

# ***Virksomheders sociale engagement***

***Årbog 2000 – Sammenfatning***

***Jan Høgelund, Anette Kruhøffer & Anders Rosdahl***

***Socialforskningsinstituttet***

***00:15***

## ***Virksomheders sociale engagement***

Denne pjece sammenfatter resultaterne fra Årbog 2000, den anden rapport i en serie af rapporter, der udkommer frem til 2006.

Rapporterne måler på forskellig vis virksomhedernes sociale engagement og vurderer udviklingen på det rummelige arbejdsmarked. Rapporterne indeholder skiftevis resultater af en spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder og blandt beskæftigede lønmodtagere.

Denne pjece indeholder hovedresultaterne af en spørgeskemaundersøgelse blandt beskæftigede lønmodtagere. Det belyses blandt andet, i hvilket omfang danske lønmodtagere oplever, at de virksomheder, hvor de er ansat, udviser socialt engagement? Oplever lønmodtagerne, at virksomhederne tager særligt hensyn til deres ansatte, fx til ældre og syge medarbejdere? Hvor stor en indsats, synes de ansatte, at virksomhederne gør for at beskæftige personer, som har svært ved at komme i beskæftigelse? Finder de, at det er en god idé, at virksomhederne fastholder og integrerer personer med nedsat arbejdsevne? Og tror lønmodtagerne, at den virksomhed, de selv er ansat på, vil gøre en særlig indsats for at fastholde dem, den dag de bliver langvarigt syge eller får nedsat arbejdsevne?

# ***Virksomheders sociale engagement***

***Årbog 2000 - Sammenfatning***

***Jan Høgelund, Anette Kruhøffer & Anders Rosdahl***

København 2000  
Socialforskningsinstituttet  
00:15

## ***Virksomheders sociale engagement***

### ***Årbog 2000 - Sammenfatning***

Forskningsleder: Mag.scient.soc. Anders Rosdahl  
Forskningsgruppen om det rummelige arbejdsmarked

#### **Undersøgelsens følgegruppe bestod af repræsentanter fra:**

Socialministeriet  
Arbejdsministeriet  
Akademikernes Centralorganisation  
Kommunernes Landsforening  
Amtsrådsforeningen i Danmark, Social- og Arbejdsmarkedskontoret,  
Dansk Arbejdsgiverforening  
Landsorganisationen i Danmark  
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd  
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte  
Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger

ISSN 1396-1810

ISBN 87-7487-648-1

Sats og tilrettelæggelse: Socialforskningsinstituttet

Omslag: Kirsten Prange

Oplag: 1.000

Trykkeri: Holbæk Center-Tryk A/S

#### ***Socialforskningsinstituttet***

Herluf Trolles Gade 11

1052 K

Tlf. 33 48 08 00

Fax 33 48 08 33

E-mail [sfi@sfi.dk](mailto:sfi@sfi.dk)

[www.sfi.dk](http://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.

# Forord

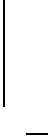
Socialforskningsinstituttet gennemfører i perioden frem til 2006 en undersøgelse med sigte på at overvåge udviklingen i det rummelige arbejdsmarked og virksomhedernes sociale engagement. Undersøgelsens baggrund er navnlig bestræbelserne på at forebygge udstødning fra arbejdsmarkedet og integrere personer, der af forskellige årsager har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse. Undersøgelsen skal gennem årlige rapporter i perioden bl.a. bidrage til at belyse, i hvilket omfang disse målsætninger nås. Datagrundlaget er spørgeskemaundersøgelser blandt virksomheder og beskæftigede lønmodtagere samt registeroplysninger. Den første rapport, som blev udgivet i 1999, var først og fremmest baseret på oplysninger fra en spørgeskemaundersøgelse blandt et udsnit af private og offentlige virksomheder. Den anden rapport (Årbog 2000) bygger primært på en spørgeskemaundersøgelse blandt beskæftigede lønmodtagere gennemført i 4. kvartal 1999. Resultaterne fra denne dataindsamling er sammen med visse registerbaserede analyser offentliggjort i rapporten "Virksomheders sociale engagement. Årbog 2000", der er udarbejdet af forsker, ph.d. Jan Høgelund og forskningsassistent, cand.rer.soc. Anette Kruhøffer (Socialforskningsinstituttet 00:13). Rapporterne i de kommende år vil skiftevis indeholde resultater fra virksomheds- og lønmodtagerundersøgelser på en sådan måde, at der for hver af de to undersøgelsestyper kan foretages sammenligninger over tid.

Den foreliggende pjeces sammenfatter nogle af hovedresultaterne fra Årbog 2000. Pjecen er udarbejdet af forfatterne i fællesskab.

Undersøgelsen er finansieret af Socialministeriet.

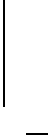
København, november 2000

*Jørgen Søndergaard*



# Indhold

<b>Baggrund og formål</b> .....	<b>7</b>
Indledning .....	7
Virksomheders sociale engagement .....	8
Langsigtede udviklingstræk .....	10
Værdistyring og partnerskab .....	11
<b>Resultater</b> .....	<b>15</b>
Menneskelige hensyn generelt på arbejdspladserne .....	16
Ansatte med mindre børn .....	18
Ansatte med mindre børn .....	19
Ansatte med sygdom .....	21
Særlige hensyn under ét .....	22
Særlige hensyn under ét .....	23
Forventede konsekvenser af nedsat arbejdsevne .....	25
Sygefravær .....	27
Ønmodtagere med handicap/ kronisk sygdom .....	28
Lønmodtagere med handicap/ kronisk sygdom .....	29
Handicap/ kronisk sygdom og nedsat arbejdsevne .....	32
Job på særlige vilkår mv. ....	33
Job på særlige vilkår mv. ....	35
Medarbejdere på særlige vilkår mv. – fortrængning af allerede ansatte? .....	37
Holdning til beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne .....	40
Litteratur .....	43





# Baggrund og formål

## Indledning

Socialforskningsinstituttet gennemfører i perioden frem til 2006 et projekt vedr. overvågning af det rummelige arbejdsmarked og af virksomhedernes sociale engagement. Hvert år i den nævnte periode vil der udkomme en rapport og en sammenfattende pjece fra projektet. I de lige årstal i perioden 1998-2005 gennemføres en spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, i de ulige årstal foretages tilsvarende undersøgelser blandt beskæftigede lønmodtagere. Undersøgelserne tilrettelægges, således at der kan foretages sammenligninger over tid. Herudover gennemføres i hvert af de nævnte år særlige registerbaserede opgørelser, der belyser problemstillinger i relation til det rummelige arbejdsmarked.

Den første rapport (Mona Larsen & Hanne Weise: Virksomheders sociale engagement – Årbog 1999. Socialforskningsinstituttet 99:16) indeholder resultater fra en spørgeskemaundersøgelse gennemført i 1998 blandt et repræsentativt udsnit af private og offentlige virksomheder i Danmark. Den anden rapport (Jan Høgelund & Anette Kruhøffer: Virksomheders sociale engagement. Årbog 2000. Socialforskningsinstituttet. 00:13) præsenterer primært resultater fra en spørgeskemaundersøgelse blandt godt 7.200 beskæftigede lønmodtagere. Oplysningerne blev indsamlet i forbindelse med Danmarks Statistiks arbejdskraftundersøgelse i okt.-dec. 1999. Denne pjece sammenfatter nogle af hovedresultaterne fra Årbog 2000.

Eftersom denne publicering er den første i en serie af publiceringer, der bygger på lønmodtageres svar, belyses udviklingen over tid ikke, men ved hjælp af en række indikatorer undersøges, hvorledes lønmodtagerne på et givet tidspunkt opfatter virksomhedernes sociale engagement, og der foretages sammenligninger mellem forskellige kategorier af lønmodtagere, herunder fx ansatte på små og store virksomheder, medarbejdere i den private og offentlige

sektor samt lønmodtagere med forskellig socio-økonomisk status. I begrænset omfang sammenlignes svar fra lønmodtagerne med tilsvarende oplysninger fra de virksomheder, der blev interviewet året før, jf. ovenfor.

### **Virksomheders sociale engagement**

I undersøgelsen bruges udtrykket “socialt engagement” om virksomhedernes holdninger (det de mener) og adfærd (det de gør). Der er ikke nødvendigvis fuldstændig overensstemmelse mellem disse to aspekter. Mange virksomheder giver udtryk for “sociale holdninger” uden, at det nødvendigvis kan aflæses i alt, hvad virksomhederne gør. Virksomhedernes adfærd påvirkes af mange andre ting end holdninger – bl.a. deres viden samt praktiske og økonomiske forhold. Og en adfærd (fx fastholdelse af en langvarigt syg medarbejder) kan i undersøgelsens sprogbrug være udtryk for socialt engagement, uden at der nødvendigvis er tale om, at adfærden er motiveret af andet end at sikre, at virksomheden får løst sine opgaver så godt som muligt (fx ved at beholde den pågældende medarbejder).

Der skelnes i undersøgelsen mellem internt og eksternt socialt engagement. Det interne engagement omfatter indsatsen i relation til egne medarbejdere, fx tiltag for at fastholde ældre eller sygdomsramte i beskæftigelse. Det eksterne engagement retter sig mod det omgivende samfund og omfatter fx virksomhedernes beskæftigelse af langtidsledige og personer udefra med nedsat arbejdsevne (fx i fleksjob). I undersøgelsen er det dog ikke altid muligt at trække en skarp skillelinie mellem disse to former for socialt engagement.

En virksomhed består af en eller flere ledere og medarbejdere, og en virksomheds handlinger omfatter derfor ikke blot ledelsens adfærd, men også medarbejdernes. En virksomheds adfærd og holdninger er således et komplekst fænomen. En virksomheds sociale engagement (eller mangel herpå) kan være udtryk for ledelsens og/eller medarbejdernes holdninger og handlinger. Der er ikke nødvendigvis enighed mellem ledelse og medarbejdere (eller

forskellige grupper af ansatte) på dette område. En ledelse kan fx have en positiv indstilling til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne med løntilskud, mens medarbejderne på virksomheden måske er mere forbeholdne. Eller medarbejderne kan ønske, at der bliver taget særlig hensyn til ældre, mens ledelsen ikke mener, at dette kan lade sig gøre.

Virksomhedernes sociale engagement belyses som nævnt med udgangspunkt i oplysninger fra lønmodtagerne. Oplysningerne drejer sig i vidt omfang om lønmodtagernes opfattelse af “virksomhedens sociale engagement”, som således må fortolkes som opfattelsen af den dominerende tendens i ledelsens og medarbejdernes holdninger og handlinger. Eftersom ledelsen ifølge sagens natur har størst indflydelse på det, der foregår på virksomheden, vil det ofte implicit være opfattelsen af ledelsens sociale engagement, der måles. Men undersøgelsen beskæftiger sig også med lønmodtagernes egne holdninger i forhold til det sociale engagement. Det vil i forbindelse med præsentationen af hovedresultaterne nedenfor fremgå, hvilke aspekter af virksomhedernes sociale engagement, der konkret er tale om.

I undersøgelsens sprog er der en nær sammenhæng mellem “socialt engagement” og det rummelige arbejdsmarked. Et rummeligt arbejdsmarked er et ideal kendetegnet ved, at der populært sagt er “plads til alle” og ikke mindst persongrupper, der erfaringsmæssigt har svært ved at få eller fastholde beskæftigelse, fx personer med nedsat arbejdsevne, sygdomsramte, personer med handicap, personer med forældede kvalifikationer, ældre og personer med indvandrerbaggrund. Herudover er et rummeligt arbejdsmarked karakteriseret ved, at det kan rumme mennesker, uden at de fx nedslides, og at familielivet kan fungere samtidigt. Med andre ord er et rummeligt arbejdsmarked tilpasset mennesker og deres forskelligartede behov og forudsætninger. Eller set med samfundsmæssige briller: Et rummeligt arbejdsmarked er et arbejdsmarked, der ikke medfører afledede problemer, fx af social art.

### **Langsigtede udviklingstræk**

I de senere år er det rummelige arbejdsmarked og virksomhedernes sociale engagement kommet stadig mere i fokus. Det er en generelt accepteret målsætning, at arbejdsmarkedet bør være mere rummeligt. Baggrunden herfor er flere langsigtede udviklingstræk.

For det første synes det at være en begrundet antagelse, at udviklingen i arbejdslivet inden for de seneste årtier bl.a. har været kendetegnet ved stigende krav til de ansatte. Kravene til faglige kvalifikationer øges, herunder både direkte erhvervsrettede kvalifikationer og almene kvalifikationer som fx dansk, regning og sprog. Herudover er virksomhedernes krav til personlige kvalifikationer sandsynligvis tiltagende. Der tænkes her på egenskaber som evne til at påtage sig ansvar, initiativ, samarbejdsevne, selvstændighed og – ikke mindst – omstillingsevne og evne til indlæring af nye færdigheder og kompetencer. På grund af vedvarende omstillinger stilles stadig større krav til medarbejderne om at kunne følge med udviklinge”. Endelig er det en begrundet antagelse, at præstationskravene og arbejdsintensiteten er stigende.

Tilsammen betyder disse udviklingstendenser, at der er kræfter, som trækker i retning af, at der på arbejdsmarkedet i stadig mindre omfang er plads til “de svage”, afvigere og mennesker, der ikke er i stand til at fungere optimalt hele tiden.

På den ene side ser vi således en langsigtet udvikling i retning af et mindre rummeligt arbejdsmarked. På den anden side er det rummelige arbejdsmarked og virksomhedernes sociale engagement kommet stadig mere i fokus – måske bl.a. netop på grund af de skitserede tendenser i arbejdslivet.

En anden langsigtet tendens er, at et stigende antal mennesker i den arbejdsdygtige alder mere eller mindre permanent forsørges af offentlig overførselsindkomst. Fra begyndelsen af 1960'erne til anden halvdel af 1990'erne skete der næsten en femdobling af dette antal. Grundene hertil flere. Man kan pege på de stigende krav i arbejdslivet, jf. ovenfor. Man kan også pege på kvindernes

stigende erhvervsdeltagelse, der betyder at stadig flere mennesker har fået ret til offentlige forsørgelsesydelse ved bortfald af arbejdsindkomst. Endvidere er den høje og stigende arbejdsløshed fra midten af 1970'erne til midten af 1990'erne en væsentlig del af forklaringen. Blandt andet forstærker en høj arbejdsløshed sorteringen på arbejdsmarkedet – det er “de svage” der forbliver ledige og langtidsledige, ligesom langvarig ledighed i sig selv svækker menneskers evne til at fungere på arbejdsmarkedet. Endelig kan man pege på de offentlige forsørgelsesydelse som arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp, førtidspension og efterløn (overgangsydelse). I en lang periode blev disse ordninger stadig mere udbyggede bl.a. ud fra en tryghedsmålsætning og under indtryk af høj og stigende ledighed. Det blev i stigende grad muligt at leve uden at arbejde, hvilket må antages at have svækket incitamenterne til forebyggelse, fastholdelse og integration – ikke bare de berørte personers incitament, men også incitamenterne hos de enkelte virksomheder, organisationerne på arbejdsmarkedet og de offentlige myndigheder.

Det er næppe helt forkert at påstå, at den antydede langsigtede udvikling i retning af mindre rummelighed på arbejdsmarkedet og flere udstødte ikke har været eksplicit ønsket af nogen. Meget forenklet sagt er udviklingen et utilsigtet resultat af bl.a. ønsket om konkurrencedygtighed, økonomisk vækst samt social tryghed og velfærd.

### **Værdistyring og partnerskab**

Der er imidlertid udbredt tilslutning til, at udviklingen skal vendes. Den store økonomiske belastning med mange på overførselsindkomst, den demografiske udvikling med flere ældre og den stigende beskæftigelse er blandt de forhold, som ligger bag dette ønske. Herudover er der tale om en social målsætning om, at ethvert menneske bør have en aktiv plads i samfundet, være accepteret i en social sammenhæng og ud fra sine forudsætninger bidrage til helheden. Det er navnlig gennem arbejdet, det enkelte menneske bliver en del af helheden. Passiv offentlig forsørgelse er derfor af mange grunde ikke ønskelig, hvis der på nogen måde er

alternativer hertil. Den aktive linie i social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er blevet stadig mere fremherskende i de senere år, skal ses på denne baggrund.

Virkemidlerne i indsatsen for et rummeligt arbejdsmarked omfatter forebyggelse (af udstødning og af at personer får nedsat arbejdsevne), fastholdelse (af fx sygdomsramte) og integration af allerede udstødte og marginaliserede grupper. De forskellige tiltag kan ud fra en anden synsvinkel opdeles i følgende typer:

*Regler* (fx lovgivning), der specificerer en (u)ønsket adfærd, eventuelt kombineret med sanktioner (straf), hvis reglerne ikke overholdes.

*Økonomiske incitamenter* (fx tilskud eller afgifter).

*Værdistyring*, dvs. påvirkning af aktørers holdninger og viden (fx gennem kampagner, oplysning, "gode eksempler" og aftaler).

Konkrete tiltag kan indeholde elementer af alle tre styringsformer, som kan anvendes i relation til både forebyggelse, fastholdelse og integration. Regler og økonomiske incitamenter er "ydre" styringsformer, der retter sig mod konkret adfærd. Forudsætningen, for at disse styringsformer kan anvendes, er bl.a., at adfærden kan konkretiseres og iagttages, dvs. at styringsfeltet er præget af en vis homogenitet og en lav grad af kompleksitet. Regelstyring kan betegnes som "tvang". Et eksempel er kvoteordninger i form påbud til virksomhederne om, at en vis del af de ansatte skal tilhøre "udsatte grupper". Til forskel herfra er værdistyring baseret på et frivillighedsprincip. Økonomiske incitamenter kan i forskellig grad både involvere frivillighed og tvang. Visse løntilskudsordninger (fx fleksjob) baserer sig således udpræget på et frivillighedsprincip, mens sociale klausuler, der i stigende grad har været fremme i debatten, er sværere at placere entydigt på skalaen frivillighed-tvang.

I forbindelse med virksomhedernes sociale engagement og det rummelige arbejdsmarked spiller ikke mindst værdistyring – kombineret med visse økonomiske incitament (tilskudsmuligheder) – en central rolle. Hele diskussionen om virksomhedernes sociale ansvar blev påbegyndt med Socialministeriets kampagne “Det angår os alle”, der blev iværksat fra starten af 1994. Den indeholder klare elementer af værdistyring, men også visse økonomiske incitament (puljer hvorfr man kan søge midler til fx forsøg og udviklingsprojekter med henblik på fastholdelse, forebyggelse eller integration). Fleksjob og skånejob, hvor virksomhederne får et løntilskud, er andre eksempler på, at virksomhedernes økonomiske incitament søges påvirket. Regelstyring i form af “tvang” over for virksomhederne anvendes ikke i denne sammenhæng, men regelstyring anvendes fx overfor kommunerne, bl.a. i forbindelse med opfølgning i sygedagpengesager. Regelstyring kan dog i denne forbindelse ikke stå alene, fordi man ikke kan lave detaljerede generelle regler for, hvordan opfølgningen i praksis skal gennemføres. En eller anden form for værdistyring er også nødvendig.

Værdistyring bygger som nævnt på aktørernes egen motivation og frivillige medvirken. Værdistyring er velegnet også i situationer præget af stor heterogenitet og kompleksitet – som netop opgaverne i relation til forebyggelse, fastholdelse og integration, hvor de konkrete problemløsninger afhænger af situationen. Det er holdningerne og aktørernes viden – motivationen – der søges påvirket. Sker denne påvirkning, finder aktørerne selv frem til den mest hensigtsmæssige adfærd – problemløsning. I en vis forstand kan man se en parallel mellem den stigende anvendelse af kulturstyring og værdibaseret ledelse internt i mange virksomheder og den tanke om værdistyring, der præger diskussionen om virksomhedernes sociale engagement.

Titlen på Socialministeriets kampagne illustrerer en anden tankegang bag bestræbelserne om at øge virksomhedernes sociale engagement, nemlig at “det angår os alle” – ikke bare virksomhederne og deres ledelser, men også øvrige medarbejdere, de faglige organisationer, a-kasserne, kommunerne og mange andre. Bestræbel-

serne på at realisere et rummeligt arbejdsmarked er et fælles ansvar for mange aktører, der med hvert sit udgangspunkt, sine ressourcer og kompetencer kan bidrage til et indbyrdes samarbejde. Blandt andet som et resultat af Socialministeriets kampagne og initiativerne i Udviklingscentret for beskæftigelse på særlige vilkår ser vi i disse år en lang række nye initiativer rundt omkring i landet med henblik på fastholdelse, forebyggelse og integration.

Det er den samlede betydning af disse og andre initiativer og de politiske bestræbelser i øvrigt, som det foreliggende projekt skal bidrage til at belyse i perioden frem til midten af dette årti. Projektet er således en del af det arbejde, der udføres for at følge – og lære af – udviklingen i det rummelige arbejdsmarked og virksomhedernes sociale engagement.



# Resultater

Hovedresultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen blandt beskæftigede lønmodtagere, der blev nævnt i indledningen, gengives i det følgende. Undersøgelsen omfatter et repræsentativt udsnit af beskæftigede lønmodtagere med en arbejdstid på mindst 15 timer pr. uge.

I interviewundersøgelsen opereres bl.a. med følgende indikatorer på virksomhedernes interne sociale engagement:

- Menneskelige hensyn generelt på arbejdspladserne
- Særlige hensyn til medarbejdere med mindre børn
- Særlige hensyn til ældre medarbejdere
- Særlige hensyn til medarbejdere med sygdom
- Forventede konsekvenser af langvarig sygdom
- Forventede konsekvenser af nedsat arbejdsevne

Disse aspekter tages op i hvert sit afsnit nedenfor.

Bestræbelserne for at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt drejer sig bl.a. om fastholdelse af (langtids-)syge og beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne. Derfor har det betydning at følge navnlig det langvarige sygefravær og antallet af beskæftigede med handicap/kronisk sygdom og/eller nedsat arbejdsevne. Disse aspekter berøres i tre afsnit om:

- Sygefravær blandt lønmodtagerene
- Antal lønmodtagere med handicap/kronisk sygdom
- Antal lønmodtagere med nedsat arbejdsevne

I de efterfølgende afsnit belyses lønmodtagernes erfaringer og holdninger i forbindelse med job på særlige vilkår mv.:

- Lønmodtagernes erfaringer med job på særlige vilkår mv. på deres egen arbejdsplads

- Medfører job på særlige vilkår mv. en ekstra belastning eller en aflastning af ordinært ansatte medarbejdere?
- Udfører medarbejdere på særlige vilkår mv. arbejdsopgaver, som ellers ikke ville blive udført?
- Oplever ordinært ansatte lønmodtagere, at de risikerer at miste deres arbejde, når der ansættes medarbejdere på særlige vilkår mv.
- Lønmodtagernes holdning til fastholdelse og integration af medarbejdere med nedsat arbejdsevne

Et yderligere aspekt af arbejdsmarkedets rummelighed drejer sig om beskæftigelsesmulighederne for indvandrere mv. På denne baggrund belyser undersøgelsen også lønmodtagernes opfattelse af holdningen på arbejdspladserne til at ansætte personer med en fremmed kulturel baggrund.

De vigtigste resultater ses i de fremhævede bokse.

### **Menneskelige hensyn generelt på arbejdspladserne**

De fleste lønmodtagere mener, at der i et eller andet omfang tages menneskelige hensyn til de ansatte på deres arbejdsplads. Godt 40 pct. mener, at dette i høj grad er tilfældet. Denne andel er stigende med stigende socio-økonomisk status. Knap 15 pct. giver udtryk for, at der ikke tages menneskelige hensyn.

Det primære formål med aktiviteten på private og offentlige virksomheder er at få udført bestemte arbejdsopgaver så effektivt og godt som muligt. Det sociale engagement drejer sig i vidt omfang om, hvorvidt der også tages andre – mere “sociale” – hensyn.

For at få et sammenfattende indtryk af lønmodtagernes opfattelse af virksomhedernes interne sociale engagement fik de stillet følgende spørgsmål: Tages der generelt menneskelige hensyn til de ansatte på Deres arbejdsplads? 43 pct. svarede Ja, i høj grad og 40

pct. Ja, i nogen grad, mens resten (17 pct.) svarede Nej eller Ved ikke. De fleste lønmodtagere mener således, at der i et eller andet omfang tages menneskelige hensyn til de ansatte på arbejdspladserne. Det kan ses som et udtryk for, at det, der sker på arbejdspladserne, ikke udelukkende er dikteret af hensyn til det arbejde, der skal udføres – dvs. virksomhedens behov. I lyset af spørgsmålets meget generelle formulering kan det forekomme bemærkelsesværdigt, at en mindre gruppe – svarende til knapt 1/6 af lønmodtagerne – ikke finder, at der tages menneskelige hensyn på den arbejdsplads, hvor de er ansat.

Spørgsmålet kan betragtes som en generel indikator på virksomhedernes interne sociale engagement, ifølge lønmodtagerne. Denne type spørgsmål er erfaringsmæssigt bedre til at måle forskelle mellem grupper (og udvikling over tid) end et absolut niveau for socialt engagement. Det er derfor interessant, at der stort set ikke er forskel mellem den private og den offentlige sektor, når det gælder denne generelle vurdering af virksomhedernes interne sociale engagement. Ej heller er der nogen klar sammenhæng mellem virksomhedens størrelse og lønmodtagernes vurdering. Dog er der en vis tendens – navnlig i den offentlige sektor – til, at menneskelige hensyn ifølge lønmodtagerne er mest udbredt på de mindste virksomheder. Forklaringen herpå kan være, at der på mindre virksomheder måske er tættere sociale relationer mellem bl.a. ledelse og medarbejdere end på større virksomheder.

Lønmodtagernes placering i arbejdspladsernes hierarki har betydning for deres opfattelse af, om der tages menneskelige hensyn: De højere placerede har en mere positiv vurdering. Placeringen i arbejdspladsernes hierarki er bl.a. målt ved hjælp af en indikator (socio-økonomisk status), der er udtryk for det færdighedsniveau, som arbejdet i en stilling forudsætter. Generelt vil det gælde, at højere socio-økonomisk status er ensbetydende med højere indkomst, mere kvalificerede arbejdsopgaver og mere indflydelse i arbejdssituationen (herunder i form af egentlig ledelsesposition).

Svarene på det nævnte spørgsmål om menneskelige hensyn må formodes at udspringe af den enkeltes erfaringer på arbejdspladsen, hvor erfaringer der berører én selv eller dem, der er placeret nær ved én selv i arbejdspladsens hierarki, i almindelighed må formodes at have størst betydning. Hvis denne fortolkning lægges til grund, betyder resultatet, at det interne sociale engagement på virksomhederne, ifølge lønmodtagerne, i størst udstrækning retter sig mod de højere placerede stillingsgrupper.

### **Ansatte med mindre børn**

I undersøgelsen har man valgt at belyse lønmodtagernes opfattelse af, i hvilket omfang der på virksomhederne tages særlige hensyn til henholdsvis medarbejdere med mindre børn, ældre medarbejdere og ansatte med sygdom. Disse spørgsmål er kun stillet til lønmodtagere, hvis der på arbejdspladsen er beskæftiget nævnte persongrupper. Ved hvert spørgsmål var der fire svarmuligheder: Ja, i høj grad, Ja, i nogen grad, Nej, ikke særligt, Nej, slet ikke. Generelt er indtrykket fra svarene, at lønmodtagernes vurdering af virksomhedernes sociale engagement er mindre positiv, når der spørges mere konkret til de nævnte grupper, end når der spørges til menneskelige hensyn generelt, jf. ovenfor.

Lidt over halvdelen af lønmodtagerne mener, at der på deres arbejdsplads tages særlige hensyn til ansatte med mindre børn. Der er en tendens til, at denne andel er stigende med stigende socio-økonomisk status. 42 pct. angiver, at der på deres arbejdsplads ikke tages særlige hensyn til ansatte med mindre børn. Blandt lønmodtagere, der selv har børn på 7 år eller derunder, er denne andel 46 pct.

Særlige hensyn til ansatte med mindre børn kan vel navnlig finde sted i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstidernes placering. Som anført i boksen ovenfor angiver godt halvdelen af lønmodtagerne, at der i høj grad eller i nogen grad tages sådanne særlige hensyn. 18 pct. mener, at der i høj grad tages hensyn til ansatte med mindre børn, mens 36 pct. finder, at det i nogen grad er

tilfældet. 42 pct. svarer Nej til dette spørgsmål. De lønmodtagere, der selv har børn, er lidt mere kritiske end lønmodtagere uden børn, men forskellen er ikke stor.

Der er ikke væsentlig forskel mellem offentligt og privat ansatte på dette område. Ifølge lønmodtagerne er små (under 50 ansatte) offentlige arbejdspladser lidt mere "småbørnsvenlige" end de små private virksomheder. For de store virksomheders (mindst 200 ansatte) vedkommende synes de private virksomheder derimod lidt mere "småbørnsvenlige" end de offentlige. Men forskellene er små. Ej heller er der nogen entydig eller klar sammenhæng mellem virksomhedens størrelse og oplevelsen af, om der på virksomheden tages særlige hensyn til ansatte med mindre børn.

Derimod ser man igen, at placeringen i arbejdspladsens hierarki har betydning. Der er en tendens til, at højere socio-økonomisk status medfører en mere positiv vurdering af virksomhedens hensyn til ansatte med mindre børn. Det kan pege i retning af, at "småbørnsvenligheden" oftere retter sig mod medarbejdere, der er placeret forholdsvis højt i virksomhedernes hierarki, end mod medarbejdere med en lavere placering.

### **Ældre medarbejdere**

I de senere år har der været en tendens til, at tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet finder sted i en stadig tidligere alder. Blandt andet i lyset af den demografiske udvikling er det imidlertid ikke mindst set fra et samfundsmæssigt synspunkt ønskeligt, at de ældre forbliver i længere tid på arbejdsmarkedet. Et af midlerne hertil kan være seniorpolitiske initiativer på arbejdspladserne. Sådanne initiativer vil ofte indebære, at der på en eller anden måde tages særlige hensyn til ældre medarbejdere fx med hensyn til arbejdsopgaver og arbejdstid.

På denne baggrund blev lønmodtagerne i undersøgelsen spurgt, om der på virksomheden tages særlige hensyn til ældre medarbejdere. Det var op til lønmodtagerne selv at definere, hvordan kategorien "ældre" i denne sammenhæng skulle afgrænses, fordi man

ønskede oplysninger om lønmodtagernes opfattelse af hensynet til personer, som de selv betragtede som ældre.

Spørgsmålet om hensyn til ældre blev stillet på samme måde som spørgsmålene vedr. hensyn til ansatte med mindre børn og ansatte med sygdom (jf. næste afsnit), hvilket gør det muligt at sammenligne virksomhedernes interne sociale engagement over for de tre grupper. En sådan sammenligning viser, at det interne sociale engagement i mindre grad retter sig mod ældre end mod de to andre grupper. Samme tendens fremgik af Årbog 1999, der bygger på svar fra virksomhederne (jf. Larsen & Weise, 1999).

42 pct af lønmodtagerne oplyser, at der i et eller andet omfang tages særlige hensyn til ældre ansatte på deres arbejdsplads, mens godt halvdelen ikke mener, at dette er tilfældet. Blandt de 50-66-årige mener næsten 60 pct., at der ikke tages særlige hensyn til ældre medarbejdere.

Ifølge 42 pct. af de adspurgte lønmodtagere tages der i et eller andet omfang særlige hensyn til ældre på deres arbejdsplads. 13 pct. mener, at dette i høj grad er tilfældet, mens 29 pct. giver udtryk for, at der i nogen grad tages særlige hensyn til ældre medarbejdere. Godt halvdelen mener, at der på deres arbejdsplads ikke tages særlige hensyn til ældre. De 50-66-årige er mest forbeholdne i deres vurdering.

Der er ikke forskel på privat og offentligt ansatte med hensyn til oplevelsen af dette aspekt af virksomhedernes interne sociale engagement. Ej heller er der klare forskelle mellem ansatte på virksomheder af forskellig størrelse – dog er der i den private sektor en tendens til, at ansatte på store virksomheder (mindst 200 ansatte) hyppigst mener, at der tages særlige hensyn til ældre.

Placeringen i arbejdspladsens hierarki har på dette område navnlig betydning i den offentlige sektor, hvor der er en ret klar tendens til, at jo højere placering (socio-økonomisk status), des oftere me-

ner man, at der på arbejdspladsen tages særlige hensyn til ældre medarbejdere.

### **Ansatte med sygdom**

Sygdom og især længerevarende sygdom kan i nogle tilfælde være starten på en proces, der i sidste instans fører til, at man forlader arbejdsmarkedet. Virksomhederne kan i kraft af deres personalepolitik og håndtering af sygefravær være med til at forebygge at dette sker.

På denne baggrund blev lønmodtagerne i undersøgelsen bl.a. spurgt, om der på arbejdspladsen tages særlige hensyn til syge medarbejdere. Herudover fik lønmodtagerne stillet nogle spørgsmål om, hvad de forventer, der ville ske, hvis de selv blev langvarigt syge eller fik nedsat arbejdsevne. Svarene på disse spørgsmål med udgangspunkt i lønmodtagernes egen situation præsenteres i det følgende. I dette afsnit ses på lønmodtagernes opfattelse af, om der generelt på virksomheden tages særlige hensyn til ansatte med sygdom.

60 pct. af lønmodtagerne mener, at der på deres arbejdsplads tages særlige hensyn til ansatte med sygdom. Der er en tendens til, at denne andel er stigende med stigende socioøkonomisk status. 32 pct. mener ikke, at der på deres arbejdsplads tages særlige hensyn til ansatte med sygdom. 8 pct. er i tvivl.

Hensyn til ansatte med sygdom kan bl.a. finde sted i form af nedsatte præstationskrav i en periode, tolerance over for fravær, ændret tilrettelæggelse af arbejdet mv. Blandt lønmodtagerne mener 21 pct., at den slags hensyn i høj grad tages på deres arbejdsplads, mens 39 pct. angiver, at det sker i nogen grad. 32 pct. mener, at der på arbejdspladsen ikke tages særlige hensyn til ansatte med sygdom. Lønmodtagere, der selv har været syge i længere tid inden for det sidste år, har stort set samme vurdering som lønmodtagere uden længerevarende sygefravær. Der er på dette område

heller ikke forskel på vurderingen mellem lønmodtagere med (selvrapporteret) handicap/kronisk sygdom og øvrige lønmodtagere.

Der er en svag tendens til, at offentligt ansatte hyppigere end privat ansatte angiver, at der tages særlige hensyn til syge, men forskellen er meget beskeden. Der er generelt ikke klare forskelle mellem forskellige virksomhedsstørrelser på dette område, men der er en vis tendens til, at ansatte på de mindste virksomheder (under 20 ansatte) lidt sjældnere end øvrige lønmodtagere angiver, at der tages særlige hensyn til ansatte med sygdom.

Derimod er der en ret klar tendens til, at jo højere socio-økonomisk status, des større andel mener, at der tages særlige hensyn til syge ansatte. Igen ses altså, at placeringen i arbejdspladsens hierarki hænger sammen med vurderingen af virksomhedernes interne sociale engagement.

### **Særlige hensyn under ét**

1/5 af lønmodtagerne mener, at der på deres arbejdsplads tages særlige hensyn til både ansatte med mindre børn, ældre medarbejdere og ansatte med sygdom. Omkring 2/3 mener, at der tages særlige hensyn til mindst én af grupperne, mens 1/3 er af den opfattelse, at der ikke tages særlige hensyn til nogen af de tre grupper.

Offentligt ansatte, lønmodtagere på virksomheder med mindst 50 medarbejdere og ansatte med høj socio-økonomisk status er mest tilbøjelige til at give udtryk for, at der tages særlige hensyn til mindst én af de tre grupper.

Ovenfor har vi set på lønmodtagernes opfattelse af særlige hensyn til henholdsvis ansatte med mindre børn, ældre medarbejdere og ansatte med sygdom. En forholdsvis stor andel af lønmodtagerne angiver som nævnt, at der på arbejdspladserne tages særlige hen-



syn til hver af de nævnte grupper. Betragtes svarene på de tre spørgsmål under ét viser det sig imidlertid, at kun 20 pct. af lønmodtagerne mener, at der på deres arbejdsplads tages særlige hensyn til alle tre grupper. 31 pct. af lønmodtagerne mener ikke, at der tages særlige hensyn til nogen grupperne. Resten – svarende til knapt halvdelen – mener, at der tages særlige hensyn til én eller to af de nævnte grupper. Der er således ganske stor variation i lønmodtagernes opfattelse af virksomhedernes interne sociale engagement.

En statistisk analyse peger på, at både sektor, virksomhedens størrelse og socio-økonomisk status (uddannelse og antal underordnede) har betydning for, om lønmodtagere giver udtryk for, at der tages hensyn til mindst én af de tre nævnte grupper. Højere placering i arbejdspladsens hierarki indebærer en mere positiv vurdering af virksomhedernes interne sociale engagement. Beskæftigede i den offentlige sektor mener hyppigere end ansatte i den private sektor, at der tages særlige hensyn til mindst én af de nævnte grupper på deres arbejdsplads, ligesom beskæftigede på større virksomheder (mindst 50 ansatte) oftere end lønmodtagere på mindre virksomheder (under 50 ansatte) mener, at der tages den slags hensyn.

### **Forventede konsekvenser af langvarig sygdom**

Alle mennesker kan blive langvarigt syge eller få nedsat arbejdsevne på grund af ulykke, slid, sygdom eller alder. Private og navnlig offentlige sikringsordninger spiller i denne forbindelse en stor rolle med hensyn til at afbøde navnlig de økonomiske konsekvenser af sådanne begivenheder for den enkelte. Men også arbejdspladsernes reaktioner har betydning. Det er for de berørtes velfærd, herunder fortsatte beskæftigelse eller udstødning fra arbejdsmarkedet, ikke ligegyldigt, hvordan virksomhederne forholder sig i sådanne situationer.

I undersøgelsen valgte man at belyse dette aspekt ved at stille følgende spørgsmål: Hvis De var væk fra arbejdet i mere end 3 måneder på grund af sygdom, hvad ville der så ske?

- Ville der blive gjort en særlig indsats for at fastholde Dem?
- Ville man på arbejdspladsen være tolerant over for fravær fra arbejdet?
- Ville der blive stillet mere lempelige præstationskrav i en periode?
- Ville man på arbejdspladsen yde Dem økonomisk hjælp til særlig lægebehandling eller lignende?
- Ville De blive afskediget?

For hvert af de fem spørgsmål kunne der svares: Ja, helt bestemt, Ja, formentlig, Nej, formentlig ikke, Nej, bestemt ikke. Der blev stillet et sæt af tilsvarende spørgsmål vedr. forventede konsekvenser af nedsat arbejdsevne, jf. næste afsnit.

Lønmodtagerne har gennemgående positive forventninger til, hvordan virksomheden vil reagere, hvis de bliver syge i mindst 3 mdr. Omkring 2/3 regner med, at der ville blive gjort en særlig indsats for at fastholde dem. Mindre end 1/5 tror, at de ville blive afskediget.

Lønmodtagere med høj socio-økonomisk status har meget oftere positive forventninger til, hvordan virksomheden vil reagere, end lønmodtagere med lav socio-økonomisk status.

Med undtagelse af spørgsmålet om økonomisk hjælp til særlig lægebehandling har lønmodtagerne gennemgående positive forventninger til virksomhedernes reaktion. Omkring to tredjedele mener således, at der (helt bestemt eller formentlig) ville blive gjort en særlig indsats for at fastholde dem, og lige så mange mener, at der ville blive stillet lempelige præstationskrav i en periode. Mere end tre fjerdedele af lønmodtagerne mener, at virksomheden ville være tolerante over for fravær fra arbejdet. Mindre end en femtedel tror, at de ville blive afskediget.

Når det drejer sig om økonomisk hjælp til særlig lægebehandling mv. er de fleste lønmodtagere mere forbeholdene, idet kun en

femtedel forventer, at virksomheden ville yde en sådan hjælp. Det kan hænge sammen med, at mange lønmodtagere mener, at arbejdsgiveren betragter det som en opgave, som (bør) varetages af det offentlige.

Der er ingen forskel på privat ansatte og offentligt ansatte lønmodtageres vurderinger af, hvordan virksomhederne vil reagere, hvis lønmodtagerne bliver langvarigt syge.<sup>1)</sup> Privat ansatte på virksomheder med mindst 50 ansatte har en lidt mere positiv vurdering end privat ansatte lønmodtagere på virksomheder med mindre end 50 ansatte. Endelig er der en meget klar sammenhæng mellem placering i arbejdspladsens hierarki og vurderingen: Jo højere socio-økonomisk status, desto mere positive forventninger til virksomhedens adfærd.

### **Forventede konsekvenser af nedsat arbejdsevne**

På tilsvarende måde som i forbindelse med evt. langvarig sygdom fik lønmodtagerne stillet følgende spørgsmål: Hvis Deres arbejdsevne blev forringet fx som følge af sygdom, slid eller en ulykke, hvad ville der så ske?

- Ville De blive tilbudt mindre krævende/andre opgaver?
- Ville De blive tilbudt et job på særlige vilkår (fx fleksjob, skånejob)?
- Ville De blive tilbudt (hjælp til) genoptræning, så De igen kunne bestride Deres oprindelige job?
- Ville man på arbejdspladsen yde Dem økonomisk hjælp til særlig lægebehandling el. lign.?
- Ville De blive afskediget?

For hvert af de fem spørgsmål kunne der også her svares: Ja, helt bestemt, Ja, formentlig, Nej, formentlig ikke, Nej, bestemt ikke.

---

1) På grundlag af lønmodtagernes svar på de fem spørgsmål er der beregnet et indeks, som giver et samlet mål for, i hvilken grad den enkelte lønmodtager har en positiv (negativ) vurdering af, hvordan virksomheden vil reagere, hvis lønmodtageren bliver langvarigt syg.

Knapt halvdelen af lønmodtagerne forventer, at de ville få tilbudt et job på særlige vilkår, hvis deres arbejdsevne blev forringet som følge af fx sygdom, slid eller ulykke.

Over halvdelen af lønmodtagerne har positive forventninger, når det gælder spørgsmålet, om de ville blive tilbudt mindre krævende/andre arbejdsopgaver, og om de ville blive afskediget. 57 pct. forventer således, at de (helt bestemt eller formentlig) ville få mindre krævende/andre arbejdsopgaver, hvilket er den samme andel, som forventer, at de ikke ville blive afskediget. Lidt færre forventer, at de ville blive tilbudt job på særlige vilkår (48 pct.), tilbudt hjælp til genoptræning (33 pct.), og at virksomheden ville yde økonomisk hjælp til særlig lægebehandling (20 pct.). Den forholdsvis lave andel som forventer, at virksomheden ville yde hjælp til genoptræning og særlig lægebehandling kan hænge sammen med, at lønmodtagerne mener, at virksomhederne betragter dette som opgaver, der bør varetages af det offentlige.

Privat ansatte har gennemgående en lidt mere optimistisk vurdering af, hvordan virksomhederne vil reagere, hvis lønmodtagerne får nedsat arbejdsevne, end offentligt ansatte.<sup>2)</sup> Lønmodtagere på virksomheder med mindst 50 ansatte er lidt mere optimistiske i deres vurdering end lønmodtagere på virksomheder med under 50 ansatte.

Ligesom i forbindelse med lønmodtagernes forventninger til, hvordan virksomhederne vil reagere ved langvarig sygdom, er der store forskelle i lønmodtagernes vurderinger afhængigt af socio-økonomisk status. Lønmodtagere med høj socio-økonomisk status har oftere en positiv vurdering af, hvad der vil ske, hvis de får nedsat arbejdsevne, end lønmodtagere med lav socio-økonomisk status.

---

2) På grundlag af lønmodtagernes svar på de fem spørgsmål er der beregnet et indeks, som giver et samlet mål for i hvilken grad den enkelte lønmodtager har en positiv (negativ) vurdering af, hvordan virksomheden vil reagere, hvis lønmodtageren får nedsat arbejdsevne.

Alt i alt forventer over halvdelen af lønmodtagerne, at de ikke vil blive afskediget, hvis de får nedsat arbejdsevne. Over halvdelen forventer også, at den virksomhed, de er ansat på, vil gøre en indsats for at fastholde dem, idet de forventer, at virksomheden vil tilbyde dem mindre krævende arbejdsopgaver og/eller tilbyde dem et job på særlige vilkår. Den samme tendens gør sig i endnu højere grad gældende, når det gælder lønmodtagernes forventninger til, hvad der vil ske, hvis de bliver langvarigt syge.

Spørgsmålet er, om lønmodtagernes positive vurderinger af virksomhedernes adfærd i forbindelse med langvarig sygdom og nedsat arbejdsevne er velbegrunderet. I Årbog 1999 fandt Larsen & Weise (1999), at andelen af danske virksomheder, som har fastholdt en eller flere medarbejdere, som var langvarigt sygemeldt eller havde forringet arbejdsevne i øvrigt, er dobbelt så stor som andelen af virksomheder, hvor ansættelsen er ophørt for en eller flere af sådanne medarbejdere. Dette resultat kunne umiddelbart tyde på, at lønmodtagernes forholdsvis optimistiske vurderinger er velbegrunderede

### **Sygefravær**

Et af målene med det rummelige arbejdsmarked er at reducere sygefraværet, herunder som nævnt navnlig det langvarige sygefravær og den udstødning fra arbejdsmarkedet, der kan være en følge heraf. Af denne grund har det betydning at følge udviklingen i sygefraværet. I undersøgelsen blev de adspurgte lønmodtagere bedt om at oplyse, hvor mange sygefraværsdage de havde haft inden for de sidste 12 mdr. Ved vurderingen af undersøgelsens resultater på dette område skal bemærkes, at kun sygefravær blandt beskæftigede lønmodtagere (med en arbejdstid på mindst 15 timer pr. uge) medtages – ikke sygdom blandt fx personer der er blevet afskediget på grund af langvarigt sygefravær. Heller ikke sygdom blandt selvstændige og ledige indgår. Endvidere bygger oplysningerne om sygefraværet på lønmodtagernes egne angivelser, som må formodes at være mere usikre end optællinger af det faktiske antal sygedage eller dage med sygedagpenge. På den anden side betyder undersøgelsens opgørelsesmetode, at sygefraværet måles på en

ensartet måde for de beskæftigede lønmodtagere på hele arbejdsmarkedet, hvilket indebærer at der kan foretages sammenligninger fx mellem offentligt og privat ansatte.

Det kan ud fra lønmodtagernes egne oplysninger skønnes, at de i gennemsnit er fraværende på grund af sygdom i 7 dage i løbet af et år. Sygefraværet er højere blandt offentligt ansatte (ca. 8 dage) end blandt private ansatte (ca. 6 dage).

Lønmodtagere med få ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet har et markant højere fravær end lønmodtagere med mange ressourcer.

Godt en tredjedel af lønmodtagerne oplyste, at de slet ikke havde haft sygefraværsdage inden for det sidste år (der omtrentligt dækker kalenderåret 1999). 40 pct. havde haft 1-6 sygedage, 12 pct. 7-13 sygedage og 13 pct. mellem 14 og 29 sygedage. 5 pct. af lønmodtagerne (svarende til knapt 113.000 personer) har haft mindst 30 sygedage. Det gennemsnitlige antal sygedage er 7.

Sygefraværet hænger i høj grad sammen med lønmodtagernes ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet: Jo færre ressourcer, desto mere sygefravær. Lønmodtagere med begrænsede uddannelsesmæssige forudsætninger, kort anciennitet på arbejdspladsen, og lønmodtagere, som ikke har underordnede medarbejdere, har forholdsvis ofte mindst 14 dages sygefravær om året.

### **Lønmodtagere med handicap/kronisk sygdom**

Begreberne handicap og kronisk sygdom er ikke entydige. Vurderingen af, om en person har et handicap, kan afhænge af, hvordan "handicap" defineres, og af, hvem der tager stilling til spørgsmålet – om det er personen selv eller en anden (fx en læge). I denne undersøgelse valgte man at tage udgangspunkt i de adspurgte lønmodtageres egen vurdering. Lønmodtagerne blev simpelthen spurgt: Har De et handicap eller en kronisk sygdom? Der kunne svares Ja eller Nej.

Godt 11 pct. af de beskæftigede lønmodtagere mener selv, at de har et handicap eller en kronisk sygdom. Det svarer til ca. 255.000 personer af de 2,25 mio. beskæftigede lønmodtagere der har en arbejdstid på mindst 15 timer pr. uge.

Hvis man fordeler lønmodtagere henholdsvis med og uden handicap/kronisk sygdom efter deres stilling og placering på arbejdsmarkedet, finder man gennemgående kun mindre forskelle. Lønmodtagere med handicap/kronisk sygdom er altså beskæftiget bredt på mange områder af arbejdsmarkedet.

Lønmodtagere med handicap eller kronisk sygdom har dog i gennemsnit en mindre fast tilknytning til arbejdsmarkedet og en lavere socio-økonomisk status end lønmodtagere uden handicap eller kronisk sygdom. 6 pct. af lønmodtagerne med handicap/kronisk sygdom oplyser, at de ikke var i beskæftigelse for et år siden – mod 3 pct. blandt lønmodtagere uden handicap/kronisk sygdom. 15 pct. af lønmodtagerne med handicap/kronisk sygdom befinder sig i den laveste socio-økonomiske gruppe – mod 10 pct. af lønmodtagerne uden handicap/kronisk sygdom.

### **Beskæftigede med nedsat arbejdsevne**

Begrebet “nedsat arbejdsevne” spiller en meget væsentlig rolle i forbindelse med det rummelige arbejdsmarked, hvor en af de politiske målsætninger er, at der skal skabes flere beskæftigelsesmuligheder til personer, hvis arbejdsevne af den ene eller den anden grund er nedsat.

Ligesom med begreberne “handicap” og “kronisk sygdom” gælder det også for udtrykket “nedsat arbejdsevne”, at det er svært at definere præcist. Man kan fx eventuelt have nedsat arbejdsevne i én type arbejdsfunktion, men muligvis ikke i en anden type. Vurderingen af, om en person har nedsat arbejdsevne, afhænger derfor ikke blot af personen, men også af det pågældende arbejdsmarked. I forbindelse med fx fleksjob er det kommunerne, der (bistået af bl.a. lægefaglig ekspertise) skal vurdere, om en person har

permanent nedsat arbejdsevne, og om arbejdsevnen i givet fald er nedsat til  $\frac{1}{3}$ ,  $\frac{1}{2}$  eller  $\frac{2}{3}$ . Det er næppe særlig let at foretage den slags vurderinger.

Ligeledes er det ifølge sagens natur vanskeligt at bedømme, hvor stor en andel af den samlede befolkning eller arbejdsstyrke, der har nedsat arbejdsevne. Ikke desto mindre er det ganske væsentligt i forbindelse med vurderingen af indsatsen i relation til det rummelige arbejdsmarked at forsøge at skønne over antallet.

Dette er i undersøgelsen sket ved at stille lønmodtagerne følgende enkle spørgsmål: Vil De sige, at Deres arbejdsevne er nedsat på grund af handicap, sygdom, ulykke eller slid? Der kunne svares Ja, i høj grad, Ja, i nogen grad, Nej, ikke særligt eller Nej, slet ikke. Lidt mere end 7 pct. (svarende til ca. 159.000 personer) angav, at deres arbejdsevne i høj grad eller i nogen grad er nedsat.

Omkring 7 pct. af lønmodtagerne mener selv, at deres arbejdsevne i høj grad eller i nogen grad er nedsat på grund af handicap, sygdom, ulykke eller slid. Det svarer til omkring 159.000 personer. Omkring 15.000 personer er ansat i fleksjob, skånejob eller aftalebaserede skånejob. Disse tal tyder således på, at langt de fleste af de beskæftigede, der mener, at deres arbejdsevne i et eller andet omfang er nedsat, er ansat på ordinære vilkår.

Det er nærliggende at sammenligne nævnte tal med det antal personer, der er ansat efter en af de ordninger, der retter sig mod personer med nedsat arbejdsevne. Ifølge Danmarks Statistik (2000a) var der i 4. kvartal 1999 ansat godt 11.000 personer i fleksjob og skånejob. Antallet af aftalebaserede skånejob kan skønnes at udgøre 3.600 i 1998 (jf. Larsen & Weise, 1999). Dvs. sammenlagt er der skønsmæssigt ansat knapt 15.000 personer under de tre ordninger, hvilket er under 10 pct. af det samlede antal personer, der selv vurderer, at deres arbejdsevne er nedsat. Hvis der tages udgangspunkt i den mest snævre definition af



“nedsat arbejdsevne”, dvs. de personer der siger, at deres arbejdsevne “i høj grad” er nedsat, viser en tilsvarende beregning, at omkring halvdelen af disse personer kan skønnes at være ansat i fleksjob, skånejob eller aftalebaserede skånejob.

Den andel af lønmodtagerne, der selv mener at deres arbejdsevne er nedsat, var nogenlunde den samme i 1979 som i 1999.

Det forhold, at en vis mindre andel af de beskæftigede har nedsat arbejdsevne synes at være et forholdsvist stabilt træk ved arbejdsmarkedet. Næsten tilsvarende opgørelser fra 1979 og 1995 (gengivet i Årbog 2000) viser, at andelen med selvrapporтерet nedsat arbejdsevne stort set er den samme i 1999 som i 1995 og 1979.

Lønmodtagere med nedsat arbejdsevne er oftere beskæftiget i den offentlige sektor end i den private sektor. De arbejder oftere mindre end 37 timer om ugen, og de har oftere en lav socio-økonomisk status, end lønmodtagere der ikke vurderer, at deres arbejdsevne er nedsat.

Undersøgelsen viser, at personer med nedsat arbejdsevne er beskæftiget bredt på mange dele af arbejdsmarkedet, men også, at de i højere grad end personer med handicap/kronisk sygdom er koncentreret på bestemte områder.

Således er 43 pct. af de beskæftigede med nedsat arbejdsevne ansat i den offentlige sektor mod 36 pct. af dem, der ikke mener, at deres arbejdsevne er nedsat. Personer med nedsat arbejdsevne er altså oftere ansat i den offentlige end i den private sektor. 25 pct. af lønmodtagerne med nedsat arbejdsevne er ansat i stillinger med forholdsvis høj socio-økonomisk status. 41 pct. af lønmodtagerne uden nedsat arbejdsevne er ansat i tilsvarende stillingskategorier. Lønmodtagere med selvrapporтерet nedsat arbejdsevne er således

forholdsvis ofte beskæftiget på de laveste niveauer i arbejdspladsernes hierarki.

Desuden er lønmodtagere med nedsat arbejdsevne i gennemsnit ældre end lønmodtagere uden nedsat arbejdsevne. De var oftere uden beskæftigelse et år tidligere og arbejder oftere under 37 timer pr. uge, end lønmodtagere der ikke mener, at deres arbejdsevne er nedsat.

### **Handicap/kronisk sygdom og nedsat arbejdsevne**

Det kan på basis af lønmodtagernes oplysninger skønnes, at 255.000 beskæftigede lønmodtagere har et handicap eller en kronisk sygdom. Omkring 2/3 af denne gruppe (169.000 personer) mener imidlertid ikke, at deres arbejdsevne er nedsat. Efter denne opgørelse vurderer de fleste personer med handicap eller kronisk sygdom altså, at de har fuld arbejdsevne eller næsten fuld arbejdsevne.

Det kan på tilsvarende måde skønnes, at 159.000 beskæftigede lønmodtagere har nedsat arbejdsevne. Lidt over halvdelen af denne gruppe (svarende til godt 86.000 personer) oplyser, at de har et handicap eller en kronisk sygdom. For den anden halvdel vedkommende må deres nedsatte arbejdsevne skyldes andre forhold end handicap eller kronisk sygdom.

Umiddelbart skulle man måske tro, at der er et sammenfald mellem lønmodtagere, som siger, at de (ikke) har et handicap eller en kronisk sygdom, og lønmodtagere, som siger, at de (ikke) har nedsat arbejdsevne. Det er også tilfældet, når man ser på lønmodtagere, som ikke har et handicap/kronisk sygdom. Blandt disse lønmodtagere svarer 96 pct. Nej, ikke særligt eller Nej, slet ikke til spørgsmålet, om de har nedsat arbejdsevne. Der er med andre ord tale om, at blandt næsten 2 millioner lønmodtagere uden handi-

cap/kronisk sygdom er der kun godt 72.000, som mener, at de har nedsat arbejdsevne.

Til gengæld er sammenhængen mellem handicap/kronisk sygdom og arbejdsevne ikke nær så udtalt, når man ser på lønmodtagere, som oplyser, at de har et handicap eller en kronisk sygdom. Blandt denne gruppe mener 56 pct., at deres arbejdsevne slet ikke er nedsat, og 10 pct., at den ikke er særligt nedsat. Dette svarer til, at blandt ca. 255.000 lønmodtagere med et handicap eller en kronisk sygdom er der ca. 169.000, som mener, at deres arbejdsevne ikke er nedsat i væsentligt omfang.

Det er altså langt fra sådan, at handicap eller en kronisk sygdom nødvendigvis er ensbetydende med nedsat arbejdsevne. Et handicap eller en kronisk sygdom behøver i mange tilfælde tilsyneladende ikke at forhindre, at man fuldt ud kan fungere i et job.

#### **Job på særlige vilkår mv.**

En af de politiske målsætninger for det rummelige arbejdsmarked er, at der skal oprettes flere såkaldte job på særlige vilkår, herunder fleksjob, skånejob og aftalebaserede skånejob.

Ordningen med fleksjob, der afløste den tidligere 50/50 ordning, trådte i kraft i 1998. Antallet af fleksjob er steget kraftigt – fra godt 2.300 i 1997 (den tidligere 50/50 ordning) til næsten 7.000 i første kvartal 2000 (jf. Den Sociale Ankestyrelse, 1999, Danmarks Statistik, 2000c). Målgruppen for fleksjob er personer med (permanent) nedsat arbejdsevne (undtagen førtidspensionister) – både allerede beskæftigede og personer uden arbejde.

Ordningen med skånejob, der afløste den tidligere såkaldte 1/3 ordning, trådte ligeledes i kraft i 1998. Skånejob er for førtidspensionister. Antallet af skånejob er også steget, dog ikke så kraftigt som antallet af fleksjob – fra knapt 4.300 i 1997 (den tidligere 1/3 ordning) til knapt 4.900 i første kvartal 2000, svarende til nogle få procent af antallet af førtidspensionister (jf. Den Sociale Ankestyrelse, 1999, Danmarks Statistik, 2000c).

Målgruppen for de aftalebaserede skånejob, der oprettes i henhold til overenskomsterne, er stort set den samme som målgruppen for fleksjob. Der eksisterer ingen statistik over antallet af aftalebaserede skånejob. Men på basis af Årbog 1999 kan skønnes, at antallet var omkring 3.500 ultimo 1998 (Larsen & Weise, 1999).

Ud over de nævnte ordninger, der er direkte knyttet til det rummelige arbejdsmarked, er der jobtræning, som er en aktiveringsforanstaltning, hvor målgruppen er forsikrede (langtids-)ledige og kontanthjælpsmodtagere. Jobtræning har i forskellige udformninger eksisteret siden slutningen af 1970'erne. Det gennemsnitlige antal personer i jobtræning (inkl. puljejob) var godt 21.800 i 1999 mod knapt 23.500 i 1997 (jf. Danmarks Statistik, 2000b og 1998).

I det følgende bruges udtrykket "job på særlige vilkår" om de tre første kategorier, mens udtrykket "job på særlige vilkår mv." omfatter disse tre typer samt jobtræning.

I Årbog 1999 blev opgjort, hvor mange virksomheder, der havde ansat en eller flere personer i job på særlige vilkår mv. Sådanne opgørelser siger ikke umiddelbart noget om, hvor mange af lønmodtagerne, der er ansat på arbejdspladser, hvor denne type ansættelser findes. I Årbog 2000 er det imidlertid dette aspekt, der er i fokus som en indledning til belysning af, hvilke erfaringer lønmodtagere har med ansatte på særlige vilkår mv.

En meget stor del af lønmodtagerne i Danmark er ansat på arbejdspladser, hvor der er eller har været ansat en eller flere personer i job på særlige vilkår mv. Ikke alle beskæftigede på en arbejdsplads er nødvendigvis klar over, at der findes denne type ansatte på arbejdspladsen. De tal, som fremgår af lønmodtagernes svar, er udtryk for, hvor mange lønmodtagere, der selv oplyser, at der på deres arbejdsplads er eller har været ansat personer i job på særlige vilkår mv. Og som det fremgår af boksen nedenfor er det en meget betydelig del af lønmodtagerne. I det følgende vil vi se på, hvorledes disse lønmodtagere vurderer udvalgte konsekvenser af disse ansættelser.

Knapt halvdelen af lønmodtagerne oplyser, at der på deres arbejdsplads enten er eller har været ansat personer i job på særlige vilkår eller ledige i jobtræning. Omkring en femtedel af lønmodtagerne oplyser, at der på deres arbejdsplads enten er eller har været fastholdt personer med nedsat arbejdsevne, og en lige så stor andel er ansat på arbejdspladser, hvor der efter deres egne oplysninger er eller har været ansat personer med nedsat arbejdsevne udefra. En meget betydelig del af lønmodtagerne har således fra deres egen arbejdsplads viden om og erfaring med ansættelser i job på særlige vilkår mv.

### **Aflastning eller belastning af ordinært ansatte som følge af ansættelser på særlige vilkår mv.**

Én problemstilling i forbindelse med job på særlige vilkår mv. er om sådanne job medfører, at allerede ordinært ansatte belastes mere end ellers, eller om de aflastes. Problemstillingen er væsentlig, fordi øvrige medarbejders holdning til ansættelser på særlige vilkår mv. bl.a. må antages at afhænge af konsekvenserne for dem selv og deres kollegaer.

Ansættelse af personer på særlige vilkår mv. kan medføre en ekstra belastning af ordinært ansatte, fx hvis personer på særlige vilkår mv. kræver særlig megen oplæring eller vejledning. En anden mulig ekstra belastning kan forekomme, hvis arbejdets organisering ændres. Hvis ansatte på særlige vilkår især udfører lette arbejdsfunktioner kan det betyde, at de sværere eller tungere arbejdsopgaver er tilbage til de øvrige ansatte.

Ansatte på særlige vilkår kan modsat medføre en aflastning af ordinært ansatte, hvis de ansatte på særlige vilkår udgør en ekstra arbejdskraft, som medfører at arbejdspresset for de øvrige medarbejdere mindskes. Der er endvidere ikke noget i vejen for, at ansatte på særlige vilkår mv. på nogle områder opleves som en ekstra belastning, mens der i andre henseender samtidigt er tale om en aflastning. Endelig er det tænkeligt, at der i forbindelse med an-

satte på særlige vilkår mv. hverken er tale om ekstra belastning eller aflastning.

For at belyse nævnte problemstilling blev lønmodtagerne stillet to spørgsmål. For det første, om de mener, at ansættelse af medarbejdere i job på særlige vilkår mv. medfører, at de selv og/eller deres kollegaer belastes mere end ellers. For det andet, om de mener, at sådanne ansættelser medfører, at de selv og/eller deres kollegaer aflastes.

De lønmodtagere, der har erfaringer med job på særlige vilkår mv. på deres arbejdsplads, mener helt overvejende, at sådanne ansættelser ikke medfører en ekstra belastning af dem selv og/eller deres kollegaer. Kun 12 pct. af lønmodtagerne giver udtryk for, at ansættelser på særlige vilkår mv. udelukkende er en ekstra belastning. 44 pct. mener, at ansatte på særlige vilkår mv. entydigt medfører aflastning af ordinært ansatte. Hovedparten af de resterende lønmodtagere mener, at ansatte på særlige vilkår mv. hverken medfører særlig ekstra belastning eller aflastning.

Blandt de lønmodtagere, som fra deres arbejdsplads har erfaring med ansættelser af medarbejdere på særlige vilkår mv., oplyste knapt en femtedel, at sådanne ansættelser medfører, at de selv og/eller kollegaer belastes mere end ellers, mens godt halvdelen oplyste, at sådanne ansættelser indebærer en aflastning af dem selv og/eller kollegaer. Kombineres svarene på de to spørgsmål finder man, at 44 pct. mener, at ansatte på særlige vilkår mv. udelukkende er en aflastning, 12 pct. mener, at ansatte på særlige vilkår mv. udelukkende er en ekstra belastning, 7 pct. svarer både-og, 29 pct. hverken-eller og 8 pct. ved ikke.

Det er især lønmodtagere inden for den offentlige sektor, der mener, at ansatte på særlige vilkår mv. medfører en aflastning af dem selv og/eller deres kollegaer. Endvidere kan det konstateres, at lønmodtagere på mindre virksomheder (under 50 ansatte) oftere

end lønmodtagere på større virksomheder angiver, at ansatte på særlige vilkår mv. er en aflastning.

Det skal bemærkes, at ovennævnte resultater synes at harmonere med oplysninger fra virksomhederne i Årbog 1999 (Larsen & Weise, 1999). Også virksomhederne angav, at der i forbindelse med ansatte på særlige vilkår mv. langt oftere er tale om, at allerede ordinært ansatte aflastes, end at de belastes af tilskudsansættelserne.

### **Medarbejdere på særlige vilkår mv. – fortrængning af allerede ansatte?**

Ansatte på særlige vilkår mv. kan på virksomhederne udføre arbejdsopgaver, som ellers ikke ville være blevet udført. I sådanne tilfælde kan der være tale om, at virksomheden i kraft af det offentlige løntilskud får udført opgaver, som man uden løntilskuddet ikke ville have haft råd til at få varetaget.

For at belyse dette spørgsmål blev lønmodtagerne i undersøgelsen spurgt: Medfører ansatte på særlige vilkår mv., at der udføres opgaver, der ellers ikke ville være blevet udført? Blandt de lønmodtagere, der har erfaring med job på særlige vilkår mv., svarede 41 pct. Ja til spørgsmålet, 48 pct. svarede Nej og 11 pct. angav, at de ikke vidste det. Svarene må vel fortolkes på den måde, at knapt halvdelen af lønmodtagerne mener, at ansatte på særlige vilkår overvejende udfører opgaver, der ellers ville være blevet udført af ordinært ansatte. Indirekte kunne svarene måske pege i retning af, at der på kortere eller længere sigt kan være tale om, at ansatte på særlige vilkår mv. eventuelt kan medføre færre ordinære stillinger end ellers.

Umiddelbart er det dog kun en yderst lille andel af de beskæftigede lønmodtagere, der føler, at deres egen beskæftigelse er truet på grund af ansættelser på særlige vilkår mv. Lønmodtagerne fik stillet følgende spørgsmål: Medfører ansatte på særlige vilkår, at risikoen for, at De mister Deres arbejde forøges? Det drejer sig således om, hvorvidt ordinært ansatte oplever, at de selv risikerer at miste deres arbejde på grund af ansatte på særlige vilkår. Det er således kun ét aspekt af en mulig fortrængningsproblematik, der

belyses på denne måde – bl.a. fordi fortrængning i princippet også kan finde sted i kraft af, at der er personer uden arbejde, der ikke ansættes i ordinære stillinger, fordi de pågældende arbejdsopgaver udføres af ansatte på særlige vilkår mv.

97 pct. af de lønmodtagere, der har erfaringer med job på særlige vilkår mv. på deres arbejdsplads, mener **ikke**, at risikoen for, at de selv mister deres arbejde, forøges som følge heraf.

Som det fremgår af boksen ovenfor vurderer næsten samtlige lønmodtagere (97 pct.), at ansatte på særlige vilkår mv. ikke udgør en trussel mod deres egen beskæftigelse. Kun 3 pct. af de lønmodtagere, der har erfaringer med ansatte på særlige vilkår mv., angiver, at risikoen for, at de selv mister deres arbejde forøges på grund af disse ansættelser. Det svarer til 1,5 pct. af samtlige beskæftigede lønmodtagere med mindst 15 arbejdstimer pr. uge – eller opregnet til absolutte tal knapt 34.000 personer. Dette tal angiver således et skøn over, hvor mange allerede beskæftigede lønmodtagere, der oplever en forøget risiko for at miste deres arbejde som følge af ansættelser på særlige vilkår mv.

Det skal understreges, at tallet bygger på lønmodtagernes egne oplysninger. Antallet, der oplever en risiko for at miste arbejdet, må formodes at være større end det antal, for hvem en eventuel risiko realiseres. På den anden side kan man muligvis også forestille sig, at nogen, der ikke selv er klar over det, risikerer at miste deres arbejde.

Det skal bemærkes, at svarene fra lønmodtagerne synes at harmonere med oplysningerne fra virksomhederne i Årbog 1999 (Larsen & Weise, 1999). I følge virksomhederne repræsenterer langt de fleste tilskudsjob umiddelbart en forøgelse af den samlede beskæftigelse på arbejdspladserne.

De personer, der oplever, at de selv risikerer at miste deres arbejde, er ikke et tilfældigt udsnit af lønmodtagerne. Andelen der



oplyser, at de risikerer at miste deres arbejde, er større i den private end i den offentlige sektor, og den er større blandt lønmodtagere med lav socio-økonomisk status end blandt lønmodtagere med højere socio-økonomisk status. Endvidere føler nyansatte sig mere usikre end lønmodtagere med lang anciennitet, ligesom ordinært ansatte, der oplever at deres arbejdsevne er nedsat, hyppigere end andre angiver, at de risikerer at miste deres arbejde på grund af ansatte på særlige vilkår mv. De lønmodtagere, som mener, at de selv risikerer at miste deres arbejde, er således forholdsvis ofte lønmodtagere med få ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet og med en mindre fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

### **Holdning til beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne**

Lønmodtagerne oplever i højere grad ansatte på særlige vilkår som en aflastning end som en belastning, og kun en meget lille andel føler deres egen beskæftigelse truet på grund af ansættelser på særlige vilkår mv. På denne baggrund skulle man vel forvente, at hovedparten af lønmodtagerne ville være positivt indstillede over for såvel fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne som ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra på deres arbejdsplads.

Dette viser sig også at være tilfældet. Direkte adspurgt angiver 52 pct. af de beskæftigede lønmodtagere, at de er meget positive overfor, at medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne, fastholdes i beskæftigelse på arbejdspladsen. 31 pct. er ret positive, 12 pct. er neutrale, 3 pct. er i tvivl om deres holdning. Denne positive holdning kan både være udtryk for "egoisme" og for "solidaritet". Egoisme i den forstand, at alle beskæftigede i princippet har en eller anden risiko for at få nedsat arbejdsevne. Den positive holdning kan derfor ses som udtryk for, at man selv gerne vil fastholdes i beskæftigelse, hvis ens arbejdsevne nedsættes fx på grund af en ulykke. Den positive holdning kan også være udtryk for solidaritet med kollegaer, hvis arbejdsevne eventuelt nedsættes.

Holdningen til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra er gennemgående også positiv – men dog klart mindre po-

sitiv end holdningen til fastholdelse. 32 pct. af lønmodtagerne er meget positive og 28 pct. er positive” 26 pct. er neutrale, 11 pct. er direkte negative, mens 4 pct. er i tvivl om deres holdning.

Hovedparten af de beskæftigede lønmodtagere er positive over for såvel fastholdelse som integration af personer med nedsat arbejdsevne på deres arbejdsplads. Holdningen til fastholdelse er dog klart mere positiv end holdningen til integration af personer med nedsat arbejdsevne udefra. Generelt er holdningen mest positiv blandt de lønmodtagere, der oplyser, at der på deres egen arbejdsplads enten er eller har været ansat medarbejdere i job på særlige vilkår mv.

At holdningen til fastholdelse er mere positiv end holdningen til integration kan bl.a. ses som udtryk for, at lønmodtagere generelt er mere solidariske med allerede ansatte kollegaer, som man kender og arbejder sammen med, end med mere “anonyme” andre, der eventuelt kunne blive medarbejdere. En medvirkende forklaring kan evt. være, at fastholdelse måske i mindre grad opleves som en trussel mod egen beskæftigelse end ansættelse af personer udefra.

Andelen af lønmodtagere med en positiv holdning til henholdsvis fastholdelse og integration er lidt større blandt lønmodtagere på virksomheder med mindst 50 ansatte end blandt lønmodtagere på virksomheder med under 50 ansatte. Der er også en tendens til at offentligt ansatte lidt oftere end privat ansatte er positivt stemt over for fastholdelse/integration af personer med nedsat arbejdsevne.

### **Holdning til personer med fremmed kulturel baggrund**

Næsten halvdelen af lønmodtagerne mener, at indstillingen på deres arbejdsplads over for at ansætte medarbejdere med fremmed kulturel baggrund er positiv. Knap 1/3 mener, at indstillingen er neutral, mens resten svarer ved ikke eller mener, at indstillingen er negativ

Lønmodtagerne i undersøgelsen fik stillet følgende spørgsmål: Hvordan mener De, at indstillingen på Deres arbejdsplads er overfor at ansætte personer med en fremmed kulturel baggrund? 23 pct. angiver, at indstillingen er meget positiv, mens 24 pct. mener, at indstillingen er ret positiv. 31 pct. tilkendegiver, at indstillingen er neutral, mens 13 pct. angiver at indstillingen er ret negativ eller meget negativ. 9 pct. svarede ved ikke.

Indstillingen over for at ansætte medarbejdere med en fremmed kulturel baggrund er mere positiv i den offentlige end i den private sektor, hvor der er en klar tendens til at indstillingen er mere positiv på større end på mindre virksomheder.

Offentligt ansatte er har oftere en positiv indstilling til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund end lønmodtagere i den private sektor. 56 pct. af de offentligt ansatte er således meget positive eller ret positive over for ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund mod 42 pct. blandt privat ansatte lønmodtagere.

Blandt privat ansatte lønmodtagere er der en klar sammenhæng mellem virksomhedsstørrelse og holdningen til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund: Jo flere ansatte på virksomheden, desto mere positiv er holdningen. Denne sammenhæng gør sig ikke gældende blandt offentligt ansatte. Her er der en tendens til, at især lønmodtagere på små og mellemstore virksomheder har en positiv holdning til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund.

Lønmodtagere, som er placeret lavt i arbejdspladsen hierarki, er gennemgående de mindst positive over for ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund. Andelen af lønmodtagere med en positiv holdning er således større blandt lønmodtagere med en høj socio-økonomisk status end blandt lønmodtagere med en lav socio-økonomisk status. Denne sammenhæng er især udtalt blandt offentligt ansatte, hvor mere end 60 pct. af lønmodtagere

med en høj socio-økonomisk status har en positiv holdning til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund mod godt 40 pct. blandt lønmodtagere med en lav socio-økonomisk status.

# Litteratur

**Danmarks Statistik (1998)**

*Arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger 1997*. Statistiske Efterretninger 1998:14.

**Danmarks Statistik (2000a)**

*Arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger 4. kvartal 1999*. Statistiske Efterretninger 2000:22.

**Danmarks Statistik (2000b)**

*Arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger 1999*. Statistiske Efterretninger 2000:24..

**Danmarks Statistik (2000c)**

*Arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger 1. kvartal 2000*. Statistiske Efterretninger 2000:34.

**Den sociale Ankestyrelse (1999)**

*Nøgletal – indsatsen i forhold til det rummelige arbejdsmarked*. Det Centrale Koordinationsudvalg København: Den sociale Ankestyrelse.

**Den sociale Ankestyrelse (2000)**

*Rapport om kommunernes tilbud om flexjob*. København: Den sociale Ankestyrelse.

**Høgelund, J. & Kruhøffer, A. (2000)**

*Virksomheders sociale engagement. Årbog 2000*. København: Socialforskningsinstituttet 00:13.

**Larsen, M. & Weise, H. (1999)**

*Virksomheders sociale engagement. Årbog 1999*. København: Socialforskningsinstituttet 99:20.