

Straumhvörf

Morgunverðarfundur um félagsleg fyrirtæki og samfélagslega ábyrgð fyrirtækja
Reykjavík Hilton hótél Nordica, þriðjudaginn 5. febrúar, 2008. Kl 8 – 10.

Fundarstjóri, góðir fundarmenn

Ég vil byrja á því að þakka fyrir það tækifæri að fá að koma hér og spjalla við ykkur um þetta málefni sem varðar atvinnulífið miklu.

Samtök atvinnulífsins hafa á undanförunum árum haft miklar áhyggjur af vaxandi fjölda öryrkja hér á landi og þeirri atburðarás sem leiðir til mikillar fjölgunar þeirra.

Á síðasta ári voru kveðnir upp 1165 örorkumatsúrskurðir hér á landi og var það svipaður fjöldi og árið áður. Reynsla undanfarinna ára bendir til að um þriðjungur þessara úrskurða séu vegna geðraskana og atferlissraskana. Um 55 – 60% þessara úrskurða eiga við konur en 40-45% um karla. Á yngri árum eru sömu örorkulíkur hjá körlum og konum, en á aldursbilinu 21 -50 ára eru orkulíkur kvenna tvöfalt hærri en karla en munurinn minnkar svo eftir því sem aldurinn hækkar. Þeir sem eru úrskurðaðir öryrkjar eru að meðaltali ríflega fertugir. Í árslok 2006 eru örorkulífeyrisþegar taldir ríflega 14 þúsund talsins og líklega hefur þeim fjölgað um 500 á árinu 2007 og heildartalan því að nálgast 15 þúsund. Örorkulífeyrisþegum hefur þá fjölgað um 80% á áratug.

Áhrif þessa á vinnumarkaðinn eru veruleg, sérstaklega þegar skortur er á starfsfólki. Á árunum 2003 til 6 fjölgaði íbúum á vinnualdri hér á landi um 7500. Búast hefði mátt við að starfandi fólk hefði fjölgað um 80% af þessari tölu sem hefði þýtt að því hefði fjölgað um 6000 manns. Hins vegar voru örorkumatsúrskurðir á þessum tíma 3800 talsins og ef tekið er tillit til annara þátta (skólar/atvinnuleysi) fjölgaði starfandi fólk aðeins um 1300 á árunum 2003 til 6. Störfum fjölgaði hins vegar um tæp 13 þúsund á þessum tíma. Það er líka einkenni að öryrkjar taka minni þátt í vinnumarkaðnum hér á landi en í nálægum löndum þótt almenn atvinnuþáttaka sé sú mesta sem þekkist. Skýringu á þessu er líklega að finna í tekjutengingu lífeyrisgreiðslna og greiðslu launa í veikindum hjá atvinnurekendum.

Þetta er meðal annars grunnurinn að því að Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands hafa að undanförunu rætt ítarlega um nýtt fyrirkomulag áfallatrygginga en þar er átt við tryggingar vegna veikinda, slysa og örorku. Sívaxandi fjöldi öryrkja kemur m.a. fram hjá lífeyrissjóðum sem hafa þurft hærri iðgjöld til að standa undir kostnaði vegna örorku. Í aðalatriðum má segja að núverandi kerfi byggi á tiltölulega löngum veikindarétti hjá vinnuveitandanum, síðan taka við sjúkrasjóðir verkalýðsfélaganna og að lokum almannatryggingar og lífeyrissjóðir. Allt of oft reynist þetta vera einstefnugata til örorku og fólks,

sem inn á þessa braut fer, á allt of sjaldan afturkvæmt in á vinnumarkaðinn. Í tillögum sem kynntar hafa verið er stefnt að því að búa til samfellt kerfi sem getur fækkað þeim sem verða öryrkjar og fjölgað þeim sem eiga afturkvæmt á vinnumarkaðinn eftir veikindi eða slys. Til að ná árangri er nauðsynlegt að starfsmaðurinn eigi nægilega snemma kost á úrræðum og endurhæfingu til að ná tókum á því áfalli sem hann hefur orðið fyrir.

Ætlunin er að skilgreina frekar vinnugetu en örorku og þannig skapa hvatningu til hefja störf að nýju. Bætt verður þjónusta við starfsmenn og úrræðum fjölgað. Viðræðum um þetta fyrirkomulag er ekki lokið en vonast er til að við gerð kjarasamninga sem nú standa yfir verði stigin fyrstu skref í þessa átt.

Það eru ákveðnar aðstæður á vinnumarkaðnum hér á landi sem auka bjartsýni um að þessar breytingar geti gengið vel. Í fyrsta lagi býr íslenski vinnumarkaðurinn við sveigjanlegar reglur hvað varðar ráðningar og uppsagnir sem á þýða það að atvinnurekendur eiga að vera tiltölulega óhræddir við að ráða fólk til vinnu. Og í öðru lagi þá eru hlutastörf á vinnumarkaðnum fjölmörg og eru talin vera um 40 þúsund eða um fjórðungur allra starfa. Það ætti að gefa von um að unnt sé að finna vænleg hlutastörf fyrir marga sem hafa einhverja starfsgetu en eru nú örorkulífeyrisþegar eða þá sem yrðu það að óbreyttu. Reyndar eru hlutastörf hér á landi einna flest af öllum OECD ríkjunum. Ráðningarsamningar þurfa að vera sniðnir að þörfum þessa fólks með sveigjanlegum vinnutíma og kröfum um afköst. Mikilvægt er að þetta byggji á samstafi aðila sem að þessum málum koma og gagnkvæmum ávinningi. Í nálægum ríkjum hafa menn fundið ýmsar leiðir og aðferðir til að hvetja til aukinnar atvinnuþátttöku þeirra sem búa við skerta starfsgetu. Ástæða er til að skoða þær leiðir og draga lærdóm hvort einhverjar þær leiðir henti hér á landi.

Með þessu nýja kerfi mun fjölga því fólki á vinnumarkaði sem ekki hefur fulla starfsgetu og þarf að koma til móts við á einhvern hátt. Það er mjög mikilvægt fyrir atvinnulífið að fyrirtækin bregðist vel við og komi til móts við þessar þarfir. Það þarf að leggja áherslu á hvatningu og sérsniðna íhlutun og lausnir fyrir hvern einstakling sem fyrst í ferlinu. Auk þess sem tekið er á málum einstaklinganna þurfa fyrirtækin hvatningu og aðstoð auk fræðslu um þá þætti sem máli geta skipt við endurkomu einstaklinga á vinnumarkaðinn eftir áfall. Á þennan hátt má stuðla að virkari vinnumarkaði, betri efnahagslegum árangri auk þess að sem vanlíðan minnkar og vellíðan eykst. Stigið hefur verið skref í átt að betra samfélagi.

Takk fyrir.

Pétur Reimarsson

Forstöðumaður stefnumótunar- og samskiptasviðs

Samtök atvinnulífsins

petur@sa.is

<http://www.sa.is/>