

Plattform för arbetsmarknadsfrågor



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Inledning.....	3
2. Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättningar	3
3. Lagar och förordningar	4
4. Ställningstaganden	5
4.1. Begreppet nedsatt arbetsförmåga stigmatiserar mer än vad det stimulerar	5
4.2. Lönestöd utifrån lönenivå.....	5
4.3. Ett effektivare och mer ändamålsenligt arbetsmarknadsrelaterat stöd för personer med synnedsättning.	6
4.4 Bidrag till personligt biträde	6
4.5. Egenföretagare med synnedsättning	7
4.6. En mer specialiserad arbetslivsinriktad rehabilitering	7
4.7. Säkerställ särskilda insatser för utrikesfödda med synnedsättning.....	8
4.8. Bättre stöd i övergången från skola till arbetsliv	8
4.9. Åtgärder mot de könsskillnader som finns på arbetsmarknaden för personer med synnedsättning	9
4.10. Riktlinjer och handlingsplaner hos offentliga arbetsgivare....	9

1. Inledning

Personer med en synnedsättning är sysselsatta på arbetsmarknaden i betydligt lägre grad än personer utan synnedsättning. Detta visar såväl SRF:s egna medlemsundersökningar som statistik från Arbetsförmedlingen och SCB. I SRF: medlemsundersökning 2018 var det exempelvis bara 47 procent av deltagarna i åldern 18–64 år som hade ett förvärvsarbete på öppna arbetsmarknaden på hel- eller deltid.

En del av de som inte har arbete är öppett arbetslösa eller i olika arbetsmarknadsåtgärder, men de flesta bland de utan sysselsättning får istället sjukpenning eller sjuk- eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan.

Orsakerna till att personer med synnedsättning har svårare än andra att hitta, få och behålla ett arbete är flera. Det kan handla om praktiska hinder, men också om barriärer i form av fördomar och rädsla. Det kan handla om att personer med synnedsättning har sämre möjligheter att ta sig genom utbildningssystemet, men också om att det arbetsmarknadspolitiska stöd som finns inte fungerar tillfredsställande. Otillräcklig rehabilitering är en av de viktigaste orsakerna till att personer med synnedsättning har svårt att komma in på arbetsmarknaden eller att behålla ett jobb.

Vi är dock övertygade att denna situation kan förändras. Med adekvata åtgärder och rätt inställning skulle fler kunna inkluderas på arbetsmarknaden, men det krävs initiativ på flera områden. SRF ser behov av såväl politiska beslut som mer organisatoriska förändringar.

2. Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättningar

Vi baserar våra ståndpunkter i arbetsmarknadsfrågor på FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som Sverige ratificerat. Konventionens artikel 27, om arbete och sysselsättning, som är en av de mest omfattande säger bland annat:

”Konventionsstaterna erkänner rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning på lika villkor som för andra. Det innefattar rätten att kunna förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt eller antaget arbete på arbetsmarknaden och i en arbetsmiljö som är öppen, som främjar integration och är tillgänglig för personer med funktionsnedsättning. Konventionsstaterna ska skydda och främja förverkligande av rätten till arbete, däribland för personer som förvärvar funktionsnedsättning under anställning, genom att vidta ändamålsenliga åtgärder, däribland

lagstiftning, ... ”

Konventionen slår vidare fast en rad åtgärder som krävs av de stater som ratificerat den. Bland dessa vill vi särskilt nämna följande punkter:

”a) förbjuda diskriminering på grund av funktionsnedsättning med avseende på alla frågor som gäller alla former av yrkesverksamhet, ...”

”e) främja möjligheter till anställning och befordran för personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden och hjälp med att finna, er hålla, bibehålla och återgå till en anställning,”

”f) främja möjligheterna till egenföretagande, företagande, utveckling av kooperativ samt till att starta eget företag,”

”g) anställa personer med funktionsnedsättning i den offentliga sektorn,”

”h) främja anställning av personer med funktionsnedsättning inom den privata sektorn.”

”i) säkerställa att skälig anpassning på arbetsplatsen erbjuds personer med funktionsnedsättning,”

”j) främja att personer med funktionsnedsättning tillägnar sig arbets erfarenhet på den öppna arbetsmarknaden,”

”k) främja program avseende yrkesinriktad och yrkesmässig rehabilitering, bibehållande i arbete och återinträde i arbete för personer med funktionsnedsättning.”

3. Lagar och förordningar

Det finns också ett antal svenska lagar och förordningar som reglerar villkoren på arbetsmarknaden. Bland mycket annat ska dessa reglera rätten till stöd i arbetslivet och motverka diskriminering och utanförskap.

De särskilda arbetsmarknadspolitiska stöd och insatser som personer med funktionsnedsättning kan ta del av regleras i Förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

Försäkringskassans ansvar styrs bland annat av Socialförsäkringsbal-
ken 2010:110) och Lagen om arbetsskadeförsäkring (1976:380). Andra
lagar som har betydelse är Arbetstidslagen (AML, 1977:1160) och
Diskrimineringslag (2008:567).

4. Ställningstaganden

I det följande beskrivs Synskadades Riksförbunds ställningstaganden.
Ställningstagandena under rubrikerna 4.1 till 4.9 rör framför allt det
arbetsmarknadspolitiska stödet, medan ställningstagandena under
rubrik 4.10 gäller vad kommuner och landsting behöver göra.

4.1. Begreppet nedsatt arbetsförmåga stigmatiserar mer än vad det stimulerar

Idag används begreppet nedsatt arbetsförmåga som grund för det ar-
betsmarknadspolitiska stödet för personer med synnedsättning. En
synnedsättning kan skapa flera olika hinder för en individ på arbets-
marknaden. En eventuellt nedsatt arbetsförmåga är ofta inte det mest
avgörande hindret. Istället kan yttre barriärer som fördomar, arbetsgi-
varens rädsla för ökade kostnader och direkt eller indirekt diskrimine-
ring utgöra de största hindren. Andra hinder kan förstås vara indivi-
dens självbild eller rent praktiska problem, vilka ofta kan lösas med en
god rehabilitering, kompensatorisk teknik och rätt anpassningar.

SRF anser att begreppet nedsatt arbetsförmåga riskerar att skrämma
arbetsgivare. Därför bör det arbetsmarknadspolitiska stödet till perso-
ner med synnedsättningar istället baseras på synnedsättningen i sig och
de barriärer den skapar. Begreppet bör därför inte användas varken i de
förfordningar som styr det arbetsmarknadspolitiska stödet eller i Ar-
betsförmedlingens föreskrifter och kommunikationsmaterial. Det är
avgörande att både arbetsgivare och arbetsförmedlare ser den särskilda
förmåga som finns hos varje individ.

4.2. Lönestöd utifrån lönenivå

De särskilda lönebidrag för personer med funktionsnedsättning som
regleras i förordning 2017:462 är ett mycket viktigt stimulansmedel
som kan bidra till att få fler i sysselsättning. Formellt ska dessa kompen-
sera arbetsgivaren för en lägre produktivitet, men de fungerar i prakti-
ken också som morot för arbetsgivare att våga anställa trots rädsla och
fördomar.

Det är viktigt att dessa lönebidrag alltid ligger i nivå med den all-

männan löneutvecklingen på svensk arbetsmarknad. Om så inte sker riskerar personer med lönebidrag på grund av en funktionsnedsättning att fastna i låglöneyrken och få sämre möjligheter att göra karriär och nå högkvalificerade jobb. Det gör också att de inte längre fungerar som ett starkt stimulansmedel.

SRF anser att lönestödets storlek ska vara en fastställd procentsats av den faktiska lönen. Med en sådan modell ökar chanserna för arbetstagare med synnedsättning att få välbetalda jobb. Dessutom kommer lönebidragets storlek automatiskt att justeras efter den allmänna löneutvecklingen.

4.3. Ett effektivare och mer ändamålsenligt arbetsmarknadsrelaterat stöd för personer med synnedsättning

SRF anser att dagens modell, där både Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har ansvar för arbetsmarknadsrelaterat stöd, inte är ändamålsenlig. Det är inte bara ineffektivt utan också osäkert och krångligt för individen, då myndigheterna har olika regelverk och delvis olika sätt att hantera ärenden.

SRF förordar att en enda myndighet har allt ansvar. Vi tror att, Arbetsförmedlingen, som har specialisterheter med bland annat synpedagoger och SIUS-konsulenter, är bäst lämpad att ha det ansvaret. Det är också Arbetsförmedlingen som har bäst kunskaper om och kontakter med arbetsmarknaden.

Vi anser dock att Arbetsförmedlingens ärendehantering måste bli snabbare och mer effektiv – för både arbetstagare och egenföretagare. Det är inte acceptabelt att det kan dröja månader innan tekniska arbetshjälpmedel är på plats. De olika ledtiderna i hjälpmedelshanteringen måste därför kortas. I första hand ska det vara möjligt att prova ut och beställa arbetshjälpmedel redan innan det finns en anställning, så att arbetstagaren kan vara effektiv och lönsam redan från start.

4.4 Bidrag till personligt biträde

En annan mycket viktig del av de arbetsmarknadsinsatser som regleras i förordning 2017:462 är möjligheten till bidrag för personligt biträde. Ett sådant biträde kan hjälpa en person att utföra arbetsmoment eller uppgifter som personen inte kan eller har svårt att utföra på grund av en synnedsättning eller annan funktionsnedsättning.

Bidraget till personligt biträde, som utbetalas månatligen till arbetsgivaren, är viktigt av flera skäl. Förutom att biträdet kan finnas till

hands för att lösa praktiska problem så gör bidraget att individen blir mer flexibel på arbetsplatsen och mer konkurrenskraftig på arbetsmarknaden. Möjligheten till personligt biträde gör också att en arbetstagare med synnedsättning har större frihet att välja yrke utifrån intresse och kompetens.

SRF anser att detta bidrag regelbundet måste justeras så att det höjs i takt med den allmänna löneutvecklingen. Tyvärr har detta bidrag legat på samma nivå i många år. De summor som slås fast i förordning 2017:462 på 60 000 kronor för en arbetsgivare och 120 000 kronor för en egenföretagare med en funktionsnedsättning behöver därför höjas.

Det är också av stor vikt att både arbetsförmedlare och specialister på Arbetsförmedlingen känner till denna insats och hur den kan användas för att förbättra möjligheten för personer med synnedsättning att få och behålla ett arbete samt bli befordrad till andra tjänster.

4.5. Egenföretagare med synnedsättning

Förutom hjälpmedel och bidrag till personligt biträde kan egenföretagare med synnedsättning också erhålla ett så kallat bidrag till uppstartskostnader vid start av näringsverksamhet. Detta bidrag kan kombineras med det allmänna stödet till start av näringsverksamhet.

SRF anser att det särskilda uppstartsbidraget för egenföretagare med funktionsnedsättning behöver höjas kraftigt från den nivå på 60 000 kronor som slås fast i förordning 2017:462. Detta för att kostnader för utrustning eller andra anpassningar som behövs i uppstarten kan vara betydligt dyrare än så.

SRF anser också att det allmänna stödet till start av näringsverksamhet ska kunna ges i mer än de vanliga sex månaderna när det ges till en egenföretagare med synnedsättning. Detta då de kommunikativa och praktiska hinder som en synnedsättning kan leda till kan göra att det tar längre tid innan företaget blir konkurrenskraftigt och inkomstbringande.

SRF anser också att ett mer långvarigt ekonomiskt stöd till egenföretagare med synnedsättning bör utredas, så att även den, som på grund av sin funktionsnedsättning inte kan ägna sig åt sin näringsverksamhet på heltid, ändå kan garanteras en trygg inkomst.

4.6. En mer specialiserad arbetslivsinriktad rehabilitering

En synförlust i vuxen ålder kräver en omfattande omställning till såväl

vardagsliv som fortsatt arbetsförmåga. Barndomssynskadade har ofta svårigheter att få viktig praktikerfarenhet, och härmed en realistisk syn på egen förmåga och vilka möjligheter som finns. Båda grupperna har ett behov av stöd och träning som skiljer sig från andra gruppers behov. Det handlar till exempel om att lära sig ett nytt läs- och skrivspråk, nya tekniker för att utöva sitt yrke och nya sätt att använda dator. Det handlar också om att hitta nya strategier för social kommunikation, fysisk rörlighet och en fortsatt positiv självbild.

När det gäller arbetslivsinriktad rehabilitering för en liten grupp med specifika behov som personer med synnedsättning behöver det finnas ett nationellt center där kompetens och resurser samlas. Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen kan genomföras med praktisk verksamhet såväl på dessa nationella center som på individens hemort.

4.7. säkerställ särskilda insatser för utrikesfödda med synnedsättning

Samverkan mellan olika myndigheter och instanser är mycket viktigt för att nyanlända med synnedsättning inte ska hamna mellan stolarna. Såväl Arbetsförmedlingen som Migrationsverket och landstingen behöver ha gemensamma och specialiserade insatser för denna grupp.

SRF anser att samordnade insatser med en tillgänglig SFI-undervisning, individbaserad rehabilitering samt syssel-sättningsfrämjande insatser specialiserade för denna grupp måste säkerställas.

4.8. Bättre stöd i övergången från skola till arbetsliv

En examen från en eftergymnasial utbildning är ett grundläggande krav för omkring tre av fyra jobb på den svenska arbetsmarknaden. För den som inte har en sådan examen minskar möjligheterna att få ett jobb drastiskt.

Det är också känt att högskolestudenter med synnedsättning har betydande svårigheter i samband med sina högskolestudier. Att få studentlitteratur i tid, att hitta rätt i okända och svårorienterade miljöer, att behöva förklara sin situation och sina behov för alla man möter samt att ta ställning till och sedan argumentera för vilket slags stöd man behöver är några svårigheter som studenter utan synnedsättning inte behöver brottas med. Det är inte ovanligt att den som har en synnedsättning hoppar av sina studier i förtid.

SRF anser att det måste finnas en preparandkurs som bättre förbereder ungdomar med synnedsättning på studier på högskola/universitet.

Ansvariga för en sådan preparandkurs bör Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM) och Arbetsförmedlingen vara.

4.9. åtgärder mot de könsskillnader som finns på arbetsmarknaden för personer med synnedsättning

Tillgänglig statistik visar bland annat att kvinnor med synnedsättning har en lägre sysselsättningsgrad, i högre grad arbetar deltid, i högre utsträckning är långtidssjukskrivna och mer sällan erhåller arbetstekniska hjälpmedel, personligt biträde och lönebidrag eller trygghetsanställning. SRF anser att Regeringen och berörda myndigheter i högre utsträckning behöver analysera och vidta åtgärder mot dessa könsskillnader.

4.10. Riktlinjer och handlingsplaner hos offentliga arbetsgivare

I sin egenskap av stora offentliga arbetsgivare har kommuner och landsting/regioner såväl som nationella myndigheter en stor del av ansvaret för att öka sysselsättningen hos personer med funktionsnedsättning. För att förbättra möjligheterna för denna grupp och för att samtidigt kunna ta vara på den arbetskraft som finns behövs dock ett målmedvetet arbete och strategiska planer.

De åtaganden som svenska staten gjort i och med FNs konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning gäller all offentlig verksamhet i landet. För att förtydliga och realisera detta ansvar behöver kommuner, landsting/regioner och nationella myndigheter anta politiskt beslutade riktlinjer, inkluderande mätbara mål, för hur de kan bidra till att förbättra möjligheterna på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.

Några konkreta exempel på vad sådana riktlinjer bör innehålla är:

- En handlingsplan för att göra samtliga lokaler och arbetsplatser fullt tillgängliga för personer med funktionsnedsättning.
- En handlingsplan för att säkerställa att alla datorsystem och programvaror som utvecklas och upphandlas är fullt tillgängliga och fungerar tillsammans med datorbaserade hjälpmedel som till exempel skärmläsningssystem.
- Riktlinjer för rekryteringsprocesser som säkerställer en kompetensbaserad rekrytering, där attityder och fördomar inte kan styra och där en funktionsnedsättning kan ses som en tillgång.
- Planer för hur samverkan ska ske med externa parter i kommunen som exempelvis näringslivet, sociala företag, Samhall, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.
- Särskild rekrytering av personer med funktionsnedsättning för att på olika sätt bidra till mångfald, kreativitet och kompetens.
- Praktikplatser, traineeprogram och sommarjobbplatser specifikt för personer med olika typer av funktionsnedsättningar.
- Ökad kompetens för hur upphandlingar kan användas för att ställa krav på att även privata arbetsgivare har en arbetsmiljö som är fullt tillgänglig för personer med funktionsnedsättningar och på motsvarande sätt som landsting och kommun, aktivt rekryterar personer med funktionsnedsättning.
- Ökad kompetens om den kunskap och de stödinsatser som ansvariga myndigheter kan ge för personer med nedsatt arbetsförmåga.
- Ökat utbyte med funktionshinderorganisationer för att ta tillvara den kompetens och de goda exempel som finns här.

Källförteckning

Arbetsmiljölagen (AML, 1977:1160)

Diskrimineringslag (2008:567)

FN-konventionen om rättigheter för personer
med funktionsnedsättning

Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten

Förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funk-
tionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

Lagen om arbetsskadeförsäkring (1976:380).

Socialförsäkringsbalken 2010:110)

Synskadades Riksförbund 2018. Medlemsundersökning



Antagen av förbundsstyrelsen 26 april 2018.

Synskadades Riksförbund är landets företrädare för personer med synnedsättning.

Detta material finns i följande versioner: på papper i tryckt text, som punktskrift, som word-fil, samt inläst på CD i DAISY-format. Beställs hos SRF Kontorsservice, tel: 08-39 90 00 eller via e-post: kontorsservice@srf.nu



Synskadades Riksförbund · 122 88 Enskede
tel: 08-39 90 00 · fax: 08-39 93 22
info@srf.nu · www.srf.nu



Stöd gärna vårt arbete.
Pg 90 00 90-2