

FORORD

I perioden fra 1998 frem til 2006 foretager Socialforskningsinstituttet årlige målinger af danske virksomheders sociale engagement. Grundlaget udgøres af spørgeskemaundersøgelser blandt virksomheder og beskæftigede lønmodtagere. Virksomhederne deltager i undersøgelsen i de lige år, mens lønmodtagerne deltager i de ulige år.

Denne pjecce gengiver nogle af hovedresultaterne fra den seneste måling foretaget blandt virksomhederne (2002), men den indeholder også resultater, der ikke tidligere har været publiceret. Pjecen er finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

København, april 2004

Jørgen Søndergaard

DANSKE VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

Virksomheders sociale engagement er for alvor kommet på dagsordenen de senere år. For det første er der en stigende politisk interesse for området, der er fokuseret mod virksomhedernes muligheder for at sikre en høj beskæftigelse i befolkningsgrupper, der traditionelt har en ringe tilknytning til arbejdsmarkedet. For det andet konfronterer virksomhederne i højere grad hinanden med sociale krav. De betragter i større og større omfang det sociale engagement som en egentlig konkurrenceparameter. Dels fordi virksomhedens sociale omdømme har stigende betydning for afsætningsmulighederne, dels fordi flere og flere virksomheder stiller krav til deres leverandører i både ind- og udland om en social profil.

Virksomheders sociale engagement skal ikke forveksles med virksomheders samfundsmæssige engagement – det sociale engagement er en delmængde af det samfundsmæssige, som også omfatter virksomheders håndtering af miljøproblemer, deltagelse i kulturlivet, støtte til afskaffelse af børnearbejde i tredjeverdenslande m.v.

Siden 1998 har Socialforskningsinstituttet årligt gennemført målinger af danske virksomheders sociale engagement. Datagrundlaget udgøres af spørgeskemaundersøgelser blandt virksomheder og beskæftigede lønmodtagere. Denne pjece trækker på resultaterne fra disse undersøgelser, men forsøger ikke at dække hele emneområdet. Der eksisterer andre former for socialt engagement end de i pjecen

gennemgåede, og derfor er de resultater, der fremlægges i det følgende, blot indikatorer for virksomhedernes indsats.

TRE FORMER FOR SOCIALT ENGAGEMENT

Socialt engagement kan antage mange former. En virksomhed kan eksempelvis tilbyde videreuddannelse eller omskoling til medarbejdere, der ikke længere har tilstrækkelige kvalifikationer. De kan tilbyde ansættelse på særlige vilkår til personer, der ikke har fuld arbejdsevne, eller de kan ansætte personer, der traditionelt har svært ved at finde beskæftigelse. Det kan være hensigtsmæssigt at opdele disse meget forskellige former for socialt engagement i kategorierne forebyggelse, fastholdelse og integration.

Forebyggelse

Virksomheder kan forebygge sociale problemer blandt egne medarbejdere gennem personalepolitikken. Et eksempel herpå er, at personalepolitikken er med til at sikre, at medarbejderne ikke havner i en sårbar situation i forhold til arbejdsmarkedstilknytningen. Familie- og seniorpolitikken er to andre centrale områder i forebyggelsen af sociale problemer, ligesom fokus på medarbejderes fravær og kriser kan forhindre, at de pågældende medarbejdere havner i en situation, hvor fastholdelse er nødvendig.

I Socialforskningsinstituttets undersøgelser er de danske virksomheder i forhold til deres familierpolitik bl.a. blevet spurgt, i hvilket omfang de giver medarbejdere med mindre børn mulighed for at arbejde hjemme, om de giver omsorgsdage ud over barns 1. sygedag, og om der er mulighed for fleksible arbejdstider. Omtrent 20 pct. af de

danske virksomheder gav i 2002 medarbejderne mulighed for at arbejde hjemme, godt 60 pct. gav omsorgsdage ud over barns 1. sygedag og 70 pct. tilbød fleksible arbejdstider (resultaterne er gengivet i Årbog 2003).

Blandt virksomhedernes muligheder for at forebygge, at ældre medarbejdere havner i en udsat position i forhold til arbejdsmarkedet, er tilbuddet om mindre krævende eller helt andre arbejdsopgaver. Godt halvdelen af de danske virksomheder benyttede sig i 2002 af en sådan politik. En anden mulighed er at tilbyde ældre medarbejdere en kortere arbejdstid. Omtrent 60 pct. af virksomhederne tilbød deres ældre medarbejdere en kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang, mens ca. 25 pct. tilbød kortere arbejdstid med lønkomensation. Som det var tilfældet med hensyn til familiepolitikken, tilbød virksomhederne også flere seniorpolitiske tiltag til deres medarbejdere i 2002 end ved de tidligere målinger – danske virksomheder lagde således en større forebyggende indsats for dagen på begge områder.

60 pct. af virksomhederne benyttede sig i 2002 af delvis syge-/raskmelding mod 45 pct. i 1998

Medarbejdere, der rammes af sygdom eller personlig krise, risikerer at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet, hvis ikke der er nogle personalepolitiske foranstaltninger, der kan forhindre det. I sådanne situationer, bliver virksomhedens fastholdelse af dem afgørende. Ved sygdom kan virksomhederne eksempelvis

gøre brug af aftaler om opfølgning med henblik på fastholdelse.

Knap 70 pct. af samtlige danske virksomheder gjorde brug af denne mulighed i 2002 – en væsentlig stigning i forhold til 1998, hvor kun godt halvdelen af virksomhederne anvendte disse aftaler. Delvis syge-/raskmelding er et andet initiativ, der kan sikre arbejdsmarkeds-

tilknytningen for sygdomsramte medarbejdere, og også her er der tale om en positiv udvikling i de senere år. I 2002 benyttede 60 pct. af virksomhederne sig af delvis syge-/raskmelding mod 45 pct. i 1998. Desuden stiller den langt overvejende del af virksomhederne (godt 80 pct.) i en periode mere lempelige præstationskrav til sygdomsramte medarbejdere.

Familie- og seniorpolitik såvel som sygdoms- og krisepolitik kan indeholde mange andre elementer end lige netop de her nævnte, ligesom et forebyggende socialt engagement kan være andet og mere end familie-, senior, sygdoms- og krisepolitik (eksempelvis arbejdsmiljøpolitik). Resultaterne skal derfor ikke betragtes som udtømmende for det forebyggende engagement, men snarere som en ledetråd for virksomhedernes indsats samt for udviklingen i denne i de senere år.

Fastholdelse

Socialt engagement i form af en fastholdende indsats er modsat den forebyggende indsats rettet mod personer, der allerede befinder sig i en udsat position i virksomhederne – de er truet af udstødning eller marginalisering på arbejdsmarkedet. En sådan udsat position kan være opstået af forskellige grunde, men normalt skelnes der overordnet mellem udsathed pga. ændrede kvalifikationskrav og udsathed pga. nedsat arbejdsevne.

28 pct. af virksomhederne vurderer, at de har fastholdt mindst én medarbejder i 2002

Tabel 1

Andelen af virksomheder, der har fastholdt én eller flere medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne, samt andelen af virksomheder, hvor ansættelsen er ophørt for én eller flere medarbejdere med langvarig sygdom. Særsilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse og private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
	Antal ansatte			Antal ansatte			
	1-49	Over 50	I alt	1-49	Over 50	I alt	
Fastholdelse:							
1998	19	54	21	23	42*	27*	23*
2000	14*	64	17	26	67*	32	20
2002	21	61	25	32	65	38	28
Ansættelse ophørt:							
1998	8	33	10	11	40	17	11
2000	6	25	7	12	41	16	9
2002	8	32	10	15	40	19	12

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2002 er signifikant på mindst 5 pct.s niveau.

Samlet set vurderede 28 pct. af virksomhederne, at de i 2002 havde fastholdt én eller flere medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne (se tabel 1). Der er tale om en positiv udvikling i forhold til de tidligere undersøgelsesår, hvor godt 20 pct. af virksomhederne havde fastholdt én eller flere medarbejdere. Samtidig fremgår det dog af tabellen, at andelen af virksomheder, hvor ansættelsen er ophørt for én eller flere medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i alle tre undersøgelsesår lå på omkring 10 pct.

Tabel 2

Andel virksomheder, der har ansat medarbejdere med løntilskud, og andelen af disse der var på virksomheden i forvejen. Tilsvarende for fleksjob. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
	Antal ansatte			Antal ansatte			
	1-49	Over 50	I alt	1-49	Over 50	I alt	
Har medarbejdere med løntilskud:							
1998	11	32	12	44	68*	49	21
2000	10	33	12	32*	71	38*	17*
2002	14	51	18	40	84	48	25
Andel der var på virksomheden i forvejen:							
2002	35	43	39	16	29	23	31
Andelen løntilskudsansatte ansat i fleksjobordningen:							
1998	11*	18*	12*	11*	22*	14*	13*
2000	22	34	25	33	50	38	31
2002	48	59	51	48	76	57	53
Andel af medarbejdere i fleksjob, der var på virksomheden i forvejen:							
2002	33	53	44	30	44	38	41

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2002 er signifikant på mindst 5 pct.s niveau.

Det er virksomhederne inden for den offentlige sektor, der hyppigst tilbyder efteruddannelse til medarbejdere, der ellers risikerer at miste deres arbejde på grund af ændrede kvalifikationskrav.

To tredjedele af de offentlige virksomheder benyttede sig i 2002 i nogen eller høj grad af denne mulighed mod kun halvdelen af de private. Knap 40 pct. af de private virksomheder, mod 20 pct. af de offentlige, benyttede sig slet ikke af efteruddannelse til medarbejdere, der risikerer at miste jobbet pga. ændrede kvalifikationskrav.

25 pct. af alle danske virksomheder har én eller flere medarbejdere i løntilskudsjob

Virksomhedernes brug af løntilskudsjob kan bruges som indikator for den fastholdende indsats overfor medarbejdere, der kommer ud for en nedsættelse af arbejdsevnen. En fjerdedel af samtlige danske virksomheder havde i 2002 én eller flere medarbejdere ansat i løntilskudsjob (se tabel 2). Der er kun tale om en svag stigning i forhold til 1998. Denne fjerdedel af danske virksomheder med personer ansat i løntilskudsstillinger oplyste desuden, at 31 pct. af personerne i løntilskudsjob allerede befandt sig på virksomheden, inden de blev ansat i den pågældende løntilskudsstilling. Disse 31 pct. er udtryk for den fastholdende indsats i forhold til personer med nedsat arbejdsevne.

Integration

Integrationstiltag som del af et socialt engagement er udelukkende rettet mod personer, der ikke befinder sig på virksomheden i forvejen. Denne form for socialt engagement løser altså problemer i det omkringliggende samfund, som virksomheden ikke nødvendigvis er berørt af. Integration består typisk af, at virksomhederne ansætter personer, som traditionelt har vanskeligt ved at opnå eller fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet. Der kan være tale om beskæftigelse af flygtninge og indvandrere, om aktivering af langtidsledige, ansættelse af personer i revalidering, beskæftigelse af personer med handicap, ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne m.v. Ansættelse af flygtninge og indvandrere samt personer med handicap er imidlertid ikke nødvendigvis udtryk for et socialt engagement. Det vil kun være tilfældet, hvis de pågældende personer har nedsat ar-

Tabel 3

Andelen af virksomheder, der beskæftiger indvandrere/flygtninge. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
	Antal ansatte			Antal ansatte			
	1-49	Over 50	I alt	1-49	Over 50	I alt	
1998	11	56	15	14	40*	20*	16*
2000	10	51*	13*	14	51	19	14
2002	14	71	20	18	60	25	21

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2002 er signifikant på mindst 5 pct.s niveau.

bejdsevne eller er marginaliserede eller udstødte fra arbejdsmarkedet – hvilket kun er tilfældet for en mindre del af disse grupper. Resultaterne skal derfor kun betragtes som en indikator for virksomhedernes indsats.

I 2002 beskæftigede godt 20 pct. af samtlige danske virksomheder indvandrere eller flygtninge (herunder 2. generations indvandrere).

Det er en stigning i forhold til 1998, hvor godt 15 pct. af samtlige virksomheder beskæftigede personer fra denne befolkningsgruppe (se tabel 3). Stigningen har fundet sted i både den private og offentlige sektor og blandt både små og store virksomheder. Der var en markant større andel af de store end af de små virksomheder, der beskæftigede indvandrere og flygtninge. Det er dog ikke ensbetydende med, at store virksomheder har et større engagement end små virksomheder (se afsnittet om forskellen på store og små virksomheder nedenfor).

Godt 20 pct. af alle danske virksomheder beskæftiger indvandrere eller flygtninge

Ifølge spørgeskemaundersøgelserne havde danske virksomheder i alt godt 96.000 flygtninge/indvandrere ansat i 2002 mod godt 68.000 i 1998.

15 pct. af alle virksomheder har mindst én person med handicap ansat

En anden indikator for virksomheders indsats med hensyn til at integrere personer med beskæftigelsesproblemer, er ansættelse af personer med handicap. I 2002 havde 15 pct. af samtlige virksomheder en eller flere personer med handicap ansat – ikke nogen betydelig ændring i forhold til undersøgelserne i 1998 og 2000 (se tabel 4).

Der er generelt væsentlig flere offentlige end private og flere store end små virksomheder, der beskæftiger personer med handicap i alle tre undersøgelsesår. Det betyder imidlertid ikke, at offentlige virksomheder har et større engagement end private og store virksomheder et større engagement end små (se afsnittene om forskellen på offentlige og private virksomheder samt små og store virksomheder nedenfor).

Job med løntilskud spiller ikke kun en vigtig rolle for den fastholdende indsats, men giver også mulighed for at integrere personer udefra, der ellers har vanskeligt ved at leve op til vilkårene på arbejdsmarkedet. En fjerdedel af virksomhederne havde i 2002 personer ansat i løntilskudsjob, og ud af samtlige løntilskudsansatte på disse virksomheder var knap 70 pct. ikke ansat på virksomheden i forvejen. Majoriteten af ansættelser med løntilskud kan altså betragtes som integration af personer udefra (se tabel 2). Over halvdelen af de virksomheder, der benytter ansættelser med løntilskud, bruger også fleksjobordningen, der er den mest populære tilskudsordning. Af samtlige ansatte i fleksjob på disse virksomheder kommer knap 60 pct. udefra.

Tabel 4

Andel virksomheder, der har ansatte med handicap. Særs­kilt for undersø­gel­sesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
	Antal ansatte			Antal ansatte			
	1-49	Over 50	I alt	1-49	Over 50	I alt	
1998	7	29	9	18	35	22	12
2000	8	25	9	13	40	17	11
2002	9	33	12	19	51	25	15

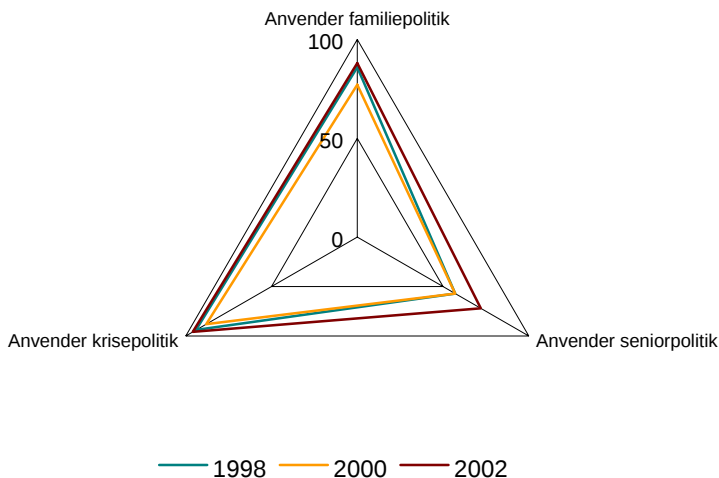
Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2002 er signifikant på mindst 5 pct.s niveau.

Opsummering af virksomhedernes indsats

Et overblik over omfanget og udviklingen i danske virksomheders indsats inden for forebyggelse, fastholdelse og integration kan opnås ved at betragte figur 1 og figur 2. Alle tre hovedområder er repræsenteret ved udvalgte indikatorer, og alle tre undersøgelsesår er ligeledes repræsenteret. Først og fremmest ses det (figur 1), at der har været en gennemgående positiv trend inden for alle områder af den forebyggende indsats (den røde linie er yderst). Anvendelse af seni­orpolitik er den indikator, der har gennemgået den mest positive udvikling siden 1998.

Figur 1

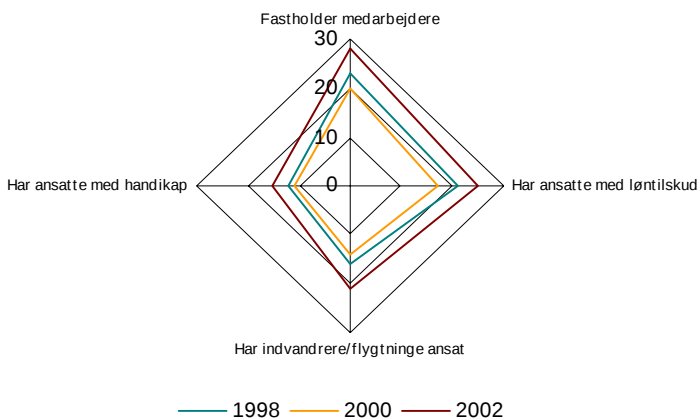
Procentdelen af virksomheder, der anvender familie-, senior- og krisepolitik.



Med hensyn til fastholdelse og integration viser figur 2, at virksomhederne generelt yder en større indsats i 2002 end tidligere (den røde linie er yderst). Det bemærkes dog også, at den positive udvikling ikke har været ubrudt, idet der har været en tilbagegang på alle fire områder for fastholdelse og integration i 2000.

Figur 2

Procentdelen af virksomheder, der fastholder medarbejdere, ansætter personer med løntilskud, personer med handicap og indvandrere/flygtninge.



FORSKEL PÅ STORE OG SMÅ VIRKSOMHEDER

Har virksomhedsstørrelsen betydning for, i hvilket omfang der udøves et socialt engagement? For at kunne tegne et retvisende billede af forholdet mellem socialt engagement og virksomhedsstørrelsen, skelnes i det følgende mellem virksomheder, der har henholdsvis 1-10, 11-50, 51-200 og over 200 personer ansat. Der er ikke tale om en udtømmende gennemgang af forskellene mellem små og store virksomheder, men et uddrag af nogle centrale områder.

Store virksomheder er bedst til personalepolitik

Store virksomheder gør mest for at forebygge udstødning og marginalisering af ældre medarbejdere

Med hensyn til virksomhedernes forebyggende indsats, kan der ikke drages nogen entydige konklusioner inden for familiepolicitikken. Store virksomheder giver i større omfang end små virksomheder medarbejdere med mindre børn mulighed for at arbejde hjemme. Til gengæld er der en større andel af de små virksomheder, der tilbyder fleksible arbejdstider. På det seniorpolitiske område er der derimod en klarere tendens, der i både den private og offentlige sektor peger i retning af, at store virksomheder gør mere for at forebygge udstødning og marginalisering af ældre medarbejdere.

Det er imidlertid ikke overraskende, at store virksomheder er bedre til at forebygge udstødning og marginalisering gennem personalepolitikken. Det kræver trods alt en del ressourcer, at have en egentlig personalefunktion, der kan tilrettelægge og udforme personalepolitikken – formentlig noget, de færreste helt små virksomheder kan overse. Derfor er det forventeligt, at en større andel af de store virksomheder er bevidst om både familie- og seniorpolitiske tiltag og muligheder. Overraskende er det snarere, at der er så mange af de små virksomheder, der anvender personalepolitik.

Små virksomheder er bedst til løntilskudsjob

Løntilskudsjobbene er vigtige for både fastholdelse af egne medarbejdere og integration af personer udefra. Af tabel 2 fremgik det, at en større andel af de store virksomheder beskæftiger personer ansat i løntilskudsjob end af de små virksomheder. Det er imidlertid ikke ensbetydende med, at de store virksomheder har et større engagement end de små. At andelen af store virksomheder med personer i

job med løntilskud er større end andelen blandt de små virksomheder er en naturlig følge af, at det alt andet lige er mere sandsynligt, at en virksomhed med 200 ansatte har mindst én person ansat med løntilskud end en virksomhed med 20 ansatte.

Et mere rimeligt sammenligningsgrundlag for ansættelser med løntilskud findes ved at se på, hvor mange procent personer i job med løntilskud udgør af samtlige ansatte på virksomheden. Herved fremkommer et mål, der ikke er påvirket af virksomhedsstørrelsen. I 2002 udgør personer i job med løntilskud mere end dobbelt så meget i virksomheder med 1-10 ansatte sammenlignet med virksomheder med mere end 200 ansatte (se tabel 5). Små virksomheder har således et større engagement end de store med hensyn til løntilskudsjobbene. Forskellen mellem små og store virksomheder er dog blevet noget mindre siden 1998 og 2000.

Små virksomheder har over dobbelt så stor en andel ansatte med løntilskud som i store

Tabel 5
Procentdel af medarbejderne, der får løntilskud, fordelt efter virksomhedsstørrelse og undersøgelsesår.

	1-10 ansatte	11-50 ansatte	51-200 ansatte	Over 200 ansatte
1998	3.94	2.38	1.49	0.77
2000	2.59	2.36	1.12	0.90
2002	2.95	2.91	1.97	1.37

Store virksomheder har flest indvandrere og flygtninge

En sammenligning af små og store virksomheders indsats for at beskæftige indvandrere og flygtninge kan med fordel gøres med udgangspunkt i, hvor stor en procentdel disse udgør af samtlige ansatte

Danske virksomheder er blevet lidt bedre til at ansætte indvandrere og flygtninge

på virksomhederne. I både 1998, 2000 og 2002 er det på de største virksomheder, at procentdelen af flygtninge og indvandrere er størst (se tabel 6). Eksempelvis udgør indvandrere og flygtninge ca. 2 pct. af arbejdsstyrken på virksomheder med 1-10 ansatte mod ca. 3,7 pct. på virksomheder med 51-200 ansatte.

Samlet set er danske virksomheder blevet bedre til at ansætte indvandrere og flygtninge, idet de i 2002 udgør omtrent 2,6 pct. af samtlige ansatte mod ca. 2,1 pct. i 1998 og 1,8 pct. i 2000.

Tabel 6

Procentdel af medarbejderne, der er flygtninge eller indvandrere (inkl. 2. generation), fordelt efter virksomhedsstørrelse og undersøgelsesår.

	1-10 ansatte	11-50 ansatte	51-200 ansatte	Over 200 ansatte
1998	2.08	2.34	2.40	3.57
2000	1.57	2.06	2.89	4.03
2002	2.04	2.64	3.67	3.52

Små virksomheder beskæftiger flest personer med handicap

Der er store forskelle mellem små og store virksomheders ansættelse af personer med handicap. I 2002 udgjorde personer med handicap i virksomheder med 1-10 ansatte mere end 3 gange så meget som i virksomheder med mere end 200 ansatte (se tabel 7). Denne tendens

gør sig gældende i alle undersøgelsesår, selvom forskellen dog er blevet noget mindre. De små virksomheder er altså klart bedst til at beskæftige personer med handicap.

Tabel 7

Procentdel af medarbejderne, der har et handicap, fordelt efter virksomhedsstørrelse og undersøgelsesår.

	1-10 ansatte	11-50 ansatte	51-200 ansatte	Over 200 ansatte
1998	2.17	0.77	0.54	0.37
2000	2.76	0.86	0.62	0.83
2002	1.78	1.20	0.88	0.49

FORSKEL PÅ PRIVATE OG OFFENTLIGE VIRKSOMHEDER

Private og offentlige virksomheder er på mange områder fundamentalt forskellige. De er typisk drevet ud fra forskellige forudsætninger og med forskellige målsætninger. Når en sammenligning alligevel er interessant, skyldes det, at en afklaring af sektorernes stærke og svage sider kan danne grundlag for en erfaringsudveksling af initiativer, der har været succesfulde. Derudover giver det mulighed for at afklare eventuelle misforståelser omkring det sociale engagement i de to sektorer.

Offentlige virksomheder ansætter flest med løntilskud

I 2002 er knap 6 pct. af de ansatte i offentlige virksomheder personer i stillinger med et indhold af løntilskud (se tabel 8). Til sammenligning er den tilsvarende andel i den private sektor knap 2 pct. – altså en tredjedel af indsatsen i den offentlige sektor. Både i 1998 og 2000 var indsatsen ligeledes noget større i offentlige virksomheder end i private.

Tabel 8

Procentdel af medarbejderne der er ansat i job med løntilskud, fordelt efter sektor.

	Privat	Offentlig	Alle
1998	1.99	7.26	3.71
2000	1.97	4.05	2.71
2002	1.86	5.90	3.28

Private virksomheder har lidt flere flygtninge og indvandrere

Procentdelen af flygtninge og indvandrere var lidt større i den private sektor end i den offentlige i 2002 – knap 2,5 pct. af samtlige ansatte i private virksomheder mod knap 2,3 pct. i offentlige virksomheder (se tabel 9). Den beskedne forskel findes også i de foregående undersøgelsesår. Samlet set ansætter virksomhederne flere indvandrere og flygtninge i 2002 end tidligere.

Tabel 9

Procentdel af medarbejderne, der er flygtninge eller indvandrere (herunder 2. generation), fordelt efter sektor.

	Privat	Offentlig	Alle
1998	2.42	1.52	2.13
2000	1.85	1.71	1.80
2002	2.47	2.25	2.39

Offentlige virksomheder har lidt flere ansatte med handicap

Sammenlignet med 1998 og 2000 har der været et fald i 2002 i andelen af personer med handicap blandt samtlige ansatte i private og offentlige virksomheder (se tabel 10). Faldet er ikke nødvendigvis ensbetydende med, at der i 2002 samlet set var færre personer med handicap i beskæftigelse, men kan skyldes den generelle stigning i beskæftigelsen i danske virksomheder (i 1998 var der ca. 2.650.000 personer i beskæftigelse mod ca. 2.740.000 i 2002).

Tabel 10

Procentdel af medarbejderne der har et handicap, fordelt efter sektor.

	Privat	Offentlig	Alle
1998	1.46	1.88	1.59
2000	2.31	1.19	1.91
2002	1.37	1.83	1.53

DANSKE VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og erhverv

ISSN: 1396-1810
ISBN: 87-7487-752-6

Oplag: 500
Tryk: BookPartnerMedia A/S

©2004 Socialforskningsinstituttet

Socialforskningsinstituttet
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
Tlf. 33 48 08 00
sfi@sfi.dk
www.sfi.dk

Socialforskningsinstituttets publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden. Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver Socialforskningsinstituttets publikationer, bedes sendt til instituttet.

Pris: 20 kr. inkl. moms