

Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier

Jan Norman Bjørkmo



Torild Hammer og Einar Øverbye (red.) | **Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier**
Gyldendal Norsk Forlag, 2006 Kr 275. 211 sider

Boka retter seg både mot yrkesgrupper som arbeider for å skape bedre inkludering, og mot studenter. Boka er inndelt i ti kapitler, hver med en eller flere forfattere som selv er blant Norges fremste forskere på sine temaområder. Hvert kapittel drøfter problemstillinger som er sentrale for å kunne realisere et inkluderende arbeidsliv, og det legges vekt på å formidle forskningsbasert kunnskap.

I kapittel 1, som er skrevet av redaktørene, gjennomgås kort bakgrunnen for dagens avtale om et inkluderende arbeidsliv, samt innholdet i avtalen. Dette er oversiktlig og godt skrevet. Den omfattende lovendringen som trådte i kraft 1. juli 2004, er imidlertid kun indirekte og ufullstendig beskrevet. Denne lovendringen medførte at legene ble pålagt å vurdere aktive tiltak (gradert sykmelding før aktiv sykmelding) og skrive en funksjonsvurdering (hva som eventuelt bør unngås) på arbeidsgiverens gjenpart. Arbeidstakeren har på sin side plikt til å stille i dialog med arbeidsgiveren om sin egen funksjonsevne og alternative oppgaver og arbeidstid, og kan miste sykepengene dersom det ikke foreligger medisinsk begrunnelse for å la være å stille opp i dialogen eller forsøke aktivitet på arbeidsplassen. Arbeidsgiveren ble pålagt å utarbeide individuell oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstakeren senest åtte uker etter sykefraværets start. Dette gjelder riktignok alle virksomheter (også virksomheter uten egen IA-avtale), men lovendringer er sentrale og det viktigste eksemplet på at prinsippene i IA-avtalen har blitt nedfelt i lovs form.

De neste ni kapitlene drøfter inkludering av unge sosialklienter, innvandrerkvinner og innvandrere i helse- og sosialsektoren, funksjonshemning og yrkesaktivitet, attføring, sykefravær som innfallsporten til permanent trygding, uførepensjonister i arbeid, eldre arbeidstakere og hvordan

endringene i «det nye arbeidslivet» virker inn på inkludering. Disse spørsmålene drøftes på en oversiktlig måte som gjør materialet tilgjengelig for de fleste lesere.

De fleste forfatterne har benyttet analyse av kvantitative data som bakgrunn for diskusjonene, mens de to kapitlene som tar for seg innvandrere i hotellbransjen og helsesektoren, har en mer kvalitativ tilnærming. Alle kapitlene har egen referanseliste.

Siden hovedfokus i boka er på kvantitativ analyse, er samspillet mellom ulike aktører relativt lite drøftet. Dette kunne etter min mening være verdt et eget kapittel: Vil ulike grader av tradisjon for forvaltning av utilgjengelighet, kanskje tydeligst i spesialisthelsetjenesten (jamfør kapittel 4 i boka), ha betydning for det samarbeidet som inkluderende arbeidsliv forutsetter? Arbeidsgivernes opplevelser er også relativt lite berørt, mens det altså er de som forvalter retten til å få en jobb. Boka inneholder likevel et bredt spekter av kunnskap og innfallsvinkler og er vel verdt å lese for alle som ønsker mer kunnskap om inkludering av utsatte grupper i arbeidslivet.