forklare og bidra til å forstå barrierene som kan oppstå i arbeidsmarkedet for funksjonshemmede.

I kapittel 5 vil jeg presentere hypoteser som i den videre analysen vil bidra til å svare på problemstillingen. Hypotesene vil bli begrunnet med barrierer som er gjennomgått i tidligere kapitler.

I Kapittel 6 blir datamaterialet presentert og jeg gjennomgår operasjonalisering av variablene og beskriver metodene brukt i videre analyse.

I kapittel 7 blir vi bedre kjent med materialet gjennom krysstabeller som viser trekk ved, og tendenser i arbeidsmarkedet for funksjonshemmede.

Jeg bruker binær og ordinal logistisk regresjon for å analysere hvilke forhold ved tilbuds og etterspørselssiden som påvirker sysselsetting og tilknytning til arbeidslivet. Resultatet fra disse analysene blir presentert i kapittel 8.

I kapittel 9 svarer jeg på hypoteser basert på empiriske funn, etterfulgt av diskusjon og presentasjon av tiltak og strategier som tar sikte på å øke inkluderingen av funksjonshemmede i arbeidslivet.

2 BEGREPSAVKLARING OG RAMMEVERK

2.1 Begrepsavklaring

2.1.1 Funksjonshemming

De fleste har en intuitiv forståelse av hva som menes med funksjonshemming og hvem som kan sies å være funksjonshemmet, men det eksisterer ikke en felles operasjonalisering for avgrensning av dette begrepet i Norge. Siden jeg bruker data fra SSB sin arbeidskraftsundersøkelse (AKU) vil definisjonen i denne undersøkelsen bli brukt.

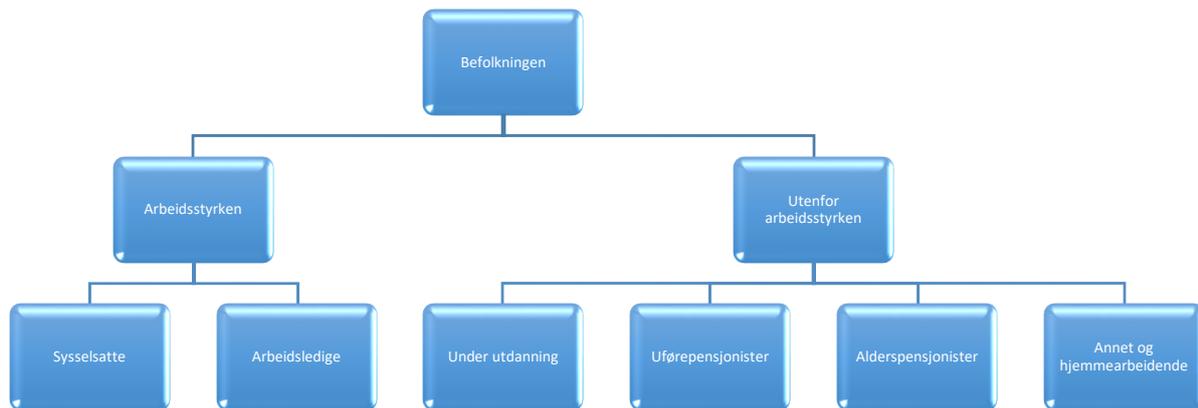
SSBs definisjon av funksjonshemming fremgår av det innledende spørsmålet i tilleggsundersøkelsen til AKU:

«Med funksjonshemming menes fysiske eller psykiske helseproblemer av mer varig karakter som kan medføre begrensninger i det daglige liv. Det kan for eksempel være sterkt nedsatt syn eller hørsel, lese- og skrivevansker, bevegelseshemninger, hjerte- eller lungeproblemer, psykisk utviklingshemming, psykiske lidelser eller annet. Har du etter din mening en funksjonshemming?».

2.1.2 Sysselsetting og arbeidsledighet

Sysselsatte er summen av lønnstakere og selvstendig næringsdrivende. I følge SSB er en sysselsatt en person som utfører inntektsgivende arbeid, eller som har slikt arbeid, men som er midlertidig fraværende på grunn av sykdom, ferie, permisjon eller lignende.

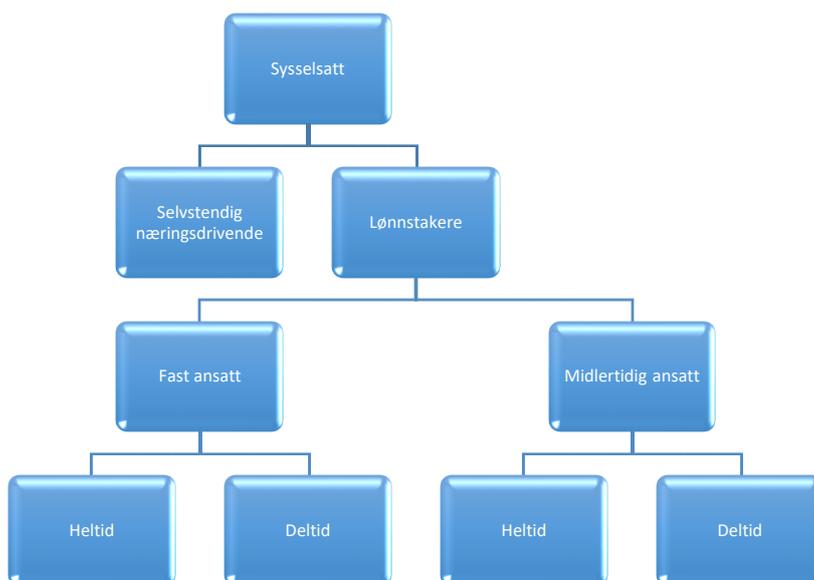
Med arbeidsledighet menes personer som er uten inntektsgivende arbeid, som søker slikt arbeid og som er tilgjengelige for arbeid. Arbeidsledighet svinger både mellom land og over tid. En forklaring på dette er at arbeidsledighet følger konjunkturutviklingen. Disse svingningene knyttes til etterspørselssiden i økonomien og er som regel forklaringen på raske eller store endringer i arbeidsledighet. En annen forklaring er at arbeidsmarkedet fungerer dårlig når likevektsledigheten er høy. Med likevektsledighet menes det ledighetsnivået som gjør at lønns- og prisveksten er stabil (Holden 2015).



Figur 2: Sysselsetting og arbeidsledighet

2.1.3 Tilknytning til arbeidslivet

Deltakelse i arbeidslivet er mer enn sysselsetting. Tilknytningen til arbeidslivet er bestemt av ansettelsesform og kontraktsfestet arbeidstid, som påvirker trygghet og forutsigbarhet når det gjelder arbeid og inntekt. Faste heltidsansatte antas å ha sterkest tilknytning til arbeidslivet, og hovedregelen når det gjelder tilknytning er faste heltidsstillinger. Både midlertidig ansettelse og deltidsarbeid skal være unntak. Normalen skal være en rettighet, og unntakene skal være muligheter (Neergard 2016).



Figur 3: Tilknytning til arbeidslivet

Fast vs. midlertidig

Fast ansettelse er hovedregelen i norsk arbeidsliv, men arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven åpner for at midlertidig ansettelse kan brukes. Midlertidig ansettelse innebærer at arbeidstakeren ansettes for et bestemt tidsrom.

I hovedsak har arbeidstakersiden ønsket et strengt regelverk som verner om et arbeidsliv innrettet med faste stillinger. Begrunnelsen er behov for trygghet for den enkelte arbeidstaker. Andre argumenterer med at deregulering av stillingsvernet kan øke tilgjengeligheten. Ved å åpne for mer bruk av midlertidige ansettelser kan det bli lettere å komme i arbeid for enkelte grupper, fordi denne liberaliseringen fjerner noe av risikoen for arbeidsgiver. Arbeidsgiversiden ønsker i hovedsak liberalisering av bestemmelsene, da dette medfører økt fleksibilitet og muligheter for å strukturere virksomheten etter virksomhetens behov (Neergård 2016).

Heltid vs. deltid

Heltid-deltidsproblematikken har i første omgang vært reist av arbeidstakerorganisasjoner som krever faste og store stillinger med begrunnelse i behov for trygghet og forutsigbarhet for arbeidstakerne. Målet er å redusere omfanget av ufrivillig deltid i arbeidslivet med ønske om å utvikle og sikre en heltidskultur i arbeidslivet (Moland 2013).

SSB opererer med begrepet «undersysselssetting». Med undersysselssetting menes at personer som er kvalifisert for arbeid enten ikke får arbeid, de får ikke tilstrekkelig arbeid, eller de får arbeid de er overkvalifisert til. SSB definerer undersysselssetting som deltidssysselsatte som oppgir å ønske lengre avtalt arbeidstid, som aktivt har forsøkt å øke arbeidstid og som er tilgjengelige for økt arbeidstid (Svalund 2011). Undersysselssetting og ufrivillig deltid er en utfordring for den enkelte som opplever det, og for samfunnet, da det innebærer at arbeidsmarkedets ressurser ikke blir optimalt utnyttet. Undersysselssetting henger sammen med konjunktursvingninger, og enkelte yrker og næringer er spesielt utsatt. Dette gjelder særlig næringer med sesongvariasjoner og i helse og omsorgsykker.

Deltidsarbeid kan være selvalgt, da noen ønsker eller trenger å jobbe deltid. Dette er aktuelt når vi ser på funksjonshemmede i arbeidslivet, der deltidarbeid kan være en tilpasningsstrategi.

2.2 Innlemmelse av funksjonshemmede i arbeidsmarkedet

2.2.1 Forståelse av funksjonshemming

«Med nedsatt funksjonsevne eller funksjonsnedsettelse menes tap av eller skade på en kroppsdel eller en av kroppens funksjoner. Dette kan for eksempel dreie seg om nedsatt

bevegelses,- syns- eller hørselsfunksjon, kognitiv eller intellektuell funksjonsnedsettelse, eller andre funksjonsnedsettelse» (NOU 2016:17 kap.4).

Et viktig poeng er at personer med en eller flere funksjonsnedsettelse ikke nødvendigvis er funksjonshemmet med tanke på arbeidslivet.

I litteraturen er det to hovedperspektiver på funksjonshemming - den medisinske modellen og den sosiale modellen. Elementer av disse perspektivene inngår i den relasjonelle modellen, som er lagt til grunn for Norsk velferdspolitik.

Fra medisinsk til sosial modell

Den tidligste forståelsen var den medisinske modellen, som tar utgangspunkt i egenskaper ved individet knyttet til konsekvenser av sykdom, skade eller lyte. I denne modellen blir den viktigste innfallsvinkelen medisinsk behandling og rehabilitering, for at konsekvensene skal bli mindre. I følge den medisinske modellen er personer med funksjonsnedsettelse funksjonshemmet.

Senere ble fokuset flyttet fra individ til samfunn, og på hvorvidt organiseringen av samfunn og virksomhet skaper funksjonshemming.

«Funksjonshemming handler om et samfunn bygd av folk med full funksjonsevne for folk med full funksjonsevne, og det er det som gjør det vanskelig å fungere for folk med funksjonsnedsettelse» Finkelstein- borgerrettsforkjemper med funksjonsnedsettelse. (Tøssebro 2010, s.17).

Den sosiale modellen beskriver funksjonshemming som noe som kommer i tillegg til en funksjonsnedsettelse på grunn av barrierer i omgivelsene. Årsaken til funksjonsnedsettelsen er biologisk, kroppslig eller medisinsk, mens årsaken til funksjonshemmingen ligger utenfor individene (Tøssebro 2010, s.17).

Den sosiale modellen utspringer fra aktive og ressurssterke personer med funksjonsnedsettelse, og har vært og er viktig for å bedre forstå funksjonshemming. Modellen har blitt kritisert for å nedtone betydningen av plager en funksjonsnedsettelse kan medføre. Mange med funksjonsnedsettelse lever med smerter, tretthet og fysiske begrensninger som i seg selv kan representere en barriere.

Relasjonell forståelse

Paradigmet i forståelsen har ført til en moderert sosial forståelse - det relasjonelle perspektivet. Det innebærer økt samfunnsmessig forståelse av funksjonshemming og fokus på barrierer som må løses politisk og ha forankring i lovverk (Hansen og Svalund 2007).

«Kjernen i det å være funksjonshemmet er å bli satt utenfor deltakelse i livssammenhenger som anses som viktige i det samfunn en lever. I hovedsak dreier det seg om praktiske problemer som et resultat av manglende samsvar mellom funksjonsevne hos personen og funksjonskrav i miljøet» (Tøssebro 2010).

Relasjonell forståelse av funksjonshemming innebærer aksept for at det eksisterer et misforhold mellom enkeltmenneskers forutsetninger og samfunnets innretning. Graden av funksjonshemming kan reduseres ved å redusere barrierer mellom individ og omgivelser ved bedre tilpasning og tilrettelegging. Samfunnsmessige barrierer handler ikke bare om fysisk utforming og tilgjengelighet. Kultur, kommunikasjon, juridiske forhold og holdninger kan representere barrierer mot samfunnsdeltakelse for personer med en funksjonsnedsettelse. Den relasjonelle forståelsen er lagt til grunn for norsk politikk siden 80-tallet (NOU 2016:17).

2.2.2 Arbeid

I flere menneskerettskonvensjoner er det vedtatt at å tjene til livets opphold gjennom et arbeid man velger eller godtar er en menneskerett. Grunnlovens kapittel om menneskerettigheter sier at statens myndigheter skal legge forholdene til rette for at ethvert arbeidsdyktig menneske kan tjene til livets opphold ved arbeid eller næring. Den som ikke selv kan sørge for sitt livsopphold har rett til støtte fra det offentlige (Berg 2014).

Høy yrkesdeltakelse og lav arbeidsledighet er viktige målsettinger i norsk arbeids- og velferdspolitik, og arbeidskraften er samfunnets viktigste ressurs. Høy sysselsetting bidrar til å sikre finansiering av velferdsgoder, og gir muligheter for videreutvikling av velferdssamfunnet (NOU 2006:17 kap.9). Arbeid har en verdi for individet ved at det sikrer inntekt, strukturerer hverdagen og bidrar til mestring og sosialt fellesskap. Arbeid er helsefremmende, og usikkerhet i arbeidssituasjonen kan gi helseproblemer, forsterke helseproblemer og gi økt sykefravær (Backé et al. 2012).

Sysselsetting – et sentralt begrep

Sysselsettingen er betraktelig lavere for funksjonshemmede enn for befolkningen generelt, samtidig som arbeidsledigheten er relativt lik for disse gruppene. De arbeidsledige og de sysselsatte utgjør arbeidsstyrken. Det er altså en stor andel funksjonshemmede som er utenfor

arbeidsstyrken. Det er som nevnt mange funksjonshemmede som oppgir at de ønsker arbeid, men mange av disse blir ikke regnet som arbeidsledige i statistikken. Derfor er det hensiktsmessig å studere sysselsetting heller enn arbeidsledighet.

2.2.3 Inkludering og politikk

FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) artikkel 27 fastslår at mennesker med nedsatt funksjonsevne har rett til arbeid på lik linje med andre. Menneskerettighetene pålegger staten å legge til rette for arbeidsdeltakelse for alle. For å få til dette må arbeidslivet være tilgjengelig for personer med nedsatt funksjonsevne og arbeidsgivere må sørge for tilstrekkelig og rimelig tilrettelegging.

Forsøket på å skape et mer inkluderende arbeidsliv står overfor tre problemer (Hammer og Øverbye 2006):

- At enkelte grupper ikke kommer inn på arbeidsmarkedet.
- At enkelte grupper beveger seg fra arbeidsmarkedet til stønadsordninger
- At enkelte grupper havner i dårlige arbeidsforhold med lave lønninger.

Velferdsstaten Norge kjennetegnes av utstrakt offentlig ansvar for innbyggernes sosiale og økonomiske sikkerhet, og gode helse- og omsorgstjenester. Det offentlige ansvaret er stort, favner bredt og kommer til uttrykk gjennom politiske vedtak. Den norske velferdsstaten har grunnlag i en sterk solidaritetstankegang og velferdsordningene bygger på en samfunnskontrakt der alle er pliktige medlemmer. Deltakelse i arbeidslivet er vurdert som den beste måten å sikre velferd og gode levekår. Stønadsordninger og tjenester skal sikre inntekt og rimelige levekår for de som ikke er i arbeid, og de som er i inntektsgivende arbeid betaler for dette gjennom skatter og avgifter (NOU 2004:13). Arbeidsmarkedspolitikken og arbeid er altså både mål og middel for velferdspolitikken, og tiltak for å kvalifisere og bistå borgere til deltakelse i arbeidslivet står derfor sentralt.

Funksjonshemming og politikk

I 1998 ble det satt i gang en handlingsplan for funksjonshemmede med mål om å bedre funksjonshemmedes situasjon i arbeidslivet (Meld. St. 1998-1999:8). Som en del av handlingsplanen ble det etablert et utvalg som utredet funksjonshemmedes rettigheter. Utvalget la frem «Fra borger til bruker» i 2001 (NOU 2001:22), der det konkluderes med at målet med sysselsetting og likestilling av funksjonshemmede ikke var nådd. Siden dette har det blitt igangsatt en rekke tiltak.

Arbeidsmarkedspolitikken er tuftet på at arbeidsmarkedstiltak skal fylle gapet mellom individenes forutsetninger og arbeidsmarkedets krav. I Norge forvaltes arbeidsmarkedspolitikken av Arbeids- og Velferdsetaten (NAV), mens det politiske ansvaret ligger hos Arbeids- og sosialdepartementet. Regjeringen forhandler i tillegg med arbeidslivet om et inkluderende arbeidsliv. Arbeidslivet skal ha plass til alle, være trygt, fleksibelt og familievennlig, og skal støtte opp under høy sysselsetting og lav ledighet. Arbeids- og velferdspolitikken skal sørge for at de som står utenfor arbeidslivet kommer inn og at personer i arbeidslivet ikke faller ut (Meld. St. 2005:33).

Et velfungerende arbeidsmarked skal sørge for effektiv utnyttelse av arbeidskraft og legge til rette for effektiv sysselsetting og jobbskifter. I utgangspunktet skal rekruttering, sysselsetting og tilpasninger på arbeidslivet foregå uten offentlig medvirkning, men myndighetene skal gripe inn på områder arbeidsmarkedet ikke håndterer selv. Dersom folk står utenfor arbeid og ikke klarer å skaffe deg jobb på egenhånd kan det offentlige gi bistand, oftest gjennom lokale NAV-kontor.

Regjeringen ønsker å få flere fra trygdeordninger over i arbeid. Inntektssikringsordningene skal innrettes slik at det lønner seg å arbeide, og virkemidler for et inkluderende arbeidsliv skal i større grad rettes mot arbeidslivet der det tidligere har vært rettet mot kvalifisering av arbeidssøkere (Meld. St. 2005:33).

Strategier for et mer inkluderende arbeidsliv

Sysselsetting blant funksjonshemmede svinger rundt lave nivåer, noe som tyder på strukturelle årsaker. For eksempel manglende samsvar mellom arbeidssøkernes kvalifikasjoner og etterspørselen etter arbeidskraft. Strukturell arbeidsledighet kan motvirkes gjennom atferds- og videreutdanningstiltak, altså ved å stimulere økonomiens tilbudsside.

I dagligtale settes det likhetstegn mellom IA-avtalen og arbeid for et mer inkluderende arbeidsliv. IA-avtalen representerer satsningen på et inkluderende arbeidsliv, og er et trepartssamarbeid mellom regjeringen, arbeids og sosialministeren, og arbeidslivet. Hovedmålene i avtalen er å redusere sykefravær og å øke sysselsetting og hindre frafall blant personer med redusert funksjonsevne. Avtalen bygger på felles erkjennelse av at aktivitet gjennom arbeid fremmer helse og at tidlig iverksetting av aktive tiltak vil kunne forebygge frafall fra arbeid. Hovedtanken er at tiltak for å hindre frafall og fremme tilgang til arbeidslivet skal forankres i arbeidslivet på arbeidsplassen (NOU 2016:17).

Strategiene i IA-avtalen er rettet mot økonomiens tilbudsside og omfatter blant annet:

- Endringer i velferdsordningenes utforming
- Omorganisering av velferdsforvaltningen
- Samarbeid med partene i arbeidslivet
- Lovgivning for å forbedre arbeidsmiljøet og forhindre diskriminering

IA har ikke erstattet etterspørselsstimulerende tiltak ved hjelp av penge- og finanspolitikk, men IA-strategier ansees som viktigere enn før for å redusere strukturell ledighet fordi handlingsrommet for selvstendig penge- og finanspolitikk er mindre i en globalisert økonomi (Hammer og Øverbye 2006).

2.2.4 Lovverk

Det er en rekke lovverk som omhandler funksjonshemmede i arbeidslivet både direkte og indirekte. Antidiskrimineringslovgivning og inkludering av prinsippet om universell utforming er sentrale. I 2007 ble det lovfesting av kommunale og fylkeskommunale råd for personer med nedsatt funksjonsevne, og lov mot diskriminering av funksjonshemmede kom i 2009.

Arbeidsmiljøloven §1 skal sikre likebehandling i arbeidslivet, bidra til et inkluderende arbeidsliv og bidra til tilrettelegging og tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til arbeidstakerens forutsetninger og livssituasjon. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, folketrygdloven, plan og bygningsloven, tjenestemannsloven og likestillingsloven omhandler også denne gruppen.

Universell utforming

Universell utforming innebærer at alle produkter og omgivelser skal utformes slik at de kan brukes av alle i så stor utstrekning som mulig.

Alle velferdsordninger skal være universelle. Et velferdssystem basert på høy grad av universalisme innebærer at alle borgere har rett til grunnleggende velferdsgoder, uavhengig av deres stilling på arbeidsmarkedet. Innbyggere og bosatte i Norge er automatisk pliktige medlemmer i folketrygden med både de rettigheter og de plikter det medfører. Universal utforming innebærer at arbeidsplasser ikke kan være fysisk utilgjengelige for personer med funksjonshemninger, og at dersom slike barrierer eksisterer, skal arbeidsgiver med hjelp av myndigheter tilrettelegge arbeidsplassen for å sikre tilgjengelighet.

Rekruttering og ansettelse

I en rekrutteringsprosess skal funksjonshemmede ivaretas etter arbeidsmiljøloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Arbeidsmiljøloven §9-3 fastslår at arbeidsgiver ikke

kan be om helseopplysninger fra arbeidstaker eller iverksette tiltak for å innhente slike helseopplysninger. Det er altså ingen opplysningsplikt for en som søker jobb eller er i jobb rundt egen helsetilstand, men arbeidsgiver kan spørre om å få opplysninger knyttet til funksjonsevne for å sikre at kandidaten har rette kvalifikasjoner og evner for å gjøre jobben.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven §4 om forbud mot diskriminering sier at direkte og indirekte diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne er forbudt. Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlattelse har som formål å behandle personen med nedsatt funksjonsevne dårligere enn andre i tilsvarende situasjoner. Indirekte diskriminering har samme konsekvens, men uten formål. §12 gir arbeidsgiver plikt til individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at personer med nedsatt funksjonsevne kan få eller beholde arbeid.

Positiv særbehandling

I forskrift til tjenestemannsloven § 9 står det at dersom det blant kvalifiserte søkere er noen som oppgir å ha en funksjonshemming, skal det alltid innkalles minst en slik søker til intervju. Dette gjelder også dersom funksjonshemmingen er forbigående, og dersom man har fullført arbeidsrettede tiltak i regi av NAV. Formålet med forskriften er at personer med funksjonshemming ikke skal bli diskriminert på bakgrunn av svakere CV som følge av funksjonsnedsettelsen.

Dersom det blant kvalifiserte søkere til en stilling er noen som oppgir å være funksjonshemmet, og enten er eller blir uten arbeid, kan slik søker tilsettes selv om det finnes bedre kvalifiserte søkere til stillingen. §9 åpner altså for fravikelse av kvalifikasjonsprinsippet, der den med best kvalifikasjoner skal tilsettes. Det åpnes altså for positiv særbehandling.

3 LITTERATURGJENNOMGANG

Arbeidsmarkedet generelt og arbeidsmarkedet for funksjonshemmede spesielt er store forskningsfelt, med mye publisert litteratur. Debatten for hvordan den lave sysselsettingen skal håndteres er todelt, og i denne litteraturgjennomgangen vil jeg gi en oversikt over disse. Jeg vil også identifisere barrierer, som i neste kapittel vil bli satt i sammenheng med økonomisk teori.

3.1 To tilnærminger til situasjonen

Studier om funksjonshemmede og arbeidsmarkedet preges av to tilnærminger. På den ene siden er «rettighetsfokuset», der det fokuseres på at arbeid er en rettighet for alle, og at samfunnet må legge til rette for at de som ønsker å arbeide skal få det. Problemer med sysselsettingen for funksjonshemmede er begrunnet med barrierer, som må identifiseres og brytes ned for å oppnå aktiv deltakelse og likestilling (Hvinden 2003).

Den andre siden, «kostnadsfokuset», ser arbeid som en plikt, der alle skal bidra til fellesskapet. Denne siden argumenterer for at trygdeordningene er for gode og gir for dårlige insentiver for deltakelse i arbeidslivet. Kostnadsdebatten anser trygd som et alternativ til arbeid, og argumenterer for at dette fører til ubenyttet arbeidskraft som kan motiveres til arbeid med økonomiske insentiver.

Disse innfallsvinklene overlapper på noen punkter, men generelt har de ulike forklaringsmodeller og løsninger på lav sysselsetting blant funksjonshemmede. Forslag til løsninger som støtter om arbeid som rettighet er IA-avtalen, krav om universell utforming og annen lovgivning som baserer seg på å bryte barrierer. Løsninger som støtter opp om arbeid som plikt er politisk innstramning av ytelser, og jobbstrategi der hovedfokuset er å jobbe for å få folk fra trygd til arbeid.

3.1.1 Arbeid som plikt - forskning rundt kostnadsdebatten

I 2015 kom i Norge en ny uføretrygd som skal gi økte økonomiske insentiver for å arbeide. Den innebærer at uføretrygdede får beholde mer av stønaden sin enn tidligere hvis de velger å ta inntektsgivende arbeid. Kostøl og Mogstad (2014) sammenlignet i et lokalt randomisert eksperiment uføretrygdede som kunne arbeide uten å miste stønad (behandlingsgruppe) med uføretrygdede som fikk redusert stønad når de jobbet med enn ti timer per uke (kontrollgruppe). Resultatet av studiet var en klar støtte til den nye uføretrygden, da de fant at mange uføre under 50 år velger å arbeide når de økonomiske insentivene forsterkes. Den nye uføretrygden

medfører ikke økte kostnader, og økte insentiver for arbeid gagnar både den enkelte og samfunnet.

Fevang, Hardoy og Roed (2015) gjorde et studie på midlertidig uførhet og økonomiske insentiver der konklusjonen var at økonomiske insentiver hjelper folk i arbeid. De fant at overgangen til sysselsetting øker med reduserte trygdeytelser. Midlertidig uføre skal enten videre på uføretrygd (tidligere uførepensjon) eller til arbeidsstyrken (som sysselsatt eller arbeidsledig). Hovedårsaken til overgangen til uførestønader er relatert til tap av arbeid eller dårlige ansettelsesmuligheter. Personer på midlertidige stønader ender som uføretrygdet fordi de står ovenfor et dårligere arbeidsmarked enn andre arbeidsledige. Det er noe overlapp mellom arbeidsledighet og uførhet, da mange som søker uføretrygd har noe arbeidskapasitet. Det er viktig å rette tiltak mot disse, og det er viktig med et trygdesystem som stimulerer til arbeid. Hovedfunnene i artikkelen til Fevang, Hardoy og Roed (2015) var at økonomiske insentiver påvirker både varigheten og utfallet av midlertidig uførhet. Når midlertidig stønad reduseres vil flere gå ut i arbeid og færre faller utenfor arbeidsstyrken.

Begge studiene ovenfor konkluderer med at insentivbaserte systemer får flere i arbeid. Wik og Tøssebro (2014) har sett på hvordan økonomiske insentiver varierer med livssyklusen, og finner at effekten er svakere ved pensjonsalder. De finner at insentivene for å jobbe reduseres av gode trygdeordninger for menn i 50 og 60-årene, men at denne effekten ikke kan generaliseres til unge eller yngre. For gode trygdeordninger har altså større effekt på tidlig pensjonsavgang enn på sysselsettingen. Dette gir implikasjoner om at innsatsen bør rettes mot den yngre del av befolkningen.

3.1.2 Arbeid som rettighet - evaluering av IA-avtalen

Delmål 2 i den nye IA-avtalen er å hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne. Personer med nedsatt funksjonsevne forstås i IA-avtalen som «personer i virksomheten som har eller får redusert funksjonsevne og som virksomheten har hovedansvar for å ivareta, og som personer utenfor virksomheten som har redusert funksjonsevne, og som det i hovedsak er myndighetenes ansvar å ivareta, med bistand fra virksomhetene» (IA-avtalen 2014).

Den første evalueringen av IA-avtalen viste liten effekt og negativ utvikling av delmål 2 i form av nedgang i sysselsatte funksjonshemmede fra 2000-2005. Det var en generell nedgang i sysselsettingen denne perioden, men funksjonshemmede ble hardere rammet. Nyere evaluering av IA-avtalen har konkludert med at avtalen har noe effekt på å beholde arbeidstakere og hindre

overgang til uføretrygd, men liten effekt på rekruttering. Rapporten anbefaler større differensiering i målsetting mellom virksomheter, fordi større virksomheter oppgir i større grad å ha kapasitet til inkludering. Et annet interessant funn er målkonflikten i IA-avtalen: «Vår ferske evaluering av oppfølging av sykemeldte viser at arbeidsgivere har blitt mer restriktive med å ansette personer de tror vil ha et stort sykefravær» (Ose et al. 2013). IA-avtalens delmål 1 er å redusere sykefraværet. Virksomheter er bekymret for økt sykefravær og behov for mer tilrettelegging ved ansettelser av funksjonshemmede, og fokuserer heller på å redusere sykefraværet. En annen forklaring på dårlig måloppnåelse er generell manglende interesse og initiativ fra arbeidslivet, som er mer opptatt av å være en del av avtalen enn å gjennomføre tiltak. Kun 40 % av lederne oppgir å ha aktivitetsmål for oppfølging av, og tilrettelegging for funksjonshemmede (Ose et al. 2013).

3.2 Barrierer og forhold som fremmer og hemmer arbeidsdeltakelse

Studiene ovenfor vurderer effekten av tiltak for å øke arbeidsdeltakelsen for funksjonshemmede. Både trygdeordninger og IA-avtalen favner bredt og fokuserer lite på barrierer. I tilnærmingen om arbeid som rettighet er det innforstått at barrierer må brytes, men barrierene identifiseres ikke og det er få virksomheter som har klare aktivitetsmål knyttet til inkludering i IA-samarbeidet. Derfor er det viktig å se nærmere på barrierer og på hva de funksjonshemmede sier selv. Jeg vil presentere studier som fokuserer på dette og som avdekker problemer og muligheter funksjonshemmede står ovenfor i arbeidslivet.

3.2.1 Forhold som hemmer arbeidsdeltakelse

Funksjonshemmede oppgir å ikke ha blitt møtt med annerkjennelse og muligheter for deltakelse på like vilkår som andre og at de blir vurdert i lys av sin funksjonsnedsettelse. Dette kan gjøre veien inn i arbeidslivet krevende, og noen ganger umulig. Vedeler (2014) trekker spesielt frem to ting. Det ene er tilgangen til velferdsordninger og det andre er arbeidsgivers holdning til funksjonshemming.

Tilgang på velferdsordninger

Flere funksjonshemmede opplevde at manglende og sen levering av tjenester og hjelpemidler hindret dem i å delta i utdanning og arbeid. I praksis opplevde informantene manglende institusjonell anerkjennelse av dem selv som likeverdige samfunnsborgere, og at de på grunn av manglende tilrettelegging på en krenkende måte måtte forsere fysiske hindringer på studiestedet eller at de ble hindret i å utføre arbeid på grunn av manglende hjelpemidler.

Noen informanter oppgav også at de fikk tilbud om uføretrygd fremfor bistand til å komme ut i jobb. Regelverket og kriterier rundt tildeling av trygdegoder og bistandsordninger kan være med på å farge forståelsen av funksjonshemming blant hjelpeapparatets ansatte i retning av en medisinsk, individuell forståelse. Hvis fokuset rettes mot fysiske utfordringer eller ‘mangler’ kan informantene oppleve at de ikke blir anerkjent som potensielle bidragsytere og funksjonsnedsettelsen blir en viktig del av å definere hvem disse personene er og hva de kan gjøre.

Holdnings- og kunnskapsbarrierer

Studier av Nordrik (2008) og Tronstad (2010) sier at arbeidsgiveres holdning er det største problemet for sysselsetting av funksjonshemmede. Kun 42% av private arbeidsgivere sier det er ‘svært sannsynlig’ at de ville innkalle en høyt kvalifisert mann til intervju dersom han satt i rullestol. I det offentlige var det 62%. Dersom mannen ikke satt i rullestol var sannsynligheten 94% og 97% (Tronstad 2010).

Arbeidsgiveres holdning til funksjonshemming blir et hinder hvis funksjonshemmingen anses som en individuell begrensning. Det påvirker jobbsøkere i intervjusituasjon, men også ansatte på arbeidsplassen. Vedeler (2014) trekker frem bekymring for kostnader til tilrettelegging av arbeidsplassen og stereotype forståelser av funksjonshemming som forhold som gjør arbeidsgivere lite villige til å ansette funksjonshemmede. Hun presenterer bevegelseshemmedes fortellinger om arbeidslivet. Fortellingen om usikkerhet handlet om at arbeidsgivere viste usikkerhet rundt håndtering av søkeren med bevegelseshemming. Flere opplevde å få spørsmål om psykisk utviklingshemming og at det ble stilt spørsmål ved om søkeren var i stand til å utføre arbeidet, selv om bevegelseshemmingen ikke var spesielt relevant. Fortellingene om diskriminering innebærer at informantene har opplevd at arbeidsgivere har blitt opprørte under intervju og uttrykt at de følte seg lurt av å ikke bli informert om bevegelseshemmingen på forhånd. Informantene forteller at de både følte seg til bry og ble behandlet deretter.

Det er samtidig også fortellinger om anerkjennelse, der informantene opplever at arbeidsgivere fokuserte på søkerens kompetanse og anerkjente deres likeverdighet med funksjonsfriske. Vedeler konkluderer med at personer med bevegelseshemming står i en utsatt posisjon fordi de er avhengige av arbeidsgivers anerkjennelse av behov for tilrettelegging og av effektiv tilrettelegging for å kunne være konkurransedyktige arbeidstakere. Hvis denne anerkjennelsen ikke er tilstede blir holdning og informasjon er sentral barriere i arbeidslivet for funksjonshemmede.

Produktivitet og diskriminering

Jones (2008) presenterer studier som ønsker å separere effekten av produktivitet fra diskriminering. Dette har blitt gjort ved å studere personer som har stor sannsynlighet å bli møtt med fordommer på grunn av synlig funksjonsnedsettelse. Hun refererer til et studie av Johnson og Lambrinos fra 1985 som fant at mellom 30- og 40% av lønnsforskjeller mellom funksjonsfriske og funksjonshemmede kommer fra diskriminering. De som hadde en synlig funksjonshemming ble tilbudt lavere lønn enn de som hadde en skjult funksjonshemming, uavhengig av funksjonsnivå. Baldwin og Johnson (1994) studerte også personer som hadde funksjonsnedsettelser som påvirket produktiviteten men som med liten sannsynlighet ville møte diskriminering med de som hadde synlig funksjonshemming og fant at synlig funksjonshemming gir lavere sannsynlighet for ansettelse og lavere lønn. Deleire (2001) sammenlignet funksjonshemmede som har lavere produktivitet, funksjonshemmede med normal produktivitet og ikke-funksjonshemmede. Ulikheter i arbeidslivet til de to siste gruppene forklares av diskriminering, da disse har lik produktivitet.

Individuelle begrensninger

I Tøssebro (2009 s. 83) konkluderes det med at det å være i arbeid har betydning for følelsen av å være vanlig for personer med funksjonshemming. De ønsker å normalisere sin posisjon i samfunnet og strever med å oppnå dette. Det at mange oppgir at de ønsker arbeid, at det er mye deltidsarbeid og at flere antakeligvis kunne arbeidet med bedre tilrettelegging viser at det er undersyssetning i denne gruppen. Samtidig viser AKU at det ikke er så mange registrerte arbeidsledige og at ikke alle som oppgir at de ønsker arbeid, faktisk søker arbeid.

Flere studier konkluderer med at funksjonshemmede ikke søker på grunn av negative erfaringer og manglende tro på egne muligheter i arbeidslivet. Dårlige erfaringer på grunn av holdninger hos arbeidsgiver kan føre til dårlig selvtillit og pessimistiske holdninger som fører til at funksjonshemmede ikke søker. De refererer videre til ILO (International Labor Office) sitt begrep «discouraged workers effect» som innebærer at personer som mister troen på egen suksess i arbeidslivet gir opp og havner utenfor arbeidsstyrken (Fossestøl & Norvoll 2010, s.18-19).

3.2.2 Forhold som fremmer arbeidsdeltakelse

Arbeidsmotivasjon, målrettet utdanning, og stor egeninnsats er spesielt viktig for funksjonshemmede for å komme i arbeid. Ambisjoner og forventninger om å delta på linje med andre er en viktig forutsetning for å møte utfordringer og eventuelle barrierer. Et sterkt ønske om arbeidslivsdeltakelse påvirker utdanningsvalg. Høyere utdanning og spesielt

profesjonsutdanninger er med på å gjøre det enklere for denne gruppen å komme i jobb, da det øker sannsynligheten for at ferdigheter og kompetanse fremfor funksjonsnedsettelsen kommer i fokus hos arbeidsgiver. Funksjonshemmede oppgir at de bruker denne strategien for å gjøre veien inn i arbeidslivet lettere (Vedeler 2014).

3.3 Sverige

Som nevnt innledningsvis har Sverige en betydelig større andel sysselsatte funksjonshemmede enn Norge. Siden Sverige og Norge er relativt like land med omtrent lik andel funksjonshemmede i befolkningen er dette et godt sammenligningsgrunnlag. Sverige har tilsvarende undersøkelser som Norge for innhenting av informasjon om funksjonshemmede og arbeidsmarkedet. Det er store reelle forskjeller, og i 2016 er det anslått at Sverige har 16% flere sysselsatte funksjonshemmede enn Norge. Sysselsettingstallene viser et større gap, men noe av dette er forklart av ulik definisjon av funksjonshemming. Hovedgrunnen til at Sverige er bedre på sysselsetting av funksjonshemmede enn Norge er at Sverige har flere statlige sysselsettingstiltak. Jobber som er spesielt rettet mot funksjonshemmede er sentralt. Andre faktorer som kan forklare at man i Sverige har en høyere sysselsettingsprosent for funksjonshemmede er ulik utforming av velferdsytelser og andre skatteregler (Næsheim og Sundt 2016).

4 TEORETISK RAMMEVERK OG BARRIERER

Forklaringer på variasjon i sysselsetting og tilknytning til arbeidslivet mellom funksjonsfriske og funksjonshemmede kan fordeles i forklaringer på makronivå (økonomiske konjunkturer og trekk ved arbeidsmarkedet), gruppenivå (strukturelle forhold) og trekk ved enkeltindivider (type og grad av funksjonshemming, produktivitet og human kapital). For at funksjonshemmede skal få etablert seg i arbeidsmarkedet må arbeidsgiver være interessert i arbeidskraften som tilbys og arbeidstaker må være interessert i og kvalifisert for jobben. Dette kaller jeg for 'jobbmatching'. Funksjonshemmede står i denne prosessen ovenfor en rekke barrierer, som kan gjøre det vanskelig for dem å skaffe arbeid.

Barrierer i arbeidslivet er altså ulike hindre for tilknytning i arbeidslivet for funksjonshemmede. Funksjonshemming er ikke nødvendigvis ensbetydende med manglende arbeidsevne og funksjonshemmede er en heterogen gruppe som møter ulike barrierer. For å bryte barrierer trengs et solid lovverk, politiske initiativ og velvilje fra arbeidslivet. I regjeringens jobbstrategi (Arbeidsdepartementet 2012) fokuseres det på fire sett barrierer som kan være til hinder for funksjonshemmede i arbeidslivet fra etterspørselssiden.

1. *Produktivitetsbarrieren*, som innebærer at funksjonshemming kan føre til lavere arbeidsevne og produktivitet. Arbeidstakere med lavere produktivitet er mindre attraktive i arbeidsmarkedet.
2. *Diskriminerings- og holdningsbarrieren*, som innebærer at arbeidsgivers holdninger påvirker funksjonshemmedes muligheter.
3. *Kostnadsbarrieren*, som innebærer at tilrettelegging og oppfølging av funksjonshemmede blir en kostnadsbelastning for arbeidsgiver.
4. *Informasjonsbarrieren*, som innebærer at mangel på informasjon, feil informasjon eller asymmetrisk informasjon kan gjøre det vanskelig både for arbeidssøker og arbeidsgiver å møtes i arbeidslivet.

På tilbudssiden kan reservasjonslønn, tilpasning og andre individuelle forhold representere barrierer.

4.1 Modell for jobbmatching

Det er lite litteratur som beskriver mekanismene i jobbmatching for funksjonshemmede.

Inspirert av Kang (2017) konstruerer jeg en modell som kan bidra til å forklare mekanismer på tilbuds og etterspørselssiden i en rekrutteringsprosess.

Jeg deler inn tilbudssiden og etterspørselssiden i to *lag* som påvirker sysselsetting. Det grunnleggende laget kaller jeg «det objektive laget». Dette består av observerbare karakteristika og attributter hos arbeidsgiver og arbeidstaker.

På tilbudssiden utgjør det objektive laget:

- Personlig kapasitet, inkludert funksjonshemmingen og de fysiske mulighetene og begrensningene den medfører
- Profesjonell kapasitet, altså kvalifikasjoner og egenskaper som er relevante for arbeid. For eksempel utdanning, ferdigheter, erfaring osv.
- Kontekst. Familiesituasjon, tilgang på hjelpemidler og økonomisk støtte

På etterspørselssiden utgjør det objektive laget:

- Bransje, næring og eierskap
- Egenskaper ved jobben. Hvilke kvalifikasjoner som trengs, og hvilke oppgaver som skal utføres.
- Bedriftsstørrelse

Det andre laget kaller jeg «det subjektive laget», der mellommenneskelige faktorer er mer sentrale. Det objektive laget legger grunnlaget for det subjektive laget, og det er i det subjektive laget kommunikasjon og interaksjon mellom tilbuds- og etterspørselssiden skjer.

På tilbudssiden utgjør det subjektive laget:

- Holdning til arbeid
- Tanker om seg selv som arbeidsressurs
- Erfaring med diskriminering

På etterspørselssiden utgjør det subjektive laget:

- Holdning til funksjonshemmede
- Holdning til sosialt ansvar
- Egenskaper og kunnskap hos den som tar beslutninger i ansettelsesprosessen

Ulike barrierer vil påvirke disse lagene og dermed påvirke jobbmatchingen. Disse barrierene gjøres rede for i de følgende avsnitt, der jeg går nærmere inn på etterspørselen til den enkelte bedrift, tilbudet fra den enkelte arbeidstaker og trekker linjen til arbeidsmarkedet. Det er få jobber som er spesielt rettet mot funksjonshemmede, og funksjonshemmede konkurrerer med

alle andre om arbeidsplassene. Det kan argumenteres for å se på arbeidsmarkedet for funksjonshemmede som et eget marked siden funksjonshemmingen påvirker mange av mekanismene i jobbmatchingen, og at funksjonshemmingen derfor kan gi konkurranseulemper. Resultatene av forhandlingene og kommunikasjonen i det subjektive laget fører til sysselsetting eller ikke. Sysselsettingen kan deretter representere ulik tilknytning til arbeidslivet for arbeidstaker.

4.2 Etterspørselssiden

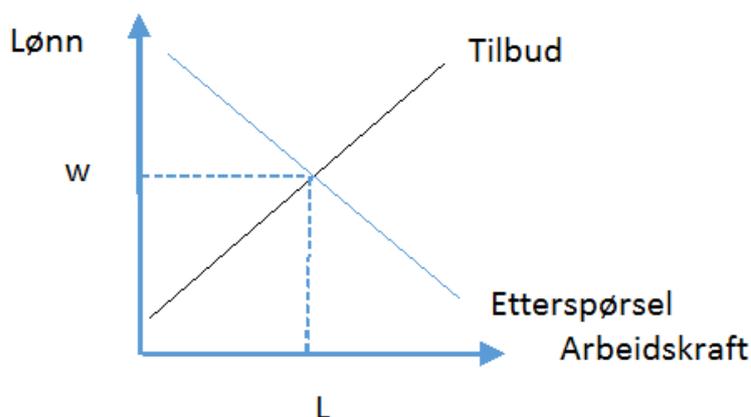
Teoriene i kapittel 4.2 og 4.3 er hentet fra Borjas (2000).

4.2.1 Markedets tilpasning

I et perfekt arbeidsmarked tilpasses sysselsettingen i et samspill mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft. Det forutsettes fri etablering, perfekt informasjon og at alle aktører er pristakere. Det vil si at arbeidsplassene er tilgjengelig der det er etterspørsel, både arbeidsgivere og arbeidstakere har all informasjon om pris og produktivitet, og at ingen kan påvirke priser eller lønninger.

Etterspørselskurven viser antall arbeidere som tilbys til ethvert lønnsnivå, og tilbudskurven viser hvor mange arbeidere som kan og vil arbeide til ethvert lønnsnivå. Etterspørselskurven indikerer også verdien av grenseproduktet til arbeiderne.

Sysselsetting og lønnsnivå bestemmes i skjæringspunktet mellom de to kurvene, og tilpasningen i et perfekt arbeidsmarked er illustrert i figur 4 nedenfor:



Figur 4: Markedets tilpasning

4.2.2 Bedriftens tilpasning

Etterspørselen etter arbeidskraft tar utgangspunkt i produktfunksjonen, $F(.,.)$. På kort sikt vil kapitalen (K) være gitt. N er arbeidskraft, en innsatsfaktor som arbeidsgivere etterspør og arbeidstakere tilbyr for å produsere Y .

$$Y = F(N, \bar{K})$$

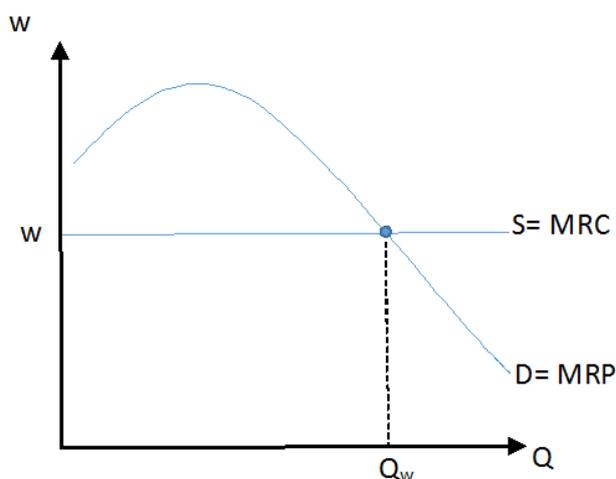
Den deriverte funksjonen er stigende, men avtakende. Profittfunksjonen er inntekten av produksjon fratrukket lønnskostnader. P = pris på produktet, og w = lønnsrate.

$$\pi = PY - wN$$

Ved å sette produktfunksjonen inn i profittfunksjonen, og derivere med hensyn på arbeidskraft, får vi bedriftens maksimeringsbetingelse:

$$PF'N(N, \bar{K}) - w = 0$$

I henhold til neoklassisk teori om bedriftens profittmaksimering under fullkommen konkurranse vil en profittmaksimerende bedrift etterspørre mer arbeidskraft dersom verdien på marginalproduktivitet overstiger lønnskostnaden ($MRP > w$), hvor lønnskostnaden w er hentet fra markedsliekevekten i figur 4. Vi finner marginalproduktiviteten MRP ved å derivere produktfunksjonen med hensyn på arbeidskraft. Marginalproduktivitet sier hvor mye mer vi kan produsere ved en marginal økning i arbeidskraft. Bedriften selger den økte produktmengden til prisen P .



Figur 5: Bedriftens tilpasning

Dersom den funksjonshemmede har lavere marginalproduktivitet enn lønn ($MP < w$) vil han ikke bli ansatt. Løsningen kan være lavere lønn for å kompensere for lavere produktivitet, tiltak for å øke den enkeltes produktivitet, eller produktivitetsfremmende teknologi som reduserer konsekvensene av dårligere produktivitet hos enkelte.

4.2.3 Arbeidsmarkedet for funksjonshemmede

La oss anta at funksjonshemmede har en konkurranseulempe fordi funksjonshemmingen medfører redusert arbeidsevne. Redusert arbeidsevne medfører lavere produktivitet og lavere produktivitet indikerer lavere lønn. Hvis alle funksjonshemmede har lavere produktivitet enn funksjonsfriske, vil dette medføre ulik etterspørsel etter den arbeidskraften de tilbyr. Funksjonshemmede og funksjonsfriske kan sees på som substitutter, slik at økt lønn for funksjonsfriske øker etterspørselen etter funksjonshemmede og motsatt.

Jeg setter arbeidskraft fra funksjonshemmede (L_{fh}) og funksjonsfriske (L_{ff}) inn i produktfunksjonen (kapitalen er fast):

$$Y = F(L_{fh}, L_{ff})$$

Med positive førstederiverte og negative andrederiverte, som sier at produksjonen øker, men avtar med økt innsats av arbeidskraft.

Firma som maksimerer profitt:

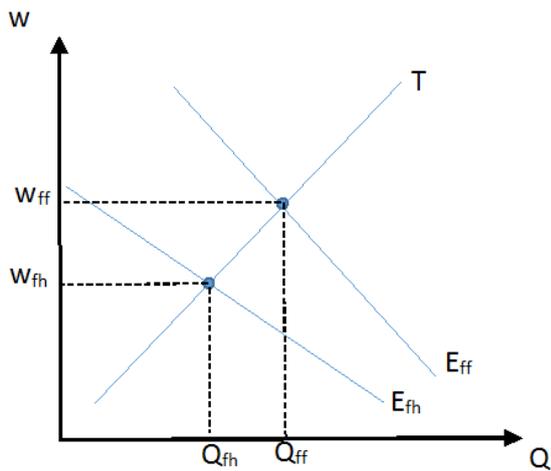
$$\max_{L_{fh}, L_{ff}} \pi = PF(L_{fh}, L_{ff}) - W_{fh}L_{fh} - W_{ff}L_{ff}$$

Maksimeringsbetingelsene blir som følger

$$F_{fh}(L_{fh}, L_{ff}) = \frac{W_{fh}}{P} \equiv w_{fh}$$

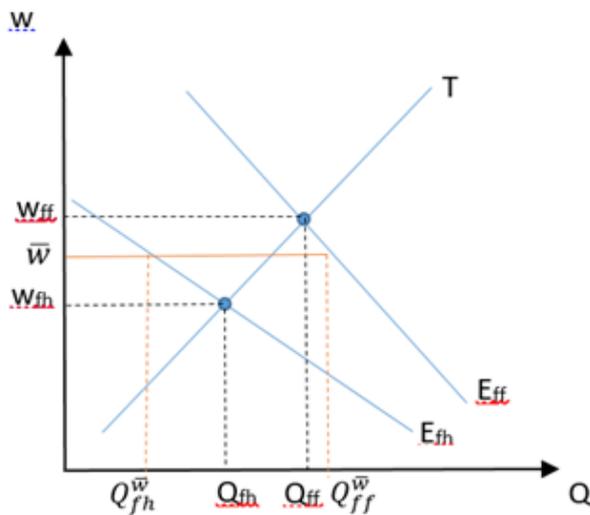
$$F_{ff}(L_{fh}, L_{ff}) = \frac{W_{ff}}{P} \equiv w_{ff}$$

Vi har de fem variablene: P , L_{fh} , L_{ff} , w_{fh} , w_{ff} og tre frihetsgrader. Dette leder til etterspørselsfunksjonene etter funksjonshemmede og funksjonsfriske, som funksjoner av produktpris (p) og lønn (w): $L_{fh}(p, w_{fh}, w_{ff})$, $L_{ff}(p, w_{fh}, w_{ff})$. Tilpasningen blir som vist i figur 6.



Figur 6: Tilpasning marked for funksjonshemmede

Med fleksible lønninger ville det blitt full sysselsetting (Q_{fh} , Q_{ff}). Her vil all ledighet utenfor likevektsledigheten i de to markedene være frivillig. I Norge er det ikke lov med en slik lønnsdiskriminering, og vi kan sette dette inn i modellen ved å innføre en fremforhandlet minstelønn (\bar{w}), som er lavere enn likevektslønnen for funksjonsfriske, men høyere enn likevektslønnen for funksjonshemmede.



Figur 7: Tilpasning marked for funksjonshemmede med minstelønn

Med en minimumslønn (\bar{w}) vil det bli flere funksjonshemmede uten arbeid, mens flere funksjonsfriske er i arbeid. Sysselsettingsgapet øker. Jeg vil mot slutten av oppgaven diskutere mulige løsninger for å redusere dette gapet.

I denne modellen kan gapet reduseres ved å øke produktiviteten eller redusere lønnen til funksjonshemmede.

4.2.4 Barrierer på etterspørselssiden

Produktivitetsbarrieren

Arbeidslivet er i utvikling og arbeidslivets krav til produktivitet endres. Hard konkurranse og produktivitetspress har positive sider, som at økt produktivitet kan medføre økt lønnsomhet, som igjen gagnar samfunnet. Arbeidslivets krav til produktivitet kan samtidig medføre at personer med redusert arbeidsevne står utenfor arbeidslivet fordi de ikke klarer å møte produktivitetskravet.

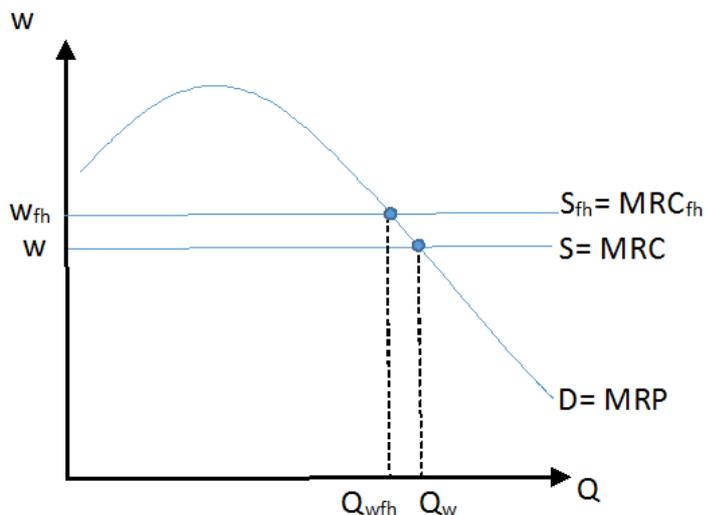
En økonomisk modell for funksjonshemming definerer funksjonshemming som en egenskap som medfører lavere produktivitet. Funksjonshemmingen har således økonomiske konsekvenser for individet ved dårligere inntjening, for arbeidsgiver med lavere profitt og for samfunnet med reduserte skatteinntekter.

Produktiviteten til funksjonshemmede kan økes ved å redusere de barrierene som påvirker produktiviteten. Utdanning, tilrettelegging og tilpasning av arbeidsplass og arbeidsoppgaver er viktige virkemidler for å få funksjonshemmede i jobb eller beholde arbeid. Utdanning koster, og tilrettelegging og tilpasning koster, og her kan det oppstå kostnadsbarrierer. Kostnadene ved tilpasning må være lavere enn nytten, altså gevinsten ved økt produktivitet.

Kostnadsbarrieren

Med kostnadsbarriere mener jeg at sysselsetting av funksjonshemmede medfører kostnader for bedriften. Dette kan være et resultat av lavere produktivitet, men når jeg skiller mellom kostnadsbarrieren og produktivitetsbarrieren er det med tanke på kostnader utover de som er relatert til produktivitetsbarrieren som påløper ved å ansette den funksjonshemmede. Det kan være kostnader forbundet med tilrettelegging, opplæring, til holdningsskapende tiltak og lignende.

Vi kan demonstrere kostnadsbarrieren i et diagram, der kostnaden til for eksempel tilrettelegging kommer som en ekstra utgift, f , for bedriften. Den kan legges til lønnen ved at samlede utgifter ved ansettelse av funksjonshemmede blir $w + f$. Som vi ser av figur 8 går sysselsettingen av funksjonshemmede ned.



Figur 8: Kostnadsbarriere

Fordelen med kostnadsbarrierene er at de kan være lette å identifisere. Kostnadsbarrierer kan løses ved at arbeidsgiver får dekket kostnader til tilrettelegging eller at de blir kompensert for eventuelle produktivitetstap.

Lavere lønn for funksjonshemmede, arbeidsvern og diskriminering

Lavere inntekter for funksjonshemmede med lavere produktivitet er i praksis vanskelig å gjennomføre. Diskriminering i arbeidsmarkedet skjer dersom like produktive individer gis ulike arbeidsbetingelser (for eksempel lavere lønn) på grunn av synlige kjennetegn som kjønn, etnisk bakgrunn eller funksjonshemming. Studier gjort blant annet i USA (Baldwin and Johnson 1994, 1995, 2000) og Storbritannia (Kidd 2000) fant at funksjonshemmede tjener betraktelig mindre enn funksjonsfriske, selv korrigert for human kapital. Dette kan være forklart av produktivitet eller diskriminering, og flere studier prøver å gi svar på hvor mye av lønnsgapet som er forklart av produktivitet (Jones 2008). I Norge er vernet mot lønnsdiskriminering høy, og bedrifter har i liten grad mulighet til å sette lønnen lavere på grunn av lav funksjonsevne. Man har i Norge rett til lik lønn for arbeid av lik verdi. Arbeidets verdi i likestillingslovens forstand er ikke knyttet til verdien for arbeidsgiveren, men til en vurdering av innhold og vanskelighetsgraden i det arbeidet som skal utføres. Det er altså arbeidsoppgavene og kravene til kompetanse, og ikke hvordan arbeidet blir utført som avgjør «lik verdi». Denne juridiske forståelsen sammenfaller ikke med økonomisk forståelse, men det er dette som er gjeldende etter likestillingsloven kapittel 4 § 21 (Prop. 88 L. 2012-2013).

Statistisk diskriminering

Statistisk diskriminering oppstår fordi det i en rekrutteringsprosess er usikkerhet knyttet til de ulike kandidatene for en stilling, og beslutninger tas om et *individ* på bakgrunn av informasjon om en *gruppe*. Det er ikke mulighet til å innhente perfekt informasjon om hvordan en kandidat vil prestere i jobben. Statistisk diskriminering oppstår når en arbeidsgiver foretrekker en arbeidssøker foran en annen, selv om alle kvaliteter ved søkeren fremstår som likt. Et typisk eksempel er en mann og en kvinne, der mannen er foretrukket på grunn av muligheten for graviditet hos kvinnen. Informasjonen som fører preferansen over på mannen er da basert på statistisk informasjon om fravær på arbeidsplassen tilknyttet familieførøkelse. Funksjonshemmede vil ofte ha kvaliteter som direkte kan påvirke arbeidet, men dersom funksjonshemmingen ikke reduserer arbeidsevnen, eller ikke påvirker evnen til å utføre en aktuell jobb, og personen allikevel blir vurdert i lys av funksjonshemmingen kan dette være statistisk diskriminering.

Arbeidsgivers risiko og usikkerhet i Norge

I en ansettelsesprosess der det er flere kvalifiserte kan personer med funksjonshemming få en konkurranseulempet hvis arbeidsgiver opplever usikkerhet rundt arbeidsevnen, evnen til å prestere eller er bekymret for sykefravær. Høyt stillingsvern kan medføre økt risiko for ansettelser i Norge, da kostnaden for å ansette feil er høy. Risikoen øker jo sterkere stillingsvernet er og jo større usikkerhet det er rundt arbeidstakers arbeidsevne. Asymmetrisk informasjon rundt funksjonshemming kompliserer dette. Arbeidsgiver synes det er vanskelig å forutse produktivitet og mangler kunnskap om kostnader og muligheter for tilrettelegging. Dette kan motvirkes med økt fokus på kvaliteter og ferdigheter og mer kunnskap om funksjonshemmede som arbeidsressurs.

Asymmetrisk informasjon

Asymmetrisk informasjon kan påvirke sysselsettingen til funksjonshemmede på flere måter.

- Arbeidsgiver har ikke kjennskap til faktisk produktivitet. Mangelen på slik kunnskap, spesielt hvis arbeidsgiver oppfatter produktiviteten til å være lavere enn faktisk produktivitet, kan føre til at funksjonshemmede ikke oppnår ønsket tilknytning til arbeidslivet.
- NAV kjenner ikke til produktivitet. Type 2 feil i trygdesystemet. En funksjonshemmet er utenfor arbeidslivet på grunn av at myndighetene ikke kjenner til arbeidsevnen og produktivitet, og den funksjonshemmede blir satt på passive trygdeytelser, selv om det er restarbeidsevne. Dersom denne type feil skjer i betydelig grad, vil mer og korrekt

informasjon kunne få flere over fra trygdeytelser til arbeid.

Asymmetrisk informasjon kan også føre til kostnadsbarrierer. Dersom arbeidsgivere ikke kjenner til mulighetene for tilrettelegging, undervurderer nytten av - eller overvurderer kostnadene ved slik tilrettelegging, kan dette bidra til marginalisering.

4.3 Tilbudssiden

4.3.1 Arbeidstakers tilpasning

Standard mikromodell (Neoklassisk modell om valg mellom frihet og konsum) om individets tilbud av arbeidskraft antar at individer velger den kombinasjonen av arbeid og fritid som maksimerer nytten, gitt tids- og budsjettbetingelse.

En person får nytte av både konsum og fritid og har følgende nyttefunksjon, der U representerer nytten han får av konsum (C) og fritid (L):

$$U = F(C, L)$$

Ulike kombinasjoner av konsum og fritid som gir lik nytte kommer til uttrykk gjennom indifferenskurven (I). Personens forbruk av konsum og fritid begrenses av tilgjengelig tid og inntekt. Verdien av konsum (C) må være lik summen av inntekt (M). Inntekt er lønnsinntekt (wh) og arbeidsuavhengig inntekt (V). Personen må fordele disponibel tid (T) mellom arbeid (h) og fritid (L).

Personens budsjettbetingelse blir:

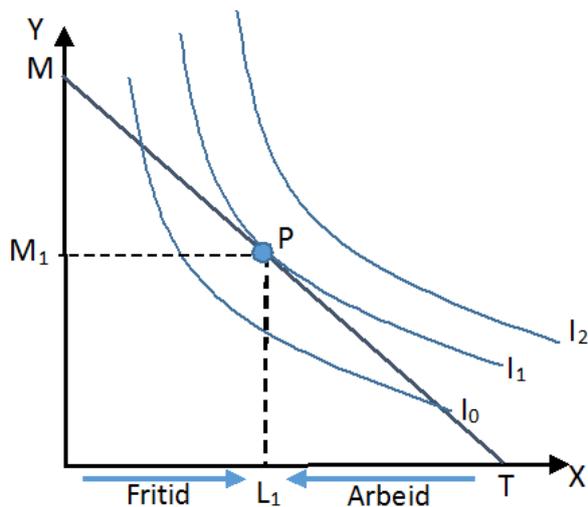
$$C = wh + V$$

$$T = h + L$$

Budsjettbetingelsen avgrensner mulige kombinasjoner av konsum og fritid.

$$C = w(T - L) + V$$

Personen maksimerer nytte og tilpasser seg der budsjettbetingelsen tangerer indifferenskurven, vist ved punkt P i figur 9.



Figur 9: Individets tilpasning

Helse kan inkluderes i denne modellen gjennom budsjettbetingelsen, tidsbetingelsen eller gjennom nyttefunksjonen. Inkludering i budsjettbetingelsen innebærer at dårligere helse = dårligere betalt (jf. Bedriftenes profittmaksimering). I tidsbetingelsen kan det antas at funksjonshemmede har mindre timer disponibelt til arbeid. I nyttefunksjonen kan helse inkluderes med en antakelse om at dårlig helse reduserer nytten fordi arbeid medfører ubehag. Resultatet blir ulik tilpasning for funksjonshemmede og funksjonsfriske.

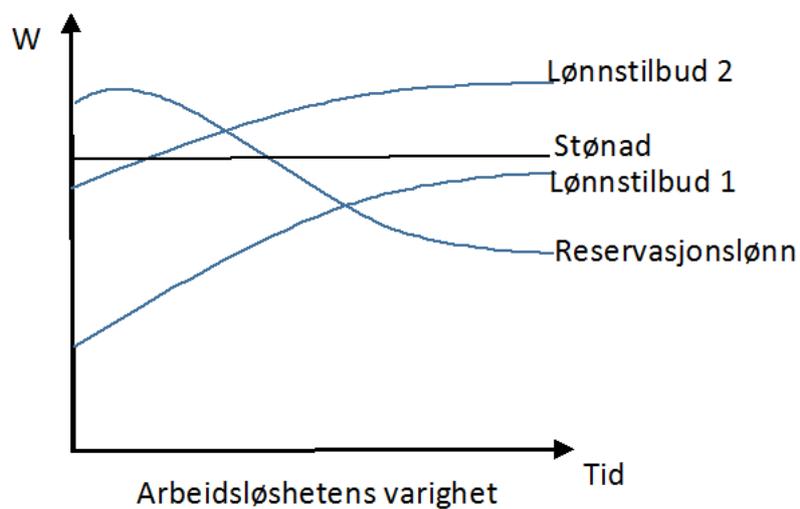
Reservasjonslønn

Hvis individet ikke står ovenfor valg om hvor mye som skal jobbes, men hvorvidt han skal jobbe eller ikke, antar den tradisjonelle modellen for arbeidsdeltakelse at individer beslutter å entre arbeidsmarkedet basert på et valg mellom lønn fra arbeidsgiver (lønnstilbud) og reservasjonslønn. Reservasjonslønn er den lønnen som gjør et individ indifferent mellom å jobbe og å ikke jobbe.

To sentrale regler for teori om reservasjonslønn er at 1) dersom lønnen er lavere enn reservasjonslønnen, vil man velge å ikke jobbe, og 2) dersom inntekt som ikke kommer fra arbeid øker, øker reservasjonslønnen.

Lav sysselsetting kan være relatert til høy reservasjonslønn hos noen typer funksjonsnedsettelse, da funksjonsnedsettelsen kan gjøre det ekstra krevende å delta i arbeidslivet. Hvis man stadig møter motvilje fra arbeidslivet, har vanskelig for å få jobb, har problemer med å beholde jobb, eller arbeidet i seg selv medfører ubehag, reduseres nytten ved å jobbe. Dette øker reservasjonslønnen og flytter preferanser fra jobb til fritid.

Funksjonshemmede har lettere tilgang på inntekt utenom arbeidsinntekt gjennom trygdesystemet. Dette hever reservasjonslønnen. Flere studier viser at økonomiske insentiver kan påvirke utfallet til personer som er i en overlapp-situasjon. Altså at funksjonshemmingen medfører rett til uføretrygd eller annen stønad samtidig som det kan være arbeidskapasitet. For allerede uføretrygdete kan økte økonomiske insentiver stimulere til å ta inntektsgivende arbeid, og for midlertidig uføre kan lave satser forhindre at de blir uføretrygdet og stimulere til overgang til arbeidslivet.



Figur 10: Reservasjonslønn

5 HYPOTESER

I de foregående kapitlene har jeg presentert ulike teorier som belyser barrierer i arbeidslivet for funksjonshemmede. Flere av disse barrierene er tett knyttet sammen og overlapper på flere områder. På bakgrunn av den informasjonen jeg har til nå, vil jeg presentere noen hypoteser som skal bidra til å svare på min hovedproblemstilling. Hypotesene er begrunnet og knyttet til barrierer, og i de følgende kapitler vil jeg forsøke å svare på hypotesene. Hypotesene er ment å peke på områder der funksjonshemmede skiller seg fra funksjonsfriske. Når dette blir klart, er det lettere å se på politisk implikasjon.

Hypotese 1: Funksjonshemmede har lavere tilknytning til arbeidsmarkedet enn funksjonsfriske

Vi vet at det blant funksjonshemmede er lav sysselsetting. Fordi helseplager eller andre forhold knyttet til funksjonshemmingen kan medføre behov for en annen tilpasning i arbeidsmarkedet forventer jeg å finne at funksjonshemmede har lavere tilknytning til arbeidsmarkedet enn funksjonsfriske. Ulik grad av tilknytning kommer av ulike kombinasjoner av arbeidstid og ansettelsesforhold. Hypotese 1 er altså forklart av hypotese 2 og 3, som omhandler deltidsarbeid og midlertidige ansettelser.

Hypotese 2: Funksjonshemmede jobber mer deltid.

Deltidsarbeid har økonomiske konsekvenser ved at lønnsinntekten er lavere. Samtidig innebærer deltidsarbeid mer fleksibilitet, og deltidsarbeid kan for funksjonshemmede være et resultat av tilpasning, da fulltidsarbeid ikke nødvendigvis er forenelig med livssituasjonen. Det kan ligge økonomiske insentiver i trygdesystemet for å jobbe deltid, fordi marginals-katten ved å jobbe mer kan bli høy dersom lønnsinntekten reduserer trygda. Dette vil jeg komme nærmere tilbake til i kapittel 9. Det kan også tenkes at arbeidsgivere lettere ansetter funksjonshemmede i deltidsstillinger da redusert arbeidstid er en måte å redusere produktivetsbarrierer på. For å gjøre hypotesen så skarp som mulig vil jeg skille mellom frivillig og ufrivillig deltidsarbeid. Hvis jeg finner at funksjonshemmede i deltidsstillinger i større grad enn funksjonsfriske ønsker å øke arbeidstiden, kan dette representere barrierer, mens større grad av frivillig deltid indikerer at deltidsarbeid er en form for tilpasning.

Hypotese 3: Funksjonshemmede arbeider mer i midlertidige stillinger.

Midlertidige stillinger kan være en måte å håndtere asymmetrisk informasjon på, eller en måte for arbeidsgiver å teste ut arbeidsevnen ved usikkerhet rundt produktivitet eller andre forhold. Jeg antar at midlertidige stillinger er mest ønsket fra arbeidsgiversiden. Det kan tenkes at

arbeidstakere også kan foretrekke midlertidige stillinger dersom de for eksempel ønsker å teste arbeidsevnen i et tidsavgrenset arbeidsforhold. Midlertidige stillinger kan for mange være en vei inn i fast ansettelse, og det gir arbeidspraksis, men interesseorganisasjoner som jobber for funksjonshemmedes rettigheter jobber mot økt bruk av midlertidige stillinger, da det innskrenker arbeidsvernet.

Hypotese 4: Sysselsettingen av funksjonshemmede er større i store bedrifter.

En kan anta at store bedrifter med mange ansatte har flere ressurser og har lettere for å tilrettelegge for funksjonshemmede. Dette kan forklares med kostnadsbarrieren. NHO har uttalt at det i noen tilfeller kan være urimelig å pålegge små bedrifter store tilretteleggingskostnader, og ønsker at noen bedrifter skal ta mer ansvar for inkludering enn andre. Det samme sier evalueringer av IA-avtalen. Dette åpner for noen interessante diskusjoner da det peker på ansvarsfordeling.

Hypotese 5: Funksjonshemmede bruker lenger tid på å få seg jobb.

Jeg antar at funksjonshemmede vil få det vanskeligere i en rekrutterings- og intervjusituasjon da de konkurrerer om arbeidsplasser med funksjonsfriske. Dette kan medføre at de bruker lenger tid på å skaffe arbeid. Noen kan få problemer med å bli innkalt til intervju hvis funksjonsnedsettelsen er synlig i søknaden, mens andre kan få utfordringer på intervjuet fordi de står i fare for å bli vurdert i lys av funksjonshemmingen. Alle barrierene funksjonshemmede står ovenfor i arbeidslivet vil gjøre seg gjeldende i rekrutteringsprosessen.

Hypotese 6: Funksjonshemmede er overrepresentert i offentlig sektor.

Offentlig sektor har konkrete målsettinger knyttet til arbeidslinja, og tjenestemannsloven åpner for positiv særbehandling av funksjonshemmede i statlige virksomheter. Privat næringsliv har også store satsingsprosjekter for funksjonshemmede og er aktiv i IA-arbeidet, men forpliktelsen til offentlig virksomhet er mer forankret i lov og har flere konkrete målsettinger, noe jeg antar og håper å finne gir utslag i sysselsettingen. Hvis det viser seg at hypotesen ikke slår til og at funksjonshemmede skulle være like mye sysselsatt i det private næringsliv, har vi funnet et middel for å øke de funksjonshemmedes tilknytning til arbeidsmarkedet, nemlig at offentlig sektor må leve mer opp til sine forpliktelser.

6 DATA OG METODE

6.1 Data

Datamaterialet som er benyttet i analysene er hentet fra SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU) med tilleggsundersøkelse for personer med funksjonshemming for årene 2011-2016. Data er innsamlet av Statistisk sentralbyrå og tilrettelagt og stilt til disposisjon i anonymisert form av NSD – Norsk senter for forskningsdata AS.

Dataene er aidentifisert slik at det ikke er mulig å spore enkeltpersoner. Verken Statistisk sentralbyrå eller NSD er ansvarlig for analysen eller tolkninger av dataene som er gjort her.

6.1.1 Arbeidskraftundersøkelsen

Arbeidskraftundersøkelsen eller AKU er en utvalgsundersøkelse som gjennomføres kvartalsvis og årlig av SSB. Undersøkelsen skal gi informasjon om arbeidsmarkedet og utvikling av sysselsetting og arbeidsledighet i Norge. Bruttoutvalget i AKU er omlag 24 000 personer per kvartal i alderen 15-74 år som blir intervjuet åtte ganger i åtte påfølgende kvartaler. Utvalget fornyes med 1/8 hvert kvartal og normalt frafall ligger på omtrent 20%.

6.1.2 Tilleggsundersøkelsen til AKU om funksjonshemming

Tilleggsundersøkelsen til AKU har blitt stilt årlig (i 2. kvartal) siden 2002 og har som formål å kartlegge situasjonen til de funksjonshemmede og deres stilling på arbeidsmarkedet. Undersøkelsen er tilpasset EU-landenes undersøkelser slik at de er godt egnet for sammenligning. På grunn av tilknyttingen til AKU gir tilleggsundersøkelsen bred bakgrunnsinformasjon, hvilket gjør den godt egnet til å analysere forhold på arbeidsmarkedet. Dataene er basert på intervju av funksjonshemmede i aldersgruppen 15-66 år.

6.1.3 Utvalg og datainnsamling

Målgruppen i tilleggsundersøkelsen er avgrenset til 15-66 år og personer som deltar i undersøkelsen for 2.-7. gang. I 2016 ble det innledende spørsmålet om en har en funksjonshemming stilt til 10 492 personer (av totalt 19 520 i AKU dette kvartalet), og av de svarte 1 809 ja. Intervjudataene baseres altså på selvrapportert funksjonshemming. Jeg har totalt 64 608 observasjoner fra 2011 – 2016.

6.1.4 Feilkilder og usikkerhet

Den største usikkerheten i datasettet er utvalgsusikkerhet som kommer av at resultatene bygger på opplysninger om bare en del av den befolkningen undersøkelsen omfatter. Dette gjelder

særlig for ulike typer funksjonshemming, da det i enkelte grupper er for få respondenter til at utvalget kan si å representere befolkningen. Siden datasettet baserer seg på selvrapportert funksjonshemming kan den subjektive vurderingen også innebære feil. SSB erfarer at de med minst alvorlige helseproblemer og høyest yrkesdeltakelse kan skifte oppfatning vedrørende sin status som funksjonshemmet. Ved spørreundersøkelser vil det også være usikkerhet knyttet til registreringen av data, som for eksempel registreringsfeil eller feil basert på misforståelser. Datainnsamlingen er gjennomført ved PC-assistert direkte intervju over telefon av profesjonelle intervjuere med tilgang til omfattende veiledning, noe som reduserer risikoen for slike målefeil (Bø og Håland 2015).

6.1.5 Definisjon av funksjonshemming

Jeg repeterer det innledende spørsmålet i undersøkelsen som definerer funksjonshemming:

«I tillegg har vi noen spørsmål om funksjonshemming. Med funksjonshemming menes varige helseproblemer som kan medføre begrensninger i det daglige liv. Det kan være nedsatt syn, hørsel eller bevegelighet, lese- og skrivevansker, hjerte- eller lungeproblemer, psykiske lidelser osv. Har du etter din mening en funksjonshemming?» (Arbeidskraftundersøkelsen, SSB).

I en intervjuundersøkelse vil svarene avhenge av hvordan intervjuobjektene oppfatter spørsmålet, selv om det blir oppgitt en definisjon. Intervjuer besitter grundige instruksjoner og kan veilede ved tvil eller spørsmål fra respondenten.

Med varighet menes minst seks måneder. Noen plager kan oppfattes som varige i dårlige perioder, mens de i gode perioder kan ha liten innvirkning på funksjonsevnen. Dette gjelder særlig for muskel- og skjelettplager, og for disse gruppene sees et større frafall av respondenter. Subjektiv vurdering av funksjonshemming kan avhenge av kontekst, og personer med like diagnoser eller lidelser kan ha ulik oppfatning av seg selv som funksjonshemmet. Dette gjelder særlig for sysselsatte, og arbeidets art og tilrettelegging kan påvirke hvorvidt en definerer seg som funksjonshemmet.

6.2 Operasjonalisering av data og variabler

Ved empirisk analyse utelukker jeg alle som ikke har svart eller som har svart «vet ikke» for å kun studere personer med klar tilhørighet. Jeg benytter meg av data fra 2011-2016, der dataene er slått sammen og beregnet gjennomsnitt av for å redusere utvalgsusikkerhet.

Avhengige variabler	Uavhengige variabler	Kontrollvariabler
<ul style="list-style-type: none"> • Sysselsetting • Fast vs midlertidig • Heltid vs deltid • Undersysselsetting • Tilknytningsnivå 	<ul style="list-style-type: none"> • Funksjonshemming • Grad av funksjonshemming 	<ul style="list-style-type: none"> • Kjønn • Alder • Alder² • Sivilstatus • Barn • Utdanning • Sektor • Bedriftsstørrelse

Figur 11: Operasjonalisering av variabler

6.2.1 Avhengige variabler

Sysselsetting

En sentral variabel er sysselsetting, som er basert på spørsmål i AKU om «hovedstatus i arbeidsstyrken». SSB benytter seg av anbefalingen til Den Internasjonale Arbeidsorganisasjonen (ILO) for utarbeidelse av arbeidsmarkedsstatistikk i valg av begreper og definisjoner. Sysselsatte er personer i alderen 15 - 74 år som utførte inntektsgivende arbeid av minst en time varighet i referanseuka, og personer som har et slikt arbeid, men som er midlertidig fraværende. Denne definisjonen er brukt, med unntak av at aldersgruppen i utvalget er 15 – 66 år. Jeg skiller mellom ulike status i arbeidsmarkedet og konstruerer en variabel «tilsyss», der 1 = sysselsatt og 0 = ikke sysselsatt. De som ikke er sysselsatt er enten definert som arbeidsledige eller utenfor arbeidsstyrken.

Fast og midlertidig ansettelse

Arbeidsmiljølovens kapittel 14 fastslår at hovedregelen for sysselsetting er fast ansettelse. Det innebærer at arbeidsavtalen gjelder inntil den blir sagt opp av en av partene i arbeidsforholdet. Arbeidsmiljøloven åpner imidlertid for at man i enkelte tilfeller kan ansettes for et bestemt tidsrom, altså midlertidig ansettelse. Jeg er interessert i å studere tilknytningen til arbeidslivet og bruk av faste og midlertidige stillinger, og konstruerer variabelen «fastansatt», der 1 = fast ansatt og 0 = midlertidig ansatt.

Heltid og deltidsansettelse

Ansatte regnes som heltidsansatte dersom de har en avtalt arbeidstid på 33 timer eller mer per uke. For ansatte i stat, skoleverk og kommune vil ansatte med en stillingsandel på 100% være

definert som heltidsansatte. Stillingsstørrelse er relevant for tilknytning til arbeidslivet og jeg konstruerer variabelen «heltid», der 1 = heltidsansatt og 0 = deltidsansatt.

Undersysselsetting

SSB definerer undersysselsetting som deltidsysselsatte som oppgir å ønske lengre avtalt arbeidstid, og som aktivt har forsøkt å øke arbeidstid og som er tilgjengelige for økt arbeidstid. Dette fungerer som et mål på ufrivillig arbeidstid. Jeg konstruerer variabelen «undersysselsetting», der 1 = undersysselsatt 0 = ikke undersysselsatt.

Grad av tilknytning

Siden jeg vil studere tilknytningen til arbeidslivet for funksjonshemmede definerer jeg 4 grader av tilknytning, som vist i tabell 1. Den laveste graden av tilknytning er personer ansatt deltid i en midlertidig stilling, og den høyeste er ansatte i fast heltidsstilling. Grad av tilknytning gjelder for sysselsatte, da arbeidsledige og personer utenfor arbeidsstyrken er definert uten tilknytning.

Tabell 1: Grad av tilknytning til arbeidslivet

Tilknytningsgrad	Ansettelsesform	Arbeidstid
Lav	Midlertidig	Deltid
Lett	Midlertidig	Heltid
Moderat	Fast	Deltid
Sterk	Fast	Heltid

6.2.2 Uavhengige variabler

Funksjonshemming

Begrepet funksjonshemming er tidligere gjort rede for. Det blir ikke publisert data for sysselsetting etter type funksjonshemming i Norge, fordi utvalget i enkelte grupper er for små. Jeg konstruerer variabelen «funksjonshemming», der 0 = funksjonsfrisk og 1 = funksjonshemmet.

Grad av funksjonshemming

I AKU har jeg ikke informasjon om grad av funksjonshemming eller detaljer rundt funksjonshemmingen, men jeg har tilleggsinformasjon som sier noe om hvorvidt funksjonshemmingen påvirker arbeidsoppgaver eller arbeidstid. I tillegg har jeg informasjon om hvem som har vansker med å komme seg til og fra jobb. Ut ifra dette har jeg operasjonalisert grad av funksjonshemming som vist i tabell 2.

Tabell 2: Definisjon av grad av funksjonshemming. Fra lett til sterk.

Grad	Årsak	Fordeling
Lett	Funksjonshemmingen påvirker ikke arbeidsevne	18,43 %
Mild	Funksjonshemmingen påvirker en av tre: arbeidsoppgaver, arbeidskapasitet, mulighet til å reise til og fra jobb	15,28 %
Moderat	Funksjonshemmingen påvirker to av tre: arbeidsoppgaver, arbeidskapasitet, mulighet til å reise til og fra jobb	40,09 %
Sterk	Funksjonshemmingen påvirker arbeidsoppgaver, arbeidskapasitet og mulighet til å reise til og fra jobb	26,21 %

Sektor

SSB har siden 2006 inkludert eierforholdet til virksomheten i spørreundersøkelsen. Koding i AKU baserer seg på informasjon fra arbeidstakerregisteret og det sentrale bedrifts- og foretaksregisteret. Både privat og offentlig sektor har som målsetting å inkludere funksjonshemmede, men offentlig virksomhet har strengere lovgivning for å øke inkludering. I AKU er eierskap inndelt i privat, kommunal, fylkeskommunal og stat. Jeg konstruerer en variabel «sektor», der 1 = offentlig og 2 = privat. Offentlig virksomhet inkluderer kommunal forvaltning, fylkeskommunal forvaltning og statlig forvaltning. Privat sektor er størst og står for to tredjedeler av sysselsettingen i Norge.

Bedriftsstørrelse

Størrelsen på en virksomhet kan ha noe å si for mulighet til å ansette personer med funksjonsnedsettelse og tilrettelegging. I tilleggsundersøkelsen har jeg informasjon om størrelse på virksomheter, og jeg inndeler i små, mellomstore og store bedrifter. NHO regner små og mellomstore bedrifter som foretak med mindre enn 100 ansatte. I EU er en bedrift liten hvis det er under 50 ansatte. I Norge regnes en bedrift som liten dersom det er under 20 ansatte. På bakgrunn av dette inndeler jeg små bedrifter som de med mindre enn 20 ansatte, mellomstore fra 20-99 og store fler enn 100. Omsetning og balanse vil også ha en innvirkning på vurdering av bedriftsstørrelse, men det har jeg ikke informasjon om her, og velger å kun inndele etter antall ansatte (NHD 2012).

Tabell 3: Bedriftsstørrelse og sysselsetting

	Bedriftsstørrelse		Fordeling
1	Små	< 20	38,92 %
2	Mellomstore	20 - 99	32,92 %
3	Store	> 99	28,16 %

Utdanning

Utdanning er investering i human kapital, og regnes som en av de viktigste investeringene en kan gjøre for å få og beholde arbeid. I AKU får jeg informasjon om intervjuobjektens utdanningsnivå. Dette er innhentet fra SSBs register over befolkningens høyeste gjennomførte utdanning, kombinert med spørsmål for å få med utdanning som ennå ikke er registrert. Klassifiseringen av utdanning i AKU baserer seg på Standard for utdanningsgruppering og er vist i tabell 4. Jeg snevrer dette inn og definerer fire nivåer av utdanning som vist i tabell 5.

Tabell 4: Gruppering av utdanning etter AKU

Nivå	Nivånavn
1	Barneskole
2	Ungdomsskole
3	Videregående skole, grunnkurs, VK1
4	Videregående skole VK2
5	Påbygning til videregående opplæring
6	Universitet og høyskole lavere nivå
7	Universitet og høyskole høyere nivå
8	Universitet og høyskole forskernivå
9	Uoppgitt

Tabell 5: Definisjon av nivåer for utdannelse

Kategori	Inndeling (Etter nivå)
1	Grunnskole (1 og 2)
2	Videregående opplæring (3-5)
3	Høyere utdanning- lavere grad (6)
4	Høyere utdanning- høyere grad (7 og 8)

6.2.3 Demografiske kontrollvariabler

Kjønn har innvirkning på tilknytning i arbeidslivet. Jeg bruker kjønn som dummyvariabel med mann som referansekategori. *Alder* påvirker sysselsetting ved at arbeidserfaring, utdanning og funksjonshemming øker med alder. Jeg vil kontrollere for dette ved å inkludere alder i regresjonene, og $alder^2$ er med for å representere erfaring, siden jeg ikke har tilstrekkelig med informasjon til å se på arbeidserfaring hos funksjonsfriske som ikke er sysselsatt. Aldersvariablene vil representere en annengradsligning som er konkav. Dette betyr at økende alder er positiv, men avtagende. *Sivilstatus og barn* blir også kontrollert for der ugift og uten barn er referansekategori.

6.3 Metode

Metodene brukt for å analysere datamaterialet er binær og ordinal logistisk regresjon med støtte fra krystabeller. Jeg bruker statistikkprogrammet Stata for å utføre analyser og tilhørende tester.

Jeg bruker regresjonsanalyse for å studere trekk ved tilbuds- og etterspørselssiden som forklarer tilknytningen til arbeidslivet. Første trinn var å finne og operasjonalisere hvilke faktorer eller kjennetegn som kan påvirke tilknytning. Neste trinn blir å sette opp en modell for å analysere hvordan disse kjennetegnene på tilbudssiden: kjønn, alder, sivilstatus, utdanningsnivå, barn og funksjonshemming, og etterspørselssiden: sektor og bedriftsstørrelse, påvirker tilknytning og sysselsetting.

Jeg kjører ulike regresjoner for å studere de avhengige variablene sysselsetting, midlertidig ansettelse, deltidsarbeid og grad av tilknytning til arbeidslivet.

6.3.1 Regresjonsanalyse – logistisk regresjon

Regresjonsanalysen har som mål å beskrive sammenhenger mellom en eller flere uavhengige variabler og en avhengig variabel. Dette gjøres ved å finne frem til en beskrivelse av fenomenet i en modell som inkluderer relevante forklaringsvariabler og ekskluderer irrelevante variabler. Jeg har tidligere i oppgaven gjennomgått ulike variabelvalg, og flere tester er gjort for å tilpasse modellen.

I lineære regresjonsmodeller er det blant annet forutsetninger om linearitet og krav om normalfordelte restledd. Jeg bruker kategoriske variabler, som aldri vil bli normalfordelt når det er binære variabler, og flere av forutsetningene for lineære regresjonsmodeller passer ikke

med mitt datasett. Derfor benyttes *logistisk regresjon* - en godt egnet metode når den avhengige variabelen har to utfall og det er relevante kategoriske variabler som skal med i modellen.

Forutsetninger i logistisk regresjon

For at resultatene fra analysen skal være pålitelige er det en rekke forutsetninger som skal være oppfylt. De viktigste forutsetningene i en logistisk regresjonsmodell er:

- God modelltilpasning, der relevante variabler inkluderes og irrelevante variabler utelukkes
- Sammenhengen mellom avhengige variabler og uavhengige variabler er s-formet og kan beskrives med den logistiske funksjonen som en rett kurve på logit-skalaen
- Sammenhengen mellom variabler skal ikke være spuriøs
- Vi ønsker kausale årsakssammenhenger
- Mange observasjoner

Det er ingen forutsetninger knyttet til restleddet i logistisk regresjon. Sammenhengen mellom logit, sannsynlighet, koeffisienter og oddsforhold i logistisk regresjon er forklart med et eksempel vedlegg til kapittelet.

6.3.2 Modell

Binær logistisk regresjon

Den avhengige variabelen er konstruert som en binær variabel med to utfall. I logistisk regresjon er det logiten (logaritmen til oddsen for $L = 1$) som er avhengig variabel. Den logistiske regresjonsligningen skrives:

$$(1) \quad (L_j = \ln[P/(1 - P)]) = \ln(\varphi) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_{k-1} X_{(k-1)}$$

Der L_j indikerer den dikotome variabelen for sysselsetting der $j = 1$ betyr sysselsatt og $j = 0$ betyr ikke sysselsatt og X_i er de uavhengige variablene, hvor:

$X_1 =$ Kjønn, der 0 = mann og 1 = kvinne

$X_2 =$ Alder, kontinuerlig variabel

$X_3 =$ Alder², kontinuerlig variabel.

$X_4 =$ Sivilstatus, der 0 = ugift og 1 = gift eller samboer

$X_5 =$ Barn, der 0 = ikke barn og 1 = har barn

X_6 = Utdanning. Kategorisk variabel, der 0 = grunnskole 1 = videregående opplæring, 2 = høyere utdanning, lavere nivå og 3 = høyere utdanning, høyere nivå.

X_7 = Funksjonshemming, der 0 = funksjonsfrisk og 1 = har funksjonshemming.

Sannsynligheten for utfallet blir estimert med sannsynlighetsmaksimering. I Stata får jeg resultatene presentert som log-odds regresjonskoeffisienter, β som viser effekten av de uavhengige variablene på den avhengige variabelen, gitt alt annet likt.

Ordinal logistisk regresjon

Ordinal eller rangert logistisk regresjon er en utvidelse av logistisk regresjon for å estimere forhold mellom en rangert avhengig variabel og et sett uavhengige variabler. En rangert avhengig variabel er en kategorisk variabel med rangerte tilhørende verdier. Jeg bruker ordinal logistisk regresjon på den avhengige og rangerte variabelen *Tilknytning*, der de fire gradene av tilknytning er rangert fra lavest til høyest grad av tilknytning. Hensikten med analysen er å se hvor godt de ulike utfallene kan predikeres på bakgrunn av kontrollvariablene.

Ordinale logistisk regresjon tar utgangspunkt i et sett av regresjonsligninger hvor logiten er logaritmen til oddsen for å ha en bestemt verdi eller lavere fremfor en høyere verdi av den avhengige variabelen. For den avhengige variabelen tilknytning kan dette illustreres med følgende ligninger, der lav tilknytning er referanseverdien (Eikemo og Clausen 2012).

$$L_1 = \ln \left(\frac{P(Y = \text{Sterk tilknytning})}{P(Y > \text{lav tilknytning})} \right) = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

$$L_2 = \ln \left(\frac{P(Y \leq \text{moderat tilknytning})}{P(Y > \text{lav tilknytning})} \right) = \alpha_2 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

$$L_3 = \ln \left(\frac{P(Y \leq \text{lett tilknytning})}{P(Y > \text{lav tilknytning})} \right) = \alpha_3 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

Den første ligningen beregner logiten for å ha sterk tilknytning mot å ikke ha sterk tilknytning, den andre beregner logiten for å ha sterk eller moderat tilknytning mot å ikke ha sterk eller moderat tilknytning. Den tredje ligningen beregner logiten for å ha sterk, moderat eller lett tilknytning mot å ha lav tilknytning.

Det forutsettes at parameterestimaterne β er de samme, mens konstantleddet eller terskelverdien α varierer. Forskjellen fra en logistisk regresjonsmodell med binært utfall som i ligning (1) er at vi også får beregnet terskelverdiene. Disse kan sammenlignes med konstantledd og brukes til beregning av sannsynligheter.

6.3.4 Test av modellene

Jeg må teste for at forutsetningene for modellen oppfylles. Variablene som skal inkluderes er bestemt og begrunnet ut fra teori, tidligere studier og datamaterialet. Jeg har prøvd ut flere modeller og regresjoner for å finne modeller som gir pålitelige svar på mine spørsmål.

Reliabilitet og validitet

Reliabilitet knytter seg til observasjonene i datamaterialet. SSB bruker profesjonelle intervjuere og har bearbeidet datamaterialet mitt. Jeg kan dermed forutsette at målefeil er luket unna. Det eksisterer alltid usikkerhet i intervjuundersøkelser fordi respondentene kan misforstå spørsmålet, nekte å svare eller lyve. Jeg har kun tatt med de respondentene som har svart på alle spørsmål som er relevante for analysen for å kun studere de med klar tilhørighet.

Med validitet menes om det jeg analyserer og besvarer er det jeg ønsker å få svar på. Her er det krav om ikke utelatte forklaringsvariabler, og ikke korrelasjoner som forstyrrer påliteligheten av resultatene. Vi må kunne si noe om den statistiske usikkerheten og ønsker kausale sammenhenger.

Kausalitet

Kausalitet påvirkes av endogenitet og spuriøsitet. Endogenitet er når den avhengige variabelen som skal forklares, også påvirker den uavhengige variabelen som er ment å forklare. Endogenitet kan gjøre at man finner sammenhenger som ikke er der, eller påvirke styrken på sammenhengen. Spuriøse sammenhenger kan oppstå dersom man utelater eller ikke tar høyde for bakenforliggende årsaker som påvirker både avhengige og uavhengige variabler. Spuriøse sammenhenger er altså når deler av eller hele sammenhengen mellom to variabler er forklart av en tredje variabel som er utelatt fra analysen. I mine analyser kan en sann tredjevariabel være personlige egenskaper, som for eksempel arbeidsmoral, vilje og indre driv. Disse egenskapene kan være avgjørende for at en person for eksempel fullfører høyere utdanning, og er samtidig egenskaper som kan gjøre det lettere å få jobb. Dermed påvirker disse personlige egenskapene både sysselsetting og utdanning og kan gi spuriøse sammenhenger.

Selv om spuriøsitet og endogenitet kan skape problemer i modellen, må man leve med noe av dette da det er umulig å redusere all slik risiko. Jeg har forsøkt å justere for noen av disse problemene med å ta med en kvadrert aldersvariabel. Alder kan påvirke helse, og høy alder kan også bety at en er mindre attraktiv på arbeidsmarkedet, og jeg denne effekten ønsker jeg å inkludere.

Test av variabler og data

Diskriminering

Diskriminering skjer om en uavhengig variabel ikke varierer på den avhengige variabelen. Diskriminering er kun et problem ved kategoriske variabler, som jeg har mange av. Hvis for eksempel alle med videregående utdanning har høy tilknytning til arbeidslivet, vil dette skape problemer for modellen. Dette er testet for ved krysstabeller der jeg så etter om noen av verdiene lå nær null. Jeg har ikke funnet problemer med diskriminering i mine modeller. Det kan nevnes at barn kun er registrert for kvinner i datamaterialet mitt. Siden dette er en binær variabel er ikke dette et problem, men effekten av barn er beregnet ut ifra kvinner.

Multikollinearitet

Multikollinearitet betyr korrelasjon mellom uavhengige variabler. Variablene korrelerer da så sterkt at det er overflødig å bruke begge. Ved perfekt kollinearitet er det umulig å finne estimerte regresjonskoeffisienter. I Stata blir det automatisk testet for kollinearitet ved at en av variablene som har dette problemet utelates fra regresjonen. Dette har vært tilfellet for flere variabler på etterspørselssiden. Jeg har da tatt en vurdering av hvilke jeg skal ekskludere, da jeg vil unngå å ha med variabler som forklarer det samme. Vanligvis er korrelasjonsmatrisen, som viser korrelasjonen mellom alle uavhengige variabler i modellen, en god måte å teste multikollinearitet på. Siden jeg har mange kategoriske variabler i min modell passer ikke denne her.

To andre vanlige mål på multikollinearitet er toleransetest og VIF-test. Toleransetesten sier noe om hvor mye kollinearitet en regresjonsanalyse kan håndtere og VIF-testen gir indikasjon på hvor mye av standardavviket som kan skyldes kollinearitet. $VIF = 1/\text{toleransen}$. Dersom variablene er ukorrelerte vil både toleransen og VIF være 1. Hvis toleransen er veldig lav vil VIF bli veldig høy. Tommelfingerregelen er derfor at en toleranse på 0,1 eller mindre eller en VIF over 10 kan bety problemer i modellen.

Jeg bruker kommandoen: «estat VIF» i Stata. Dette er en metode for å teste kollinearitet i lineær regresjon, men siden testen ser på kollinearitet mellom de uavhengige variablene, kan kommandoen også brukes til å teste logistiske regresjonsmodeller. Tabell 6 viser resultatet av en VIF-test for variablene Kjønn = V008, Alder = V006, barn, sivilstatus, grad av funksjonshemming, høyeste gjennomførte utdanning, bedriftsstørrelse og sektor. Alle VIF-verdiene er under 2, noe som bekrefter at det ikke er problemer med multikollinearitet mellom disse variablene. Eksempelet under er brukt for lineær regresjon med heltidsansettelse som

avhengig variabel, og lignende tester må gjøres for alle modeller og inkludere alle relevante variabler.

Tabell 6: VIF-test for uavhengige variabler

```
. estat vif
```

Variable	VIF	1/VIF
V008	1.39	0.719191
V006	1.24	0.803221
barn	1.32	0.755503
sivilstatus	1.08	0.925679
grad		
1	1.39	0.721727
2	1.55	0.646436
3	1.17	0.853122
utdanning		
2	1.69	0.590364
3	1.77	0.563877
4	1.23	0.811872
bedriftsstørrelse		
2	1.26	0.796708
3	1.25	0.798092
sektor	1.33	0.752850
Mean VIF	1.36	

Multikollinearitetsproblemer oppstår ofte ved kvadratledd – som jeg har for alder. Dette er fordi dette leddet er konstruert med utgangspunkt i den kontinuerlige aldersvariabelen. Denne typen multikollinearitet sees vanligvis ikke på som et problem (Eikemo og Clausen 2012, s. 157).

Test av modellen som helhet

Hosmer - Lemeshowtest

For å studere modellen som helhet utfører jeg en Hosmer-Lemeshow-test, som er en statistisk test for logistiske regresjoner som tester hvor godt modellen er tilpasset data. Den tester altså om kurven er logistisk. Testen ser etter forskjeller i faktiske observasjoner og estimerte sannsynligheter eller predikerte verdier. Logistiske regresjonsmodeller estimerer sannsynligheten for et utfall og vi ønsker at disse estimerte sannsynlighetene skal være tett opptil faktiske observasjoner. En god modell som er godt tilpasset data vil gi en logistisk og S-formet kurve.

Nullhypotesen i en Hosmer -Lemeshowtest sier at det er bevis for at modellen er dårlig tilpasset data og vi ønsker å forkaste hypotesen. I tabell 7 har jeg testet logistisk regresjon med heltidsansatte som avhengig variabel og ser at P-verdien er høyere enn 0,05, altså ikke signifikant. Dette betyr at vi ikke har bevis for en dårlig tilpasset modell. Dette i seg selv betyr ikke at modellen er god, men testen finner ikke holdepunkt for å si at den er dårlig.

Tabell 7: Hosmer-Lemeshowtest for logistisk regresjon

Logistic model for heltid, goodness-of-fit test

(Table collapsed on quantiles of estimated probabilities)

number of observations =	4805
number of groups =	10
Hosmer-Lemeshow chi2 (8) =	12.92
Prob > chi2 =	0.1146

Linktest

Test for om modellen er godt tilpasset er gjort ved bruk av Linktest. Testen blir brukt for å se etter spesifiseringsfeil og i Stata gjøres dette ved å kjøre en linktest sammen med regresjonen. Dersom modellen er korrekt spesifisert skal man ikke finne andre statistisk signifikante predikører enn de funnet i modellen. Stata bruker den lineære predikerte verdien (_hat) og den samme verdien opphøyd i annen (_hatsq) for å rekonstruere modellen. _hat variabelen skal være statistisk signifikant siden denne er tatt fra regresjonsmodellen, og en sigifikant _hat sier at modellen er riktig spesifisert. Hvis modellen er riktig spesifisert skal derimot ikke _hatsq ha noe prediktiv relevans, og vi ønsker at denne ikke skal være signifikant da dette kan bety at relevante variabler er utelatt.

Linktesten er et verktøy for å undersøke modellen og har begrensninger. Dersom testen ikke tilfredsstillter kriteriene kan det likevel være en god modell, men dette må begrunnes i variabelvalg og teori knyttet til problemstillingen. Det er viktigere at modellbyggingen er forankret i gode resonnement enn at linktesten er oppfylt. Mitt datasett er stort og dataene er innsamlet for å svare på mange ulike spørsmål relatert til arbeidsmarkedet, og det er umulig å inkludere alle relevante variabler. Det er ikke mulig å foreta linktest på ordinal logistisk regresjon. Testene for midlertidig ansettelse har signifikante hatsq verdier, men jeg velger likevel å beholde den modellen, da jeg ikke har kommet frem til en bedre modell for å besvare tilhørende spørsmål.

Tabell 8: Linktest logistisk regresjon for sysselsetting

```
. linktest

Iteration 0:  log likelihood = -6640.0642
Iteration 1:  log likelihood =  -4903.39
Iteration 2:  log likelihood = -4902.7132
Iteration 3:  log likelihood = -4902.7128

Logistic regression              Number of obs   =    9,580
                                LR chi2(2)       =   3474.70
                                Prob > chi2          =    0.0000
Log likelihood = -4902.7128      Pseudo R2       =    0.2616
```

tilsyss	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
_hat	1.003944	.0216097	46.46	0.000	.9615897	1.046298
_hatsq	.0191016	.0132233	1.44	0.149	-.0068155	.0450187
_cons	-.0259272	.0306531	-0.85	0.398	-.0860063	.0341518

6.3.5 Tolkning av den logistiske regresjonslikningen

Logistisk regresjon i Stata presenterer logistisk regresjonskoeffisient, standardavvik, z-verdi og tilhørende p-verdi (signifikansnivå) og koeffisientenes konfidensintervall. For å presentere variablene i regresjonslikningen på en enkel og oversiktlig måte, vil kun de viktigste verdiene fra tabellen gjengis. I kapittel 8 presenterer jeg de logistiske regresjonskoeffisientene med standardavvik i parentes, og signifikansnivået blir markert med stjerner. Regresjonskoeffisientene representerer endringen i logiten for hver enhets endring i den uavhengige variabelen, gitt alt annet likt. Fortegnet til koeffisientene indikerer positiv eller negativ effekt og sier også noe om størrelsen på effekten. For å få mest mulig informasjon om størrelsen på effekten kan logg-odds benyttes. Signifikansverdien angir sannsynligheten for at en sann nullhypotese er forkastet. Nullhypotesen sier at det ikke er sammenheng mellom den avhengige og uavhengige variabelen i populasjonen (Eikemo og Clausen 2012). I Stata kan jeg beregne predikerte sannsynligheter for respondentene, grupper eller utvalg basert på karakteristikaene i de uavhengige variablene. Dette er gjort for å se på sannsynligheten for ulik grad av tilknytning til arbeidslivet for personer med ulik grad av funksjonshemming.

Resultatene fra den ordinale logistiske regresjonen blir presentert på samme måte, men i stedet for konstantledd presenteres terskelestimatene, markert med /kutt 1, /kutt2 og /kutt3. Koeffisientene tolkes som ved binær logistisk regresjon. En negativ logit representerer lavere sannsynlighet for høyere tilknytning og positiv logit representerer høyere sannsynlighet for høyere tilknytning.

7 DESKRIPTIV STATISTIKK

Jeg vil studere hvordan de avhengige variablene og andre variabler varierer med hverandre. I hovedsak er det partielle analyser belyst i toveistabeller med kort presentasjon av særlig interessante funn. Hensikten er å bli kjent med materialet, få et grunnlag for å besvare hypoteser, og gi en oversikt over viktig informasjon som skal brukes i videre analyser og diskusjon. Innhold og funn i dette kapitlet vil følgelig bli nærmere studert og diskutert i kapittel 9.

Datamaterialet som er benyttet i analysene er hentet fra SSBs Arbeidskraftsundersøkelse (AKU) med tilleggsundersøkelse for personer med funksjonshemming for årene 2011-2016. Der annet ikke er oppgitt, er alle tall prosent av utvalget slått sammen fra 2011-2016. I telefonsamtale med SSB har jeg fått bekreftet at dette kan gjøres. Utvalget mitt består av personer fra 15-66 år og representerer befolkningen i et år, som i denne gruppen utgjør 3 504 000 personer i 2016. Av disse var omtrent 536 600 funksjonshemmede og 2 967 400 funksjonsfriske. Det er enkelte respondenter som deltar 2 år på rad, men det er umulig å identifisere og fjerne disse. På grunn av frafall, utskiftning av utvalg og utvalgsstørrelsen, samt at personer ofte endrer status fra et år til et annet er dette likevel en god måte å bruke materialet på.

7.1 Sysselsetting og tilknytning til arbeidslivet

Tabell 9 viser at sysselsettingen er betraktelig lavere for funksjonshemmede enn for funksjonsfriske. Det er også en lavere prosentandel ikke-sysselsatte funksjonshemmede som ønsker arbeid enn funksjonsfriske. Andelen funksjonshemmede som jobber deltid er betydelig større enn tilsvarende andel hos funksjonsfriske. Undersysselsetting representerer ufrivillig deltid med ønske om mer arbeidstid. Vi ser at funksjonshemmede er mer tilfreds med deltidsarbeid enn funksjonsfriske.

Bruk av faste og midlertidige ansettelser fordeler seg likt på de to gruppene, og sistnevnte er noe overraskende for meg. De største skillene mellom funksjonshemmede og funksjonsfriske er altså mellom moderat og sterk tilknytning til arbeidslivet, noe som hovedsakelig skyldes at funksjonshemmede jobber mer deltid.

Tabell 9: Funksjonshemmede og funksjonsfriske fordelt i prosent på sysselsetting og tilknytning til arbeidslivet

	Funksjonshemmede	Funksjonsfriske
Sysselsatt	50 %	86 %
Heltidsansatt	54 %	78 %
Deltid	46 %	22 %
Fast ansatt	92 %	93 %
Midlertidig ansatt	8 %	7 %
Undersysselsatt	8 %	11 %
Ikke sysselsatt	50 %	14 %
Ønsker jobb	24 %	38 %
Grad av tilknytning		
Mild	5 %	3 %
Lett	3%	4 %
Moderat	40%	19 %
Sterk	51 %	74%

7.1.1 Type funksjonshemming og sysselsetting

Tabell 7.1 i Vedlegg 2 viser funksjonshemmede etter type funksjonshemming. En person kan ha flere funksjonshemminger, og dermed er noen av de sysselsatte talt flere ganger. Inntrykket er at problemer med bein eller føtter er den største årsaken til funksjonshemming etterfulgt av rygg og nakkeproblemer, problemer med hender og føtter og epilepsi. Personer med psykiske problemer og kreft er gruppene med lavest sysselsetting. De med hørselsproblemer, synsproblemer, dysleksi eller dyskalkuli og diabetes har høyest grad av sysselsetting.

Det hadde vært interessant å studere sysselsetting med utgangspunkt i type funksjonshemming, men fordi noen av utvalgene er veldig små, og jeg ikke har tilgang til informasjon som sier noe om variasjon i gruppene, blir ikke dette gjort.

7.1.2 Grad av funksjonshemming og sysselsetting

Tabell 10 viser at sysselsetting synker med grad av funksjonshemming. Majoriteten har moderat grad av funksjonshemming (40%) og av disse er halvparten sysselsatt. Tabell 7.2 i Vedlegg 2 viser at ønske om jobb er sterkest for ikke-sysselsatte med lav grad av funksjonshemming

Tabell 10: Sysselsatte etter grad av funksjonshemming

Grad av funksjonshemming (antall i prosent)	Sysselsetting
Lett (18%)	79%
Lav (15 %)	78%
Moderat (40%)	50%
Høy (26%)	14%

7.1.3 Behov for tilrettelegging

Tilrettelegging er regnet som et viktig tiltak for å få eller beholde funksjonshemmede i arbeid. Tabell 11 gir en oversikt over begrensninger funksjonshemmede opplever i arbeidslivet. 81% av personer med funksjonshemming opplever begrensninger i arbeidsevnen. De fleste har begrensninger knyttet til både arbeidsoppgaver og arbeidstid og nesten en tredjedel har problemer med reiseveien til jobb.

Tabell 11: Hvorvidt funksjonshemmingen setter begrensninger i arbeidslivet. Prosent av alle funksjonshemmede.

Begrenser kun arbeidsoppgaver	10 %
Begrenser kun arbeidstid	6 %
Begrenser arbeidsoppgaver og arbeidstid	65 %
Funksjonshemmingen gjør det vanskelig å komme til og fra jobb	29 %
Begrenser hverken arbeidsoppgaver eller arbeidstid	19 %

Tabell 12 viser tilrettelegging på arbeidsplassen, og hvorvidt det er behov for mer tilrettelegging. En tredjedel av de sysselsatte har fått tilpasset arbeidssituasjonen, og nærmere 14% av disse ønsker mer tilrettelegging. Fordelingen av tilrettelegging og behov for tilrettelegging fordeler seg likt på tilpasning av arbeidstid, tilpasning av arbeidsoppgaver og tilrettelegging ved fysiske hjelpemidler.

Tabell 12: Sysselsatte funksjonshemmede og tilrettelegging av arbeidsplass

Type tilpasning	Har fått tilpasset	Behov for mer?
Tilpasning på arbeidsplassen	32 %	14 %
Tilpasning av arbeidstid	28 %	13 %
Fysiske hjelpemidler	32 %	15 %

Tabell 7.3 i Vedlegg 2 viser tilretteleggingsbehov for ikke-sysselsatte funksjonshemmede. Over en tredjedel måtte slutte i forrige jobb på grunn av funksjonshemmingen. Av disse er det 12 % som kunne fortsatt i jobben med riktig tilrettelegging. 6% av funksjonshemmede har ikke vært i jobb tidligere, og av disse er det en tredjedel som mener de kan jobbe med riktig tilrettelegging. Både tilrettelegging av arbeidstid, arbeidsoppgaver og fysiske hjelpemidler står frem som viktige tilretteleggingstiltak.

7.1.4 Utdanning

Tabell 13 under og 7.4 og 7.5 i Vedlegg 2 viser at funksjonshemmede har lavere utdanningsnivå enn funksjonsfriske, med færre som tar høyere utdanning og en betydelig større andel som har grunnskole som høyeste grad av fullført utdanning. Høyere utdanning er knyttet til høyere grad av sysselsetting og det er et skille mellom utdanningsnivået til sysselsatte og ikke-sysselsatte.

Tabell 13: Sysselsatte funksjonsfriske og funksjonshemmede etter utdanningsnivå

Utdanningsnivå	Totalt	Funksjonshemmede	Funksjonsfriske
Grunnskole	17 %	23 %	16 %
Videregående opplæring	44 %	48 %	43 %
Høyere utdanning - Lavere grad	29 %	24 %	30 %
Høyere utdanning - høyere grad	10 %	5 %	11 %
Totalt	100 %	100 %	100 %

I tabell 14 ser vi at utdanningsnivå har sammenheng med grad av funksjonshemming og at jo høyere grad av funksjonshemming, jo lavere utdanning. Et særlig interessant funn er at det er mindre høyere utdanning blant funksjonshemmede, uansett grad, sammenlignet med funksjonsfriske.

Tabell 14: Utdanning etter grad av funksjonshemming (både sysselsatte og ikke-sysselsatte)

	Lett	Lav	Moderat	Høy	Funksjonsfriske
Grunnskole	28 %	25 %	31 %	36 %	16 %
Videregående opplæring	46 %	46 %	48 %	49 %	43 %
Høyere utdanning - lavere grad	21 %	24 %	18 %	12 %	30 %
Høyere utdanning - høyere grad	6 %	5 %	3 %	2 %	11 %

7.1.5 Næring og sektor

I tabell 7.6 i Vedlegg 2 kommer det frem at funksjonshemmede er overrepresentert i jobber innen helse- og omsorgstjenester og undervisning. De er underrepresentert i forretningsmessig tjenesteyting, offentlig administrasjon, bergkraft og utvinning og forsikring, informasjon og kommunikasjonsarbeid.

Tabell 15 viser fordeling av sysselsatte og funksjonshemmede etter sektor og vi ser at flere funksjonshemmede arbeider i offentlig sektor.

Tabell 15: Fordeling av sysselsatte etter sektor

	Funksjonsfrisk	Funksjonshemmet
Privat	67 %	63 %
Offentlig	33 %	37 %
Totalt	100 %	100 %

Siden funksjonshemmede har høy sysselsetting i helse- og omsorgsnæringer og disse i stor grad er offentlige virksomheter (se tabell 7.7 i Vedlegg 2), ønsker jeg å gå nærmere inn på dette. Tabell 16 viser fordeling av sysselsatte på sektor hvis helse- og omsorgstjenester utelates. Etter sammenligning med tabell 15 ser vi at forklaringen bak større sysselsetting av funksjonshemmede i offentlig sektor hovedsakelig er forklart av sysselsettingen i helse- og omsorgstjenester. Dette skal vi komme nærmere tilbake til senere sett i lys av at staten har særlige forpliktelser til å hjelpe de funksjonshemmede ut i arbeidslivet.

Tabell 16: Fordeling av sysselsatte etter sektor (uten helse- og omsorgstjenester)

	Funksjonsfrisk	Funksjonshemmet
Privat	78 %	77 %
Offentlig	22 %	23 %
Totalt	100 %	100 %

Siden det også er høy bruk av deltidsstillinger i helse- og omsorgstjenester (se tabell 7.8 i Vedlegg 2) er det interessant å se om dette også kan forklare at funksjonshemmede arbeider mye deltid. Dersom jeg ser på forskjellen på deltidsarbeid mellom funksjonsfriske og

funksjonshemmede i næringer utenom helse- og omsorgstjenester finner jeg at det fremdeles er stor forskjell på bruk av deltid (se tabell 7.9 i Vedlegg 2).

7.1.6 Bedriftsstørrelse

Tabell 17 viser at funksjonshemmede jobber mer i små bedrifter og mindre i store bedrifter. Det er ikke forskjell på sysselsettingen i mellomstore bedrifter. Dette kan antyde at små bedrifter er mer villige til å ansette funksjonshemmede, noe som vil bli diskutert i senere kapitler.

Tabell 17: Sysselsatte etter bedriftsstørrelse

Bedriftsstørrelse	Funksjonsfriske	Funksjonshemmet
Små	38 %	44 %
Mellomstore	33 %	34 %
Store	29 %	22 %
Sum	100 %	100 %

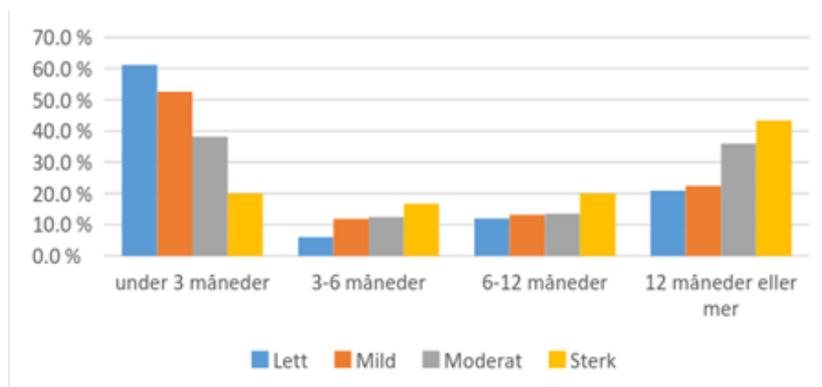
7.1.7 Tid for å skaffe seg arbeid

I tabell 18 ser vi at Funksjonshemmede bruker over ti uker mer enn funksjonsfriske på å få jobb. Det er færre som har fått jobb etter 3 måneder, 6 måneder og et år med søking, og over 30% bruker over et år på å få jobb, i motsetning til i underkant av 16% for funksjonsfriske. Tabell 7.10 i Vedlegg 2 sammenligner funksjonshemmede og funksjonsfriske, og her ser vi at det er en større andel funksjonshemmede som har jobb innen tre måneder.

Tabell 18: Tid brukt på å skaffe jobb

	Funksjonshemmede	Funksjonsfriske
Gjennomsnittstid	32,67 uker	22,23 uker
Tidsbruk etter prosent		
3 måneder eller mindre	46 %	55 %
6 måneder eller mindre	57 %	72 %
Mindre enn 1 år	69 %	84 %
1 år	12 %	8 %
Et år eller mer	31 %	16 %
Mer enn 2 år	10 %	4 %

I diagrammet i figur 12 ser vi at grad av funksjonshemming har betydning for hvor lang tid det tar å få jobb. Jo flere begrensninger funksjonshemmingen setter, desto lengre tid tar det å få jobb.



Figur 12: Tid brukt på å søke jobb, etter grad av funksjonshemming

Det at funksjonshemmede og funksjonsfriske bruker ulik tid på å skaffe arbeid er et interessant funn som jeg ikke har funnet noe tidligere litteratur om.

7.2 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på trekk ved sysselsetting og tilknytning for funksjonshemmede sammenlignet med funksjonshemmede, med fokus på utdanning, næring, sektor, tilrettelegging og tid brukt på å søke jobb. Vi finner at funksjonshemmede har lavere sysselsetting og tilknytning, og jobber mer deltid. Funksjonshemmede er overrepresentert i helse- og omsorgstjenester, noe som også forklarer hvorfor funksjonshemmede er mer sysselsatt i offentlig sektor. Funksjonshemmede har lavere utdanningsnivå, med færre som tar høyere utdanning og de bruker lengre tid på å skaffe jobb. I neste kapittel ser vi nærmere på disse sammenhengene, og i kapittel 9 følger diskusjon og refleksjon rundt resultatene.

8 EMPIRISKE FUNN

I analysene som følger er verdiene oppgitt i tabell 19 brukt som referansekategori.

Tabell 19: Uavhengige variabler og referansekategori

Uavhengige variabler	Referansekategori
Kjønn	Mann
Alder	Kontinuerlig variabel
Barn	Ikke barn
Sivilstatus	Singel
Funksjonshemmet	Funksjonsfrisk
Grad av funksjonshemming	Lav
Grad av tilknytning	Lav
Utdanning	Grunnskole som høyeste fullførte utdanning
Offentlig sektor	Privat sektor
Bedriftsstørrelse	Små bedrifter

8.1 Sysselsetting

Tabell 8.1 i Vedlegg 3 viser logistisk regresjon med sysselsetting som avhengig variabel. Regresjonskoeffisientene påvirker logg-oddsen og dermed også sannsynlighet. Funksjonshemming har sterk negativ påvirkning på sannsynligheten for å være sysselsatt. Utdanning øker sannsynligheten for å være sysselsatt, og jo høyere utdanning, jo høyere sannsynlighet har man for å være i jobb. Kvinner har lavere sannsynlighet for å være sysselsatt og barn har negativ effekt på sysselsetting. Alder har en positiv, men avtakende effekt. Dette betyr at yngre personer vil ha større sannsynlighet for sysselsetting når de blir eldre, mens den eldre delen av utvalget vil ha lavere sysselsetting når de blir eldre.

Tabell 20 viser resultatene av logistisk regresjon gjort etter gruppering av funksjonshemmede og funksjonsfriske. Her ser jeg at ulikhet mellom kjønn er større blant funksjonshemmede. Det er interessant at utdanning har større effekt på sysselsettingen for funksjonshemmede enn for funksjonsfriske. Funksjonshemmede har større avkastning på utdanning og vi vet fra kapittel 7 at de også generelt har lavere utdanning enn funksjonsfriske.

Tabell 20: Logistisk regresjon med sysselsetting som avhengig variabel. Etter grupper - funksjonshemmede og funksjonsfriske

Variabler	Funksjonshemmede	Funksjonsfriske
Kjønn	-0.313*** (0.0468)	-0.110*** (0.0353)
Alder	0.0344*** (0.00433)	0.395*** (0.00865)
Alder ²	-0.000822*** (6.01e-05)	-0.00472*** (0.000102)
Sivilstatus	0.586*** (0.0469)	0.572*** (0.0336)
Barn	-0.152** (0.0744)	-0.827*** (0.0493)
Videregående	0.621*** (0.0511)	0.520*** (0.0378)
Høyere utdanning, lavere grad	1.389*** (0.0684)	0.817*** (0.0449)
Høyere utdanning, høyere grad	1.670*** (0.140)	1.316*** (0.0777)
Observasjoner	9282	50,288
Standardavvik i parenteser	*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

8.2 Tilknytning

For å studere tilknytning benytter jeg meg av ordinal logistisk regresjon, og resultatene er presentert i tabell 21. Koeffisientene sier noe om hvilken påvirkning uavhengige variabler har på nivå av tilknytning og tolkes som ved binær logistisk regresjon. Koeffisientene kalles for ordinal logit og viser oddsen for at en som øker verdien i tilhørende variabel havner på et høyere nivå av tilknytning. Stata predikerer sannsynligheter basert på terskelverdier som sier noe om hvilken grad av tilknytning en respondent er predikert å ligge på.

Tabell 21: Ordinal logistisk regresjon med tilknytning til arbeidslivet som avhengig variabel

Variabler	Funksjonshemmede	Funksjonsfriske
Kvinne	-0.949*** (0.0794)	-1.128*** (0.0316)
Alder	0.236*** (0.0197)	0.341*** (0.00737)
Alder ²	-0.00266*** (0.000225)	-0.00370*** (8.83e-05)
Sivilstatus	0.201*** (0.0751)	0.0950*** (0.0299)
Barn	-0.225** (0.106)	-0.481*** (0.0367)
Mellomstor bedrift	0.174** (0.0791)	0.153*** (0.0301)
Stor bedrift	0.453*** (0.0926)	0.369*** (0.0339)
Offentlig sektor	-0.635*** (0.0790)	-0.744*** (0.0292)
Mild funksjonshemming	-0.400*** (0.0999)	-
Moderat funksjonshemming	-1.482*** (0.0905)	-
Stert funksjonshemming	-1.491*** (0.138)	-
Videregående utdanning	0.259*** (0.0868)	0.164*** (0.0364)
Høyere utdanning, lavere grad	0.392*** (0.104)	0.507*** (0.0406)
Høyere utdanning, høyere grad	0.951*** (0.184)	0.694*** (0.0567)
/kutt 1	-1.337*** (0.406)	0.724*** (0.141)
/kutt 2	-0.807** (0.404)	1.677*** (0.139)
/kutt 3	2.022*** (0.405)	3.508*** (0.141)
Observasjoner	4,016	

Standardavvik in parenteser *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Alle i utvalget er sysselsatt

8.2.1 Hva påvirker tilknytning?

Kjønn

Kvinner har lavere tilknytning til arbeidslivet enn menn og lavere sannsynlighet for å komme på et høyere nivå. Dette gjelder både funksjonsfriske og funksjonshemmede, men effekten av kjønn er sterkere blant funksjonsfriske. Likestillingen mellom kjønn i arbeidslivet ser ut til å

være bedre blant funksjonshemmede.

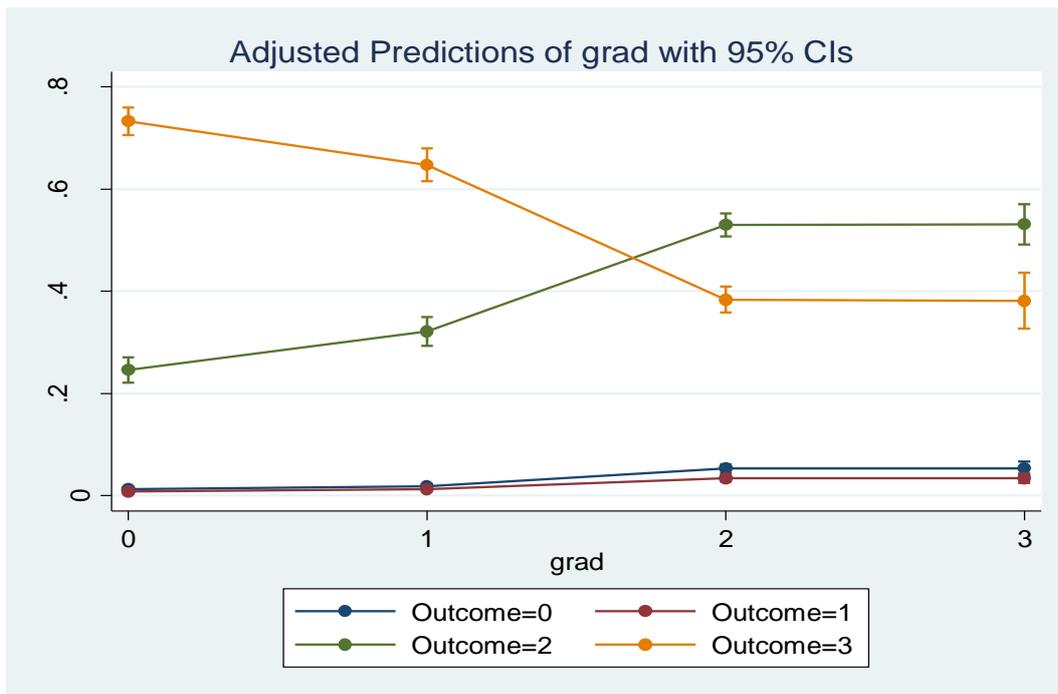
Barn og sivilstatus

Giftede personer har høyere tilknytning til arbeidslivet. Effekten av å være gift har større effekt på tilknytning blant funksjonshemmede enn for funksjonsfriske. Barn har negativ effekt på tilknytning. I AKU er det kun kvinner som er registrert med barn. Dette kan påvirke effekten av kjønn på tilknytningen, men jeg har testet for dette ved å kjøre regresjonen kun med utvalget for barn og dette påvirket ikke effekten mellom kjønn. Kvinner med barn har lavere tilknytning til arbeidslivet enn kvinner uten barn.

Grad av funksjonshemming

Funksjonshemming har en negativ effekt på grad av tilknytning generelt, og grad av funksjonshemming spesielt. Det er stor forskjell fra de to laveste gradene funksjonshemming til de to sterkeste gradene av funksjonshemming. Det som skiller disse gruppene er hvor mye funksjonshemmingen påvirker arbeidsevnen. Siden høyeste grad av funksjonshemming innebærer behov for tilrettelegging av arbeidsoppgaver, arbeidstid og fysiske hjelpemidler antok jeg at effekten av dette ville være høyere enn for moderat grad. Alle med høy grad av funksjonshemming har bevegelseshemming, så forklaringen på at de har lik påvirkning på tilknytningen som de med moderat funksjonshemming kan skyldes tilrettelegging eller at bevegelseshemming ikke har så stor betydning for tilknytningen eller begge deler.

Figur 13 viser sannsynlighet for ulike tilknytningsnivåer for ulik grad av funksjonshemming. Den horisontale akse viser ulik grad av funksjonshemming, vertikal akse viser sannsynlighetsfordelingen og kurvene viser tilknytningen. Vi ser at sannsynligheten for å ha det høyeste nivået tilknytning, med fast heltidsstilling synker med grad av funksjonshemming, mens de lavere nivåene stiger med grad av funksjonshemming. Effekten av grad av funksjonshemming på tilknytningsnivå er sterkest på moderat og sterk grad av tilknytning.

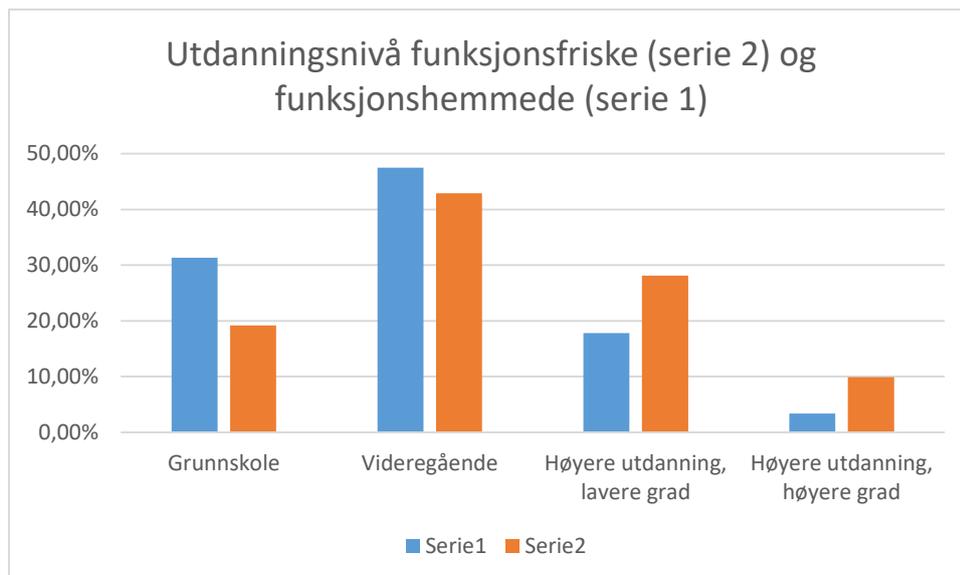


Figur 13: Sannsynlighet for ulike tilknytningsnivåer gitt ulik grad av funksjonshemming

Outcome* Viser grad av tilknytning fra lavest (0) til høyest (3).

Utdanning

Utdanning har som forventet stor påvirkning på grad av tilknytning, og sammenhengen er positiv for alle nivåer. Funksjonshemmede har generelt lavere utdanning enn funksjonsfriske, med flere som har videregående og grunnskole som høyeste fullførte utdanning og færre som tar høyere utdanning (se figur 14). For funksjonsfriske er det overgangen fra videregående til høyere utdanning som har størst utslag på tilknytningen, mens det for funksjonshemmede er overgangen fra grunnskole til videregående som har størst effekt. Verdien av høy utdanning på høyere nivå er størst blant de funksjonshemmede, noe som støtter opp under tidligere studier, der man har sett at funksjonshemmede bevisst velger høyere utdanning og profesjonsutdanninger for å posisjonere seg i arbeidsmarkedet.



Figur 14: Utdanningsnivå hos funksjonsfriske og funksjonshemmede

Bedriftsstørrelse

Jeg finner at tilknytning øker med bedriftsstørrelse. Dette kan forklares ved at store bedrifter har mulighet til å ha flere heltidsansatte og kanskje er mindre følsomme for sesongjusteringer. Tidligere pekte jeg på at funksjonshemmede er mindre sysselsatt i store bedrifter, men her ser vi at sysselsetting i større bedrifter øker sannsynligheten for å ha en sterk tilknytning til arbeidslivet.

8.2.2 Nærmere om tilknytning - heltid, deltid, fast ansatt og midlertidig ansettelse

Tabell 22 viser logistisk regresjon med heltid og fast ansettelse som avhengig variabel. Deltid og midlertidig ansettelse er referansevariabler. Offentlig sektor har mer bruk av deltid og midlertidige stillinger enn privat sektor. Personer med høy utdanning, høyere grad har større sannsynlighet for å være midlertidig ansatt enn personer med grunnskole som høyeste fullførte utdanning. Også her har funksjonshemming påvirkning på tilknytningen og øker sannsynligheten for å være deltidsansatt og midlertidig ansatt. Effekten av utdanning er sterkere på deltidsarbeid enn på midlertidige ansettelse.

Tabell 22: Logistisk regresjon med heltid og fastansatt som avhengige variabler

Variabler	Heltid	Fastansatt
Kjønn	-1.381*** (0.0315)	-0.199*** (0.0504)
Alder	0.334*** (0.00738)	0.209*** (0.0128)
Alder ²	-0.00382*** (8.76e-05)	-0.00173*** (0.000161)
Sivilstatus	0.0208 (0.0298)	0.368*** (0.0480)
Barn	-0.557*** (0.0364)	-0.156** (0.0637)
Offentlig sektor	-0.571*** (0.0293)	-1.034*** (0.0484)
Mellomstor bedrift	0.194*** (0.0300)	0.0224 (0.0504)
Stor bedrift	0.511*** (0.0343)	0.0682 (0.0557)
Videregående utdanning	0.200*** (0.0356)	0.167*** (0.0599)
Høyere utdanning, lavere grad	0.625*** (0.0400)	0.131* (0.0682)
Høyere utdanning, høyere grad	1.272*** (0.0625)	-0.311*** (0.0834)
Funksjonshemming	-1.179*** (0.0382)	-0.420*** (0.0690)
Konstant	-2.659*** (0.141)	-0.861*** (0.234)
Observasjoner	45,242	44,349
Standardavvik i parenteser	*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Av tabell 8.2 i Vedlegg 3 ser vi at høy grad av funksjonshemming og lavere utdanningsnivåer øker sannsynligheten for deltidsarbeid. Her ser vi imidlertid ikke den samme forskjellen i avkastningen på utdanning for funksjonsfriske og funksjonshemmede, som vi så på sysselsettingen. Utdanning har større effekt for heltidsansettelse blant funksjonsfriske.

I tabell 8.3 i Vedlegg 3 ser jeg at funnet om at høyere utdanning øker sannsynligheten for midlertidig ansettelse er forklart i det funksjonsfriske utvalget. Offentlig sektor har mer bruk av midlertidige ansettelser for funksjonsfriske enn funksjonshemmede. Det er overraskende at personer med videregående skole som høyeste nivå av utdanning øker sannsynligheten for

fulltidsansettelse mer enn høyere utdanning for utvalget med funksjonshemmede. En del av variablene for funksjonshemmede er ikke signifikante, fordi utvalget er for lite og resultatene for spredte.

9 DISKUSJON, OPPSUMMERING OG AVSLUTNING

I dette kapitlet diskuteres funn presentert i tidligere kapitler. De settes opp mot dagens regelverk i Norge og jeg diskuterer hvorvidt tiltak retter seg mot de problemene jeg har funnet. Jeg vil se på hvilke politiske implikasjoner mine funn gir og presentere forslag til tiltak for å bedre arbeidsmarkedssituasjonen for funksjonshemmede i Norge.

9.1 Hypoteser

Hypotese 1: *Funksjonshemmede har lavere tilknytning til arbeidsmarkedet enn funksjonsfriske.*

I tabell 10 i kapittel 7 så vi at funksjonshemmede har lavere tilknytning til arbeidslivet enn funksjonsfriske. De store forskjellene ligger i moderat og sterk tilknytning. 40% av funksjonshemmede har en moderat tilknytning til arbeidslivet, mot 19% av funksjonsfriske. 51% av funksjonshemmede har sterk tilknytning mot 74% av funksjonsfriske. Regresjonsanalysene bekreftet at funksjonshemming har negativ sammenheng med høy tilknytning, og hypotesen beholdes. Det som skiller moderat fra høy tilknytning til arbeidslivet er arbeidstiden, og vi finner at deltidsarbeid forklarer forskjellen i tilknytning til arbeidslivet mellom funksjonshemmede og funksjonsfriske.

Hypotese 2: *Funksjonshemmede jobber mer deltid.*

Funksjonshemming har positiv effekt på deltidsarbeid og hypotesen beholdes. Det er mer frivillig deltid blant funksjonshemmede enn for funksjonsfriske, noe som støtter hypotesen om at økt bruk av deltid for denne gruppen er et resultat av tilpasning. Jeg finner ikke holdepunkter for å si at funksjonshemmede arbeider mer deltid fordi de ikke får fulltidsstillinger. Av de som jobber deltid er det 46% som oppgir at de får tilpasning av arbeidssituasjonen i form av redusert arbeidstid.

Hypotese 3: *Funksjonshemmede arbeider mer i midlertidige stillinger.*

De empiriske funnene viser at funksjonshemmede jobber i midlertidige stillinger omtrent i samme grad som funksjonsfriske. Hypotesen forkastes. Dette er noe overraskende. Arbeidsgiversiden har tradisjonelt argumentert med at midlertidige ansettelse er en måte å øke sysselsettingen av funksjonshemmede på, mens funksjonshemmedes interesseorganisasjoner ønsker et vern mot midlertidige ansettelse. Hvis det var slik at økt tilgang til midlertidige ansettelse førte til økt sysselsetting av funksjonshemmede, ville jeg forvente å se en tendens til at det allerede var flere funksjonshemmede ansatt i midlertidige stillinger enn funksjonsfriske.

Hypotese 4: *Funksjonshemmede jobber mer i større bedrifter.*

Hypotesen forkastes da det er en negativ sammenheng mellom bedriftsstørrelse og sysselsetting. I mellomstore bedrifter er sysselsettingen tilnærmet lik. Antakelsen om at store bedrifter i større grad ansetter funksjonshemmede kom fra et kostnadsperspektiv. Det at sysselsettingen er høyest i små bedrifter og lavest i store bedrifter er noe overraskende fordi evalueringer av IA-avtalen og arbeidsgiverorganisasjoner uttaler at små bedrifter har dårligere muligheter for tilrettelegging.

Jeg skulle gjerne hatt mer informasjon for å styrke konklusjonen. Det kan tenkes at bedriftenes lokalisering kan påvirke resultatene, for eksempel at mindre bedrifter i utkantstrøk vil ha større fokus på inkludering fordi det samtidig styrker lokalmiljøet.

Hypotese 5: *Funksjonshemmede bruker lengre tid på å skaffe seg jobb.*

Hypotesen beholdes da jeg finner at funksjonshemmede bruker betraktelig lenger tid enn funksjonsfriske på å søke jobb. Barrierer knyttet til produktivitet, kostnader, informasjon og holdninger, eller individuelle forhold kan gi konkurranseulempet for funksjonshemmede i arbeidsmarkedet. Helseproblemer og sykdomsperioder kan resultere i at funksjonshemmede har mindre arbeidserfaring, og vi har sett at funksjonshemmede også har lavere utdanningsnivå enn funksjonsfriske. Tjenestemannsloven åpner for positiv særbehandling av funksjonshemmede nettopp for å redusere slike barrierer i en rekrutteringsprosess. Lang søketid er et symptom på et dårligere arbeidsmarked for funksjonshemmede, men kan også bidra til lavere sysselsetting da sannsynligheten for å være sysselsatt reduseres med økt søketid.

Hypotese 6: *Funksjonshemmede er overrepresentert i offentlig sektor.*

På grunn av den konkrete målsettingen til offentlige virksomheter om å inkludere flere funksjonshemmede i arbeidslivet antok jeg å finne høyere sysselsetting av funksjonshemmede i offentlig sektor. Jeg finner at funksjonshemmede i større grad er ansatt i offentlig virksomhet og beholder hypotesen. Samtidig finner jeg at sysselsettingen av funksjonshemmede er jevnt fordelt mellom privat og offentlig sektor dersom jeg tar ut helse- og omsorgssektoren. Selv om hypotesen beholdes, finner jeg altså ikke holdepunkter for å si at offentlige virksomheter bidrar til et mer inkluderende arbeidsliv i større grad enn privat næringsliv.

9.2 Tiltak for å knytte de funksjonshemmede sterkere til arbeidsmarkedet

Kort oppsummert så vet vi at det er lav sysselsetting og lavere tilknytning til arbeidslivet blant funksjonshemmede sammenlignet med andre. Vi har sett at funksjonshemmede har lavere

utdanning, de bruker lang tid på å skaffe seg jobb, og mange har behov for tilrettelegging av arbeidsplassen.

9.2.1 Deltidsarbeid som mestring

Den lave tilknytningen til arbeidslivet blant funksjonshemmede forklares av utbragt bruk av deltidsarbeid. Funksjonshemming er ikke ensbetydende med redusert arbeidsevne, men det er store individuelle forskjeller når det gjelder arbeidsevne og kapasitet, og vi har sett at mange har behov for tilpasning av arbeidstid. Å tilrettelegge for slik individuell tilpasning og åpne for avvik fra normen om heltid som hovedregel kan derfor føre til økt arbeidsdeltakelse for funksjonshemmede. For at deltidsarbeid som mestring skal fungere i praksis må arbeidslivet tilrettelegges slik at jobbene finnes for de som kan jobbe i reduserte stillinger, og det må være mulig å kombinere arbeid og trygd, samtidig som trygdeordningene stimulerer til arbeid.

Et arbeidsliv tilpasset arbeidskraften

Funksjonshemmede, så vel som andre, knytter identitet til å være i jobb. Funksjonshemmede som jobber deltid oppgir at arbeidet gir mening og at de benytter deltid som mestringsstrategi (Vedeler 2014). Halvparten av sysselsatte funksjonshemmede arbeider i deltidsstillinger, og de fleste er tilfredse med stillingsstørrelsen. Halvparten av alle funksjonshemmede står utenfor arbeidslivet. Blant de som ikke har vært i lønnsnivende arbeid er det 37% som oppgir at de kunne jobbet med tilpasning av arbeidstid. Dette bekrefter at denne gruppen ønsker og trenger en tilknytning som er forenlig med livssituasjonen, og da trengs ordninger som åpner for større fleksibilitet i tilknytningen til arbeidslivet for funksjonshemmede som har svingende eller lav arbeidskapasitet. Norsk arbeidsliv har heltidsstillinger som hovedregel og masterstatus, og funksjonshemmede står derfor ovenfor et redusert arbeidsmarked med få aktuelle jobber. En sterk arbeidsetikk med arbeidsdyktighet som masterstatus, heller enn heltidsansatt som masterstatus, vil derfor være et mål for bredere inkludering.

Fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen og endrede arbeidsoppgaver kan øke arbeidskapasiteten. For mange vil likevel slik tilrettelegging være utilstrekkelig for å redusere gapet mellom arbeidsplassens krav og arbeidstakers muligheter til å kombinere arbeid og helseutfordringer. Da kan det bli nødvendig å gå ned i stilling. Arbeidslivets muligheter og arbeidsgivers vilje til å legge til rette for redusert stilling vil være vesentlig for å skape ny tilhørighet som deltidsarbeidende. Man kan trekke paralleller til ordninger tilpasset livssituasjonen til småbarnsforeldre. En småbarnsforelder kan ha behov for lavere deltakelse på arbeidsplassen på grunn av omsorg for barn, på samme måte som funksjonshemmede kan ha lavere deltakelse på grunn av omsorg for egen helsesituasjon. Førstnevnte er godt forankret i

norsk arbeidsliv, og dersom funksjonshemmede får den samme retten til fleksibilitet som dagens småbarnsforeldre har i arbeidslivet, vil dette åpne for bedre inkludering og være med på å skape strukturelle endringer.

Konkrete tiltak for å løse dette vil være flere deltidsstillinger rettet mot funksjonshemmede og større mulighet for å redusere stillinger for å tilpasse den enkelte arbeidssøker. Arbeidsgiver har i dag krav om å tilrettelegge arbeidsplassen, men vi ser at det allikevel er frafall grunnet funksjonshemming og manglende tilpasning. Sysselsatte står ovenfor et sterkere arbeidsvern enn arbeidsledige, og tiltak for å øke antall reduserte og midlertidige stillinger må innrettes slik at de øker sysselsettingen av funksjonshemmede som har en livssituasjon som ikke er forenelig med en fulltidsstilling.

Den nye uføretrygden

For å arbeide deltid trengs altså et arbeidsliv som legger til rette for det, men det stilles samtidig krav til trygdeordninger. Disse må være utformet på en måte som gjør det mulig å kombinere arbeid og trygd. Vi har vært inne på at arbeidsledighet blant funksjonshemmede fanges opp av trygdesystemet. Det kan tenkes at personer som har rett til uføretrygd eller andre stønader har ubenyttet arbeidsevne, og det er derfor viktig at trygdeordningene stimulerer til arbeid, slik at disse får brukt restarbeidsevnen.

Den nye uføretrygden ble innført i 2015 og skal gjøre det enklere å kombinere arbeid og trygd. Tidligere ble trygdegraden redusert dersom man mottok lønnsinntekt og personer med svingende arbeidsevne risikerte langvarige negative økonomiske konsekvenser dersom de i perioder brukte restarbeidsevnen til lønnet arbeid. I dag blir ikke trygdegraden redusert, men trygdeutbetalingene blir justert etter lønnsinntekt fra år til år. Det betyr at man kan arbeide mer i perioder det er forenelig med helsa, men la være i dårligere perioder og da få full trygdedekning.

Dersom man har inntekt ved siden av trygden, vil uførestønadene avkortes med 66% av lønnsinntekten som overstiger en inntektsgrense på 0,4 G (som i 2017 er 37 030 kr). Dette kan illustreres ved et eksempel. I tabell 23 er marginalskatten ved å tjene 50 000 kr mer enn denne inntektsgrensen beregnet. Vi ser at dette gir en marginalskatt på 77,8 % på grunn av avkortning i trygden. Som vi var inne på i kapittel 4 vil reservasjonslønnen påvirke hvorvidt man tar inntektsgivende arbeid. Det samme vil hvor mye man verdsetter fritid. En må da vurdere hvorvidt nytten av å jobbe overstiger netto utbetaling. Det er for tidlig å konkludere med effekten av den nye uføretrygden, og dette er også utenfor denne oppgavens formål.

Tabell 23: Marginalskatt ved kombinasjon av arbeid og trygd med den nye uføretrygden.

Inntekt over inntektsgrensen	50 000
Reduksjon	33 000
Netto etter reduksjon	17 000
Skatt 34,61 prosent	5 884
Netto igjen	11 116
Effektiv marginalskatt	77,80 %

Tallene er hentet fra Smarte Penger: <http://www.smartepenger.no/trygd/1203-uforetrygd>
03.05.2017

Utformingen av den nye uføretrygden har fokus som er i tråd med implikasjoner som kan trekkes fra mine funn. Arbeidslinja innebærer at det skal lønne seg å arbeide, og at det må være mulig å kombinere arbeid og trygd på en måte som stimulerer til bruk av restarbeidsevne. Det betyr at trygdeutbetaling og lønnsinntekt til sammen skal være lavere enn lønnsinntekt uten trygdeutbetaling. Vi ser at marginalskatten blir høy med merarbeid, og en lavere marginalskatt kan tenkes å gi større insentiver for arbeid. Det vil imidlertid være vanskelig å få gjennom en marginalskatt som er så lav at det for enkelte vil være økonomisk lønnsomt å kombinere arbeid og trygd fremfor å kun ha lønnsinntekt.

9.2.2 Utdanning

Funksjonshemmede har generelt lavere utdanning enn funksjonsfriske, med flere som har videregående og grunnskole som høyeste fullførte utdanning og færre som tar høyere utdanning. Vi har sett at dette gir utslag på både sysselsetting og tilknytning. Sannsynligheten for å være sysselsatt øker med utdanningsnivå og høyere utdanning øker sannsynligheten for sterk tilknytning til arbeidslivet.

Det er større forskjell i utdanningsnivå mellom sysselsatte og ikke-sysselsatte funksjonshemmede enn mellom funksjonsfriske. Funksjonshemmede har altså mer avkastning på utdanning. Det kan være flere årsaker til at funksjonshemmede ikke tar videre utdanning, og det er sammenheng mellom grad av funksjonshemming og utdanningsnivå. Sammenhengen mellom lav utdanning og lav sysselsetting kan forklares av individuelle forhold ved at den funksjonshemmede møter de samme barrierene i utdanning som i arbeidslivet. Overgangen fra

grunnskole til videregående har størst utslag på tilknytningen, noe som gir implikasjoner om satsning på utdanning for unge. Unge som faller utenfor arbeidslivet har lavere sannsynlighet for deltakelse i arbeidslivet, noe som får store konsekvenser for den enkelte og for samfunnet.

Avkastningen på høyere utdanning, høyere nivå er større for funksjonshemmede enn funksjonsfriske. Dette støtter opp under tidligere studier, der man har sett at funksjonshemmede bevisst velger høyere utdanning og profesjonsutdanninger for å posisjonere seg i arbeidsmarkedet. Funksjonshemmede med høyere utdanning blir i større grad enn funksjonshemmede med lavere utdanning vurdert i lys av sin kompetanse og med redusert fokus på funksjonshemmingen. Dette styrker implikasjonene om at fokus på utdanning og kompetansebygging for funksjonshemmede er en måte å øke yrkesdeltakelsen og styrke tilknytningen på.

9.2.3 Offentlige virksomheter må ta ansvar

Vi så innledningsvis at Sverige har stor suksess med å ha tydelige arbeidsrettede tiltak i offentlig sektor rettet mot funksjonshemmede. Offentlige virksomheter i Norge bidrar ikke mer enn det private næringsliv til økt sysselsetting av funksjonshemmede. Norsk arbeidslivspolitik har ansvar for at personer som står utenfor arbeidslivet kommer inn og at folk ikke faller ut, og siden 2005 har det vært enighet i Stortinget om at inkluderingspolitikken skal rettes mot arbeidslivet. Når vi ser at funksjonshemmede har et dårligere arbeidsmarked, lavere deltakelse og mer frafall enn andre, er det derfor rimelig å legge ansvaret for dette på det offentlige. Arbeidsrettede tiltak gjennom offentlige virksomheter som i Sverige kan være en mulig løsning.

Jeg har allerede nevnt deltidsstillinger rettet mot funksjonshemmede og mer tilrettelegging i form av reduserte stillinger. Dette innebærer en skjerping av arbeidsmiljøloven §1 som skal sikre likebehandling i arbeidslivet, bidra til et inkluderende arbeidsliv og bidra til tilrettelegging og tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til arbeidstakerens forutsetninger og livssituasjon. Konkrete tiltak i offentlig virksomhet for å bedre situasjonen for funksjonshemmede kan være kvoteordninger med arbeidsplasser spesielt rettet mot funksjonshemmede eller offentlige praksisplasser. Traineeprogrammet for funksjonshemmede i Oslo Kommune og Traineeprogrammet for funksjonshemmede med høyere utdanning i regi av Difi er eksempler på slike ordninger. Her blir det lagt vekt på at søkerens kvalifikasjoner og erfaringer, både relatert til jobben og med å være funksjonshemmet, skal være i fokus. Begge ordningene bruker mentorer som arbeider tett med arbeidstakeren for å sørge for god tilrettelegging og for at virksomheten skal lære hvordan man best kan legge til rette for fremtidige arbeidstakere med

funksjonshemming. Målet med disse ordningene er at det på sikt ikke skal være behov for slike ekstraordinære tiltak ved at arbeidet gir varige holdningsendringer.

Ordninger som innebærer at funksjonshemmede får arbeidserfaring er viktige da de bidrar til å redusere asymmetrisk informasjon. Arbeidspraksis og muligheter for referanser kan gi verdifull informasjon i en ansettelsesprosess og arbeidstaker får arbeidstrening og styrket kompetanse. En annen positiv effekt er kunnskapen virksomheter opparbeider seg om funksjonshemmede i arbeidslivet. Dersom erfaringen med å inkludere funksjonshemmede er god, kan dette samtidig bidra til å skape holdningsendringer om funksjonshemmede som arbeidskraft, som igjen kan bidra til strukturelle endringer.

9.2.4 Tilrettelegging

En tredjedel av sysselsatte funksjonshemmede oppgir å ha fått tilrettelagt arbeidsplassen, og mellom 10-15% av disse oppgir behov for mer tilrettelegging. Av de som ikke har fått tilrettelagt arbeidssituasjonen er det 15% som oppgir å ha behov for slik tilrettelegging. Av ikke-sysselsatte funksjonshemmede oppgir omtrent 30% av de som aldri har vært i jobb at de kunne arbeidet med riktig tilrettelegging, mot 12% av de som sluttet i jobben på grunn av funksjonshemmingen. Tilrettelegging kan være tilpassing av arbeidsoppgaver, tilpassing av arbeidstid eller fysiske hjelpemidler. Funksjonshemmede har i tidligere studier oppgitt at sen eller mangelfull levering av fysiske hjelpemidler har bydd på utfordringer i utdanning og arbeid.

Nytten av å få flere i arbeid er stor både for den enkelte og for samfunnet. Det er relativt enkelt å beregne kostnader ved slik tilrettelegging, mens konsekvensene er mer usikre. Mine funn kombinert med gjennomgått litteratur vitner om behov for økt innsats på fysiske hjelpemidler. For at dette skal være nyttig må tjenester leveres til rimelig tid og det kreves individuell tilpasning. Dette avhenger av at arbeidsgiver er interessert i å støtte opp om tilrettelegging og et regelverk som er lett å navigere i.

I dag kan utgifter for å dekke tilrettelegging dekkes av virksomheten eller med offentlige midler. Her ville man kunne være tjent med et enklere regelverk og klarere definisjon av hvem som skal bære disse kostnadene. IA-virksomheter har tettere kontakt med NAV gjennom egne kontaktpersoner, og når det gjelder tilrettelegging ser IA-avtalen ut til å være utformet på en hensiktsmessig måte.

9.2.4 Tiltak for å redusere søketid

Vi har sett at funksjonshemmede bruker lang tid på å skaffe jobb. Lang søketid kan føre til frustrasjon, personer kan miste troen på seg selv som arbeidsressurs, og i verste fall gi opp. Mange funksjonshemmede har tilgang til trygdeordninger og ytelser utover arbeidsledighetstrygd og således har søketid hos denne gruppen en skyggepris. Dersom søketiden reduseres kan dette forhindre at folk havner på midlertidige ytelser, som er kostbart og øker sannsynligheten for å havne på uføretrygd og utenfor arbeidsstyrken.

Det eksisterer god lovgivning som tar sikte på å redusere barrierer i forbindelse med rekruttering og sysselsetting av funksjonshemmede. Som nevnt er det ulovlig for arbeidsgiver å innhente helseopplysninger og i statlig virksomhet skal det kalles inn minst en funksjonshemmet på intervju dersom søkeren oppfyller kravene til stillingen. Funksjonshemmede kan også få positiv særbehandling ved å bli innstilt før en med bedre kvalifikasjoner ifølge tjenestemannsloven. IA-bedrifter skal også jobbe aktivt med å rekruttere funksjonshemmede, med bistand fra NAV. Problemet er at disse intensjonene ikke blir satt til livs på grunn av manglende vilje, holdninger og andre barrierer. Jeg har i telefonsamtale med personalavdelingen i Oslo Kommune diskutert dette. Selv om Oslo Kommune er en IA-bedrift som legger stor vekt på mangfold og inkludering er det mange arbeidsgivere som ikke kjenner til målsetningen og ikke har nok kunnskaper til å sette dette til livs.

Det kan være flere grunner til at funksjonshemmede bruker så lang tid på å skaffe seg jobb. Kanskje har de ikke de rette kvalifikasjonene eller de mangler arbeidserfaring. I litteraturen finner jeg også at arbeidsgivere oppgir å ikke finne funksjonshemmede i søkerbunkene. Dette forteller også ansvarlig for rekruttering av funksjonshemmede i Oslo kommune. For at arbeidsgiver skal arbeide for mer inkludering er det en forutsetning at de er klar over hvilke søkere som kan bidra til mangfold. Samtidig må arbeidsgiver ha interesser, holdninger og informasjon som er i tråd med overordnede mål, og mine funn tyder på at arbeidsplasser har problemer med å implementere tiltak som skal bidra til økt inkludering. Tidligere nevnte tiltak som arbeidsplasser som er tilpasset funksjonshemmede, fokus på utdanning og kompetansebygning og flere konkrete arbeidsrettede tiltak i offentlig sektor kan gi ringvirkninger som har effekt på forhold som påvirker søketid.

9.3 Videre forskning

I arbeid for et mer inkluderende arbeidsliv for funksjonshemmede er det viktig å forstå mekanismene i rekruttering og hvilke holdninger arbeidsgivere og arbeidstakere har vedrørende

sysselsetting av funksjonshemmede. Jeg tror mer informasjon om kunnskapen til norske arbeidsgivere når det gjelder funksjonshemmede som arbeidskraft kan være et viktig forskningsområde videre. Denne informasjonen kan bidra til å utforme tiltak som tar sikte på å øke kunnskapen slik at arbeidsgivere kan møte arbeidstakere med funksjonshemming på en måte som bidrar til mer inkludering.

I den forbindelse vil også mer kunnskap om hva som kan motivere bedrifter til å ansette personer med funksjonshemming være sentralt. Hvis ansvaret skal legges på arbeidsgivere er det viktig å høre på deres innspill om hvordan dette kan skje, og hvordan de tenker man skal oppnå en vinn-vinn-vinn-situasjon, der både arbeidsgiver, arbeidstaker og samfunnet tjener på mer inkludering, noe som er nødvendig for at det skal være bærekraftig.

Et stort fokus i dette kapittelet har vært på reduserte og midlertidige stillinger. Mer forskning på hvordan bedrifter har hatt suksess med dette og hvordan man kan utforme et arbeidsliv med flere mindre stillinger vil være et nyttig bidrag for å implementere dette.

Jeg skulle også gjerne sett mer på hvorfor det er så mange personer som ikke tar videre utdanning etter grunnskole. Bestemmer de seg tidlig for å ikke delta i arbeidslivet, og derfor vurderer nytten av utdanning som lav, eller er det forskjell på barrierene i arbeidslivet i forhold til i utdanningslivet?

9.5 Oppsummering og avslutning

Oppgaven har utforsket kjennetegn ved sysselsetting og tilknytning til arbeidslivet for funksjonshemmede. Arbeidskraften er samfunnets viktigste ressurs og arbeid er viktig for den enkelte arbeidstaker ved at det sikrer inntekt, strukturerer hverdagen og bidrar til mestring og sosialt fellesskap. En aldrende befolkning og store fødselskull etter 2. verdenskrig vil føre til store utgifter til alderspensjon og økt behov for helse- og omsorgstjenester i årene fremover. Effekten av dette kan dempes ved å øke skattegrunnlaget eller redusere etterspørselen etter offentlige velferdsytelser, og innlemmelse av flere funksjonshemmede i arbeidslivet vil bidra til dette.

I oppgaven er kombinasjon av økonomisk teori og økonometriske analyser av Arbeidskraftundersøkelsen grunnlaget for videre diskusjon. Jeg har sett på hvorvidt og hvordan funksjonshemming påvirker sysselsetting og tilknytning og peker på barrierer. Sentrale barrierer i arbeidsmarkedet for funksjonshemmede på etterspørselssiden er produktivitetsbarrierer, kostnadsbarrierer, diskriminerings- og holdningsbarrierer og

asymmetrisk informasjon. På tilbudssiden kan reservasjonslønn, tilpasning og andre individuelle forhold representere barrierer.

Majoriteten av funksjonshemmede oppgir å ha redusert arbeidsevne. En tredjedel av alle sysselsatte funksjonshemmede har fått tilpasset arbeidssituasjonen i form av fysiske hjelpemidler, tilrettelegging av arbeidsoppgaver eller redusert arbeidstid, men mange oppgir å ikke ha fått arbeidssituasjonen tilstrekkelig tilrettelagt. Tilrettelegging vil således være en viktig måte å øke tilknytningen og sysselsettingen blant funksjonshemmede på.

Jeg finner at funksjonshemmede har lavere sysselsetting og jobber betraktelig mer deltid enn funksjonsfriske, og at deltidsarbeid er hovedgrunnen til at funksjonshemmede opplever lavere tilknytning til arbeidslivet. Det er mer frivillig deltid blant de funksjonshemmede, noe som kan tyde på at deltidsarbeid er en tilpasningsstrategi for denne gruppen. Jeg argumenterer derfor for at norsk arbeidslivspolitikkk må ta dette i betraktning når det iverksettes tiltak for å øke inkluderingen. Flere mindre stillinger rettet mot funksjonshemmede kan være et konkret tiltak. Trygdesystemet må samtidig være utarbeidet på en måte som gjør det mulig å kombinere trygd og arbeid, og særlig stimulere til arbeid for de som har svingende arbeidskapasitet. Den nye uføretrygden som ble innført i 2015 er et steg i riktig retning, selv om vi ser at marginals-katten på økt lønnsinntekt er høy.

Gitt oppgavens begrensninger er det rimelig å konkludere med at det offentlige må ta større ansvar for de funksjonshemmede, særlig gjennom konkrete arbeidsrettede tiltak som gir sysselsetting og arbeidserfaring. Arbeidslivet må utformes på en måte som realiserer inkludering og hindrer utstøtning av funksjonshemmede. Det må være lønnsomt for bedrifter å ansette funksjonshemmede slik at inkluderingen blir bærekraftig. Dette innebærer tilrettelegging som sørger for et godt og varig arbeidsliv for arbeidstaker og som bidrar til økt informasjon og holdningsendringer.

LITTERATURLISTE

- Anvik, C. H., Olsen, T., Lien, L., Sollund, M., & Hansen, T. A. (2007). Kunnskapsstatus for IA-avtalens delmål 2: rekruttere og beholde personer med redusert funksjonsevne. NF-rapport, (11/07).
- Arbeidsdepartementet (2012). Rapport. Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne.
- Arbeidsmiljøloven, Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
- Assembly, U. G. (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities. GA Res, 61, 106.
- Backé, E. M., Seidler, A., Latza, U., Rossnagel, K., & Schumann, B. (2012). The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular diseases: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, 85(1), 67-79.
- Baldwin, M., & Johnson, W. (1994). Labor Market Discrimination against Men with Disabilities. *The Journal of Human Resources*, 29(1), 1-19.
- Berg, Ole T. (2014). Retten Til Arbeid. I Store norske leksikon. Hentet 13. februar 2017 fra https://snl.no/retten_til_arbeid.
- Becken, L. & Staalesen, P. (2013). IA-avtalen i praksis. Probarapport nr. 13.
- Borjas, G. J., & Van Ours, J. C. (2000). *Labor economics* (Vol. 2). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Bø, T. P., & Håland, I. (2015). Dokumentasjon av arbeidskraftundersøkelsen (AKU) etter omleggingen i 2006. SSB, 15.
- Bø, T. P., & Håland, I. (2016). Funksjonshemma på arbeidsmarknaden i 2016. SSB, 33.
- DeLeire, T. (2001). Changes in Wage Discrimination against People with Disabilities: 1984-93. *The Journal of Human Resources*, 36(1), 144-158.
- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, 21.juni 2013 nr. 61 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.
- Eikemo, T. A., & Clausen, T. H. (Eds.). (2012). *Kvantitativ analyse med SPSS: en praktisk innføring i kvantitative analyseteknikker*. Tapir akademisk forlag
- Econ, 2003. Inkluderende arbeidslivsvirkosomheter – plass til alle? ECON-rapport nr. 47.
- Econ, 2005. 16 IA-virkosomheter to år etter. ECON-rapport nr. 51
- Fevang, E., Hardoy, I., & Røed, K. (2015). Temporary Disability and Economic Incentives. *The Economic Journal*.
- Forskrift til lov om statens tjenestemenn m.m, 01.08 1983, §9
- Fossestøl, K, & Norvoll, R. (2010). Funksjonshemmede og arbeid - en kunnskapsstatus. Afi-notat nr. 13.
- Hammer, T., & Øverbye, E. (2006). *Inkluderende arbeidsliv. Erfaringer og strategier*. Oslo: Gyldendal akademiske.
- Hansen, I. L. S., & Svalund, J. (2007). Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Et oversiktsbilde.(Disabled people in the labour market. An overview). Fafo-notat, 4.
- Holden, S. (2015). *Innføring i Makroøkonomi*. Cappelen Damm

- Hvinden, B. (2003). The uncertain convergence of disability policies in Western Europe. *Social Policy & Administration*, 37(6), 609-624.
- IA-avtalen. (2014). Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 4. mars 2014– 31. desember 2018.
- IA-avtalen. (2015) Status og utviklingstrekk. Målene om et mer inkluderende arbeidsliv. Rapportering fra faggruppen for IA-avtalen
- Jones, M. K. (2006). Is there employment discrimination against the disabled?. *Economics Letters*, 92(1), 32-37.
- Jones, M. K. (2008). Disability and the labour market: a review of the empirical evidence. *Journal of Economic Studies*, 35(5), 405-424.
- Kostøl, A. R., & Mogstad, M. (2014). How financial incentives induce disability insurance recipients to return to work. *The American Economic Review*, 104(2), 624-655.
- Kang, M. (2017). The Analysis on the Mechanism of the Disabled Labor Market and the Macro-Control Countermeasures. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 5(02), 125.
- Likestillingsloven, Lov 21. juni 2013 nr. 59 om likestilling mellom kjønnene
- Molden, T. H., Wendelborg, C., & Tøssebro, J. (2009). Levekår blant personer med nedsatt funksjonsevne. Analyse av levekårsundersøkelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne 2007.
- Molden, T. H., & Tøssebro, J. (2013). Trender i yrkesdeltakelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne 1973-2007. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 16, 31-47.
- Moland, L.E. (2013). Heltid-deltid-en kunnskapsstatus. Begrunnelser og tiltak for å redusere omfanget av deltid og organisere for heltidsansettelser. *Fafo-rapport*, 27.
- Nærings- og Handelsdepartementet (NHD) (2012) Strateginotat. Små bedrifter – store verdier Regjeringens strategi for små og mellomstore bedrifter.
- Nergaard, K. (2016). Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv-nullpunktsanalyse. *Fafo-rapport*, 07
- Nordrik, B. (2008). Curriculum vitae: Ung og ufør. Om unge uføres erfarte avgang fra arbeidslivet og deres fremtidsvurderinger.
- NOU 2001:22 Fra bruker til borger. En strategi for nedbygging av funksjonshemmede barrierer.
- NOU 2004:13 En ny arbeids- og velferdsforvaltning. Om samordning av Aetats, trygdeetatens og sosialtjenestens oppgaver.
- NOU 2016:17 På lik linje. Åtte løft for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming
- Næsheim, H. & Sundt, C. (2016) Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet i Norge og Sverige i 2015 Årsaker til ulik andel sysselsatte. *SSB* , 42
- Osborg Ose, S. (2013). Evaluering av IA-avtalen 2010–2013
- Prop. 88 L (2012-2013). Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)
- Ringdal, K. (2013). Enhet og mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode. Fagbokforlaget.

Skarpaas, I og Svare, H (2014). Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne- på ordinær måte. AFI rapport, 9

Smarte Penger: <http://www.smartepenger.no/trygd/1203-uforetrygd> 03.05.2017. Besøkt 03.05.2017.

Stortingsmelding nr. 8. (1998-1999). Om handlingsplan for funksjonshemma 1998-2001

Stortingsmelding nr. 33 (2015-2016). NAV i en ny tid.

Svalund, J. (2011). Undersysselsetting og ufrivillig deltid. Varighet og veien videre. Fafo-rapport, 34.

Tronstad, K. R. (2010). Mang fold og likestilling i arbeidslivet. Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte. Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO.

Tøssebro, J. (2010). Hva er funksjonshemming. Universitetsforlaget.

Tøssebro, J. (Ed.). (2009). Funksjonshemming: politikk, hverdagsliv og arbeidsliv. Universitetsforlaget.

Vedeler, J. S. (2014). Funksjonshemming og arbeid-om like muligheter for deltakelse.

Wik, S. E., & Tøssebro, J. (2014). Motivation for work among non-working disabled people in Norway in a life course perspective. ALTER-European Journal of Disability Research/Revue Européenne de Recherche sur le Handicap, 8(1), 40-52.

Wik, S. E., & Tøssebro, J. (2015). Levekår for personer med nedsatt funksjonsevne: Fellestrekk og variasjon. (s.43-)

VEDLEGG

Vedlegg 1 – Om logistisk regresjon kapittel 6

Trinn i logistisk regresjon

Relevante avhengige og uavhengige variabler som skal inkluderes i analysen må defineres, begrunnes og kodes om i Stata, og den logistiske regresjonsmodellen må konstrueres før regresjonen kjøres.

Gjennom logistisk regresjon maksimeres sannsynligheten (Maximum Likelihood Estimation, MLE) for at kontrollvariablene (X_i og Z_i) og den avhengige variabelen Y_i opptrer sammen. Da finner jeg de verdier av koeffisientene som med størst sannsynlighet har skapt resultatene i utvalget.

Det første trinnet i utformingen av min modell er å omformulere sannsynligheter til odds. Sysselsetting er den avhengige variabelen i , en dummyvariabel med verdien $Y=1$ hvis en person er sysselsatt og $Y=0$ hvis ikke.

I utvalget mitt er 80% sysselsatt. Den tilsvarende proporsjonen (0.8) er et estimat for sannsynligheten (P) i populasjonen for at en tilfeldig utvalgt person er sysselsatt.

Odds for å være sysselsatt blir da: $O=P/(1-P) = 0.80/(1-0.80) = 4$.

Odds for å ikke være sysselsatt blir: $0,20/0,80 = 0,25$

Den avhengige variabelen i i logistisk regresjon er logiten, L_i , som beskriver sannsynligheten for at en person er sysselsatt. L_i er den naturlige logaritmen (\ln) av odds for $Y=1$:

$$L_i = \ln(O) = \ln[P/(1-P)]$$

Definerer så den logistiske regresjonsmodellen:

$$L = \ln[P/(1 - P)] = \ln(O) = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_{k-1} X_{(k-1)i}$$

I denne modellen er logiten en funksjon av X -variablene og det betyr at sannsynlighetene (P) er en ikke-lineær funksjon av X -variablene. Sammenhengen mellom avhengige og uavhengige variabler i en logistisk regresjon vil være ikke-lineær, flate ut ved høye og lave verdier og kurven vil få en S-form.

For å finne sannsynligheten for sysselsetting må jeg beregne predikerte logiter (L_i) fra ligningen over, og ved hjelp av den inverse transformasjonen finner jeg sannsynligheten:

$$\hat{P} = \frac{1}{1 + e^{-\hat{L}}}$$

(Ringdal, 2013 s. 437)

Jeg kan lage en logistisk regresjonskoeffisient for sysselsetting blant funksjonshemmede.

		Funksjonshemmet	Funksjonsfrisk
Sysselsatt	Ja	4925	46866
	Nei	5015	7803
	Alle	9940	54669
Odds: antall ja/antall nei		0,98	6,01
OR: Odds funksjonshemmet/odds ikke funksjonshemmet		0,16	
Logistisk regresjonskoeffisient, ln(OR)		-1,83	

Oddsene for å være sysselsatt for funksjonshemmede er 0,98, mens oddsene for ikke funksjonshemmede er 6,01. Oddsratioen er 0,16, men det er vanlig å uttrykke denne i prosent: $100(OR-1) = -84\%$. Det vil si at det er 84% lavere sannsynlighet for funksjonshemmede enn for funksjonsfriske å være sysselsatt.

Den logistiske regresjonskoeffisienten er den naturlige logaritmen av oddsratioen:

$$\text{LN}(OR) = \ln(0,16) = -1,83.$$

Kan regne ut sannsynligheten ved å bruke den inverse transformasjonen:

Får da at sannsynligheten for at en funksjonshemmet er sysselsatt (odds = 0,98) ($L = -0,0202$) er $\hat{P} = 0,49$, altså 49%.

Den logistiske koeffisienten kan tolkes som endringen i logiten som følge av en enhets endring på den uavhengige variabelen.

Selv om logiten i prinsippet tillates å variere fra mellom pluss og minus uendelig, vil aldri sannsynligheten P havne utenfor intervallet mellom 0 og 1

(Eikemo og Clausen, 2013, s.119)

En enklere fremstilling av transformasjonen:

$$\ln(O) \rightarrow O=e^L \rightarrow P = 1/(1+e^{-L})$$

Grenser :

Sannsynlighet	P	{0,1}
Odds	O	{0,∞}
Logit	L	{-∞,∞}

Ordinal logistisk regresjon. Prediksjon av sannsynlighet for et utfall:

$$\Pr(\text{Utfall } j = i) = \Pr(\kappa_i - 1 < \beta_1 X_{1j} + \beta_2 X_{2j} + \dots + \beta_n X_{nj} + u_j \leq \kappa_i)$$

Der u_j er antatt å være logistisk distribuert. I hvert utfall estimeres koeffisientene $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$ sammen med kuttpunktene $\kappa_1, \kappa_2, \dots, \kappa_{n-1}$, der n er antall mulige utfall. κ_0 er antatt $-\infty$, og κ_n er antatt $+\infty$. j = avhengig variabel og i = verdier i avhengig variabel, som rangert kategorisk variabel.

Sannsynligheten for en gitt observasjon er gitt ved:

$$p_{ij} = \Pr(\kappa_{i-1} < x_j \beta + u \leq \kappa_i)$$
$$= \frac{1}{1 + \exp(-\kappa_i + x_j \beta)} - \frac{1}{1 + \exp(-\kappa_{i-1} + x_j \beta)}$$

Vedlegg 2 - Tabeller kapittel 7

Tabell 7.1: Fordeling av funksjonshemmede og sysselsetting fordelt på de ulike gruppene.

Type funksjonshemming	Sysselsatte funksjonshemmede som har plagen	Sysselsetting blant de som har plagen
Problemer med hender eller armer	11 %	45 %
Problemer med bein eller føtter	32 %	51 %
Rygg- eller nakkeproblemer	19 %	44 %
Synsproblemer	3 %	55 %
Hørselsproblemer	5 %	73 %
Taleproblemer *	0 %	43 %
Hudproblemer *	1 %	51 %
Lungeproblemer	3 %	43 %
Hjerte - og karsykdom	4 %	43 %
Mage-/tarm-/nyre-/leversykdom	2 %	51 %
Diabetes	2 %	55 %
Epilepsi *	0 %	37 %
Psykiske problemer	5 %	31 %
Dysleksi/Dyskalkuli	4 %	65 %
Kreft	3 %	35 %
Andre alvorlige sykdommer	6 %	47 %
Andre varige helseproblemer.	1 %	36 %

*=for lite utvalg.

Tabell 7.2: Ønske om jobb etter grad av funksjonshemming

Grad av funksjonshemming	Ønske om jobb
Lett	37 %
Lav	53 %
Moderat	24 %
Høy	15 %

Tabell 7.3: Ikke-sysselsatte funksjonshemmede som kunne jobbet med riktig tilrettelegging

	Har ikke vært i jobb tidligere	Sluttet i forrige jobb på grunn av funksjonshemmingen
Utvalg: Prosent av ikke-sysselsatte funksjonshemmede	6 %	36 %
Kunne jobbet med riktig tilrettelegging	30 %	12 %
Tilpasning av arbeidsoppgaver	30,77 %	50,51 %
Tilpasning av arbeidstid	37,36 %	36,22 %
Transport til og fra jobb	15,38 %	8,16 %
Fysiske hjelpemidler	40,66 %	9,18 %
Annen tilpasning	21,98 %	28,57 %

Tabell 7.4: Ikke-sysselsatte funksjonsfriske og funksjonshemmede fordelt etter utdanningsnivå

Utdanningsnivå	Funksjonshemmede	Funksjonsfriske
Grunnskole	39,7 %	39,3 %
Videregående opplæring	47,3 %	40,5 %
Høyere utdanning - Lavere grad	11,4 %	16,9 %
Høyere utdanning - høyere grad	1,6 %	3,3 %
Totalt	100 %	100 %

Tabell 7.5: Alle funksjonsfriske og funksjonshemmede fordelt etter utdanningsnivå

Utdanningsnivå	Funksjonshemmede	Funksjonsfriske
Grunnskole	31,3 %	19,2 %
Videregående opplæring	47,5 %	42,9 %
Høyere utdanning - Lavere grad	17,8 %	28,1 %
Høyere utdanning - høyere grad	3,4 %	9,91 %
Totalt	100 %	100 %

Tabell 7.6: Sysselsetting funksjonsfriske og funksjonshemmede etter næring

Næring	Funksjonshemmede	Funksjonsfriske
Jordbruk, skogbruk, fiske	3,11 %	2,30 %
Bergverksdrift og utvinning	1,34 %	2,71 %
Industri	8,59 %	9,26 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	0,91 %	1,22 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	8,37 %	7,60 %
Varehandel, motorvognreparasjoner	13,02 %	12,90 %
Transport og lagring	5,44 %	5,53 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	2,64 %	2,45 %
Informasjon og kommunikasjon	2,72 %	3,97 %
Finansiering og forsikringsvirksomhet	1,20 %	2,18 %
Forretningsmessig tjenesteyting	8,57 %	10,51 %
Offentlig administrasjon, forsvar, sosialforsikring	4,59 %	6,71 %
Undervisning	10,36 %	8,64 %
Helse- og sosialtjenester	24,91 %	20,29 %
Personlig tjenesteyting	4,24 %	3,74 %

Tabell 7.7: Helse- og omsorgstjenester fordelt på sektor

Næring	Offentlig	Privat
Helse- og omsorgstjenester	77 %	23%
Andre næringer	22 %	78%

Tabell 7.8: Deltidssysselsatte etter næring

Næring	Deltidssysselsatte
Helse- og omsorgstjenester	42 %
Andre næringer	19 %

Tabell 7.9: Deltidssysselsatte for næringer utenom helse og omsorgstjenester

Næring	Funksjonshemmede	Funksjonsfriske
Deltid	38 %	17 %

Tabell 7.10: Sammenligning av søketid mellom funksjonshemmede og funksjonsfriske

	Mindre enn 3 måneder	3-6 måneder	6-12 måneder	12 måneder eller mer
Funksjonsfrisk	55,5 %	14,1 %	14,6 %	15,8 %
Funksjonshemmet, men uten redusert arbeidsevne	61,2 %	6,0 %	11,9 %	20,9 %

Vedlegg 3 – Tabeller kapittel 8

Tabell 8.1: Logistisk regresjon. Sysselsetting som avhengig variabel

Variabler	Sysselsetting
Kvinner	-0.135*** (0.0259)
Alder	0.328*** (0.00573)
Alder ²	-0.00401*** (6.78e-05)
Sivilstatus	0.563*** (0.0263)
Barn	-0.648*** (0.0398)
Videregående utdanning	0.546*** (0.0278)
Høyere utdanning, lavere nivå	0.965*** (0.0356)
Høyere utdanning, høyere nivå	1.442*** (0.0654)
Funksjonshemming	-1.855*** (0.0273)
Konstant	-4.449*** (0.108)
Observasjoner	63,632

Standardavvik i parenteser *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tabell 8.2: Logistisk regresjon med heltidsansatte som avhengig variabel

Variabler	Funksjonshemmede	Funksjonsfriske
Kvinne	-1.239*** (0.0853)	-1.388*** (0.0345)
Alder	0.209*** (0.0216)	0.352*** (0.00802)
Alder ²	-0.00253*** (0.000248)	-0.00400*** (9.57e-05)
Sivilstatus	0.0940 (0.0827)	0.0115 (0.0325)
Barn	-0.173 (0.115)	-0.611*** (0.0391)
Mellomstor bedrift	0.138 (0.0874)	0.188*** (0.0324)
Stor bedrift	0.504*** (0.101)	0.501*** (0.0370)
Sektor	-0.711*** (0.0873)	-0.554*** (0.0315)
Videregående utdanning	0.148 (0.0956)	0.201*** (0.0389)
Høyere utdanning, lavere grad	0.430*** (0.114)	0.652*** (0.0435)
Høyere utdanning, høyere grad	1.121*** (0.197)	1.271*** (0.0666)
Mild funksjonshemming	-0.520*** (0.106)	
Moderat funksjonshemming	-1.784*** (0.0972)	
Sterk funksjonshemming	-1.854*** (0.152)	
Konstant	-0.0880 (0.437)	-3.064*** (0.152)
Observasjoner	4,122	41,054
Standardavvik i parenteser	*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Tabell 8.3: Logistisk regresjon med fast ansettelse som avhengig variabel. Sammenligning funksjonshemmede og funksjonsfriske

Variabler	Funksjonshemmede	Funksjonsfriske
Kvinne	0.129 (0.151)	-0.235*** (0.0537)
Alder	0.175*** (0.0333)	0.207*** (0.0142)
Alder ²	-0.00162*** (0.000399)	-0.00164*** (0.000180)
Sivilstatus	0.411*** (0.137)	0.375*** (0.0514)
Barn	-0.350* (0.196)	-0.130* (0.0676)
Sektor	-0.597*** (0.148)	-1.087*** (0.0513)
Mellomstor bedrift	0.235 (0.148)	-0.0138 (0.0538)
Stor bedrift	0.271 (0.175)	0.0367 (0.0591)
Videregående utdanning	0.464*** (0.155)	0.115* (0.0651)
Høyere utdanning, lavere grad	0.300 (0.188)	0.0991 (0.0739)
Høyere utdanning, høyere grad	0.163 (0.305)	-0.375*** (0.0887)
Mild funksjonshemming	0.120 (0.186)	
Moderat funksjonshemming	-0.506*** (0.162)	
Sterk funksjonshemming	-0.350 (0.263)	
Konstant	-1.443** (0.646)	-0.733*** (0.255)
Observasjoner	4,030	40,256
Standardavvik i parenteser	*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	



Norges miljø- og biovitenskapelig universitet
Noregs miljø- og biovitenskapelige universitet
Norwegian University of Life Sciences

Postboks 5003
NO-1432 Ås
Norway