Virksomheders sociale engagement

Årbog 1999 – Sammenfatning

Mona Larsen, Anders Rosdahl & Hanne Weise

Socialforskningsinstituttet
99:20

Virksomheders sociale engagement

Denne pjece sammenfatter resultaterne fra den første rapport i en serie af rapporter, der vil udkomme frem til 2006.

Rapporterne vil på forskellig vis søge at måle virksomhedernes sociale engagement og vurdere udviklingen i det rummelige arbejdsmarked. Rapporterne vil skiftevis indeholde resultater af en spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder og resultater af en spørgeskemaundersøgelse blandt beskæftigede lønmodtagere. Hvert år vil der yderligere indgå oplysninger fra registerundersøgelser.

Denne pjece indeholder hovedresultaterne af en spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder. Det belyses blandt andet, hvilke virksomheder der ansætter personer med begrænset arbejdsevne med løntilskud og personer med handicap. Samtidig belyses det også, hvad virksomhederne gør for at fastholde deres egne medarbejdere, der fx er ramt af sygdom. Desuden belyses virksomhedernes holdninger til og muligheder for at påtage sig et socialt ansvar.

Socialforskningsinstituttet 99:20
000,00 inkl. 25 % moms
ISSN 1396-1810
ISBN 87-7487-628-7

Virksomheders sociale engagement

Årbog 1999 - Sammenfatning

Mona Larsen, Anders Rosdahl & Hanne Weise

København 1999
Socialforskningsinstituttet
99:20

Virksomheders sociale engagement

Årbog 1999 - 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 87-7487-628-7
Sats og tilrettelæggelse: Socialforskningsinstituttet efter principlayout af Bysted A/S
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
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 løbende overvågning af 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 opnås. Datagrundlaget er spørgeskemaundersøgelser blandt virksomheder og beskæftigede lønmodtagere samt registeroplysninger. Den første dataindsamling blev gennemført i november-december 1998 blandt et repræsentativt udsnit af private og offentlige virksomheder. Resultaterne fra denne dataindsamling er sammen med visse registerbaserede analyser offentliggjort i rapporten "Virksomheders sociale engagement. Årbog 1999", der er udarbejdet af forsker, cand. oecon. Mona Larsen og forsker, cand. polit. Hanne Weise (Socialforskningsinstituttet 99:16). Næste års rapport vil bl.a. belyse virksomhedernes sociale engagement og det rummelige arbejdsmarked på basis af en spørgeskemaundersøgelse blandt lønmodtagere. Rapporterne i de efterfølgende år vil skiftevis indeholde resultater fra virksomhedsundersøgelser og lønmodtagerundersøgelser på en sådan måde, at der kan foretages sammenligninger over tid.

Den foreliggende pjece sammenfatter nogle af hovedresultaterne fra Årbog 1999. Pjecen er udarbejdet af forfatterne i fællesskab.

Undersøgelsen er finansieret af Socialministeriet.

København, november 1999

Jørgen Søndergaard

Indhold

Baggrund og formål **7**
Indledning 7
Socialt engagement 8
Langsigtede udviklingstræk 9
Værdistyring og partnerskab 10

Resultater 15
Fastholdelse af sygdomsramte mv. 15
Ældre medarbejdere 20
Medarbejdere med forældede kvalifikationer 23
Job på særlige vilkår mv. 24
Eksternt samarbejde 29
Holdninger og muligheder 30
Er det blevet lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat? 33
Hvad mener virksomhederne om fremtiden? 35

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 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: Virksomhedernes sociale engagement. Årbog 1999. Socialforskningsinstituttet 99:16) indeholder primært resultater af en spørgeskemaundersøgelse (telefoninterview) i nov.-dec. 1998 blandt et repræsentativt udsnit på knapt 2.500 private og offentlige virksomheder, svarende til en svarprocent på 82 pct. Herudover indeholder rapporten resultater fra en registerbaseret undersøgelse baseret på et udsnit af 10 pct. af befolkningen i en række år. Den foreliggende pjece sammenfatter nogle af hovedresultaterne fra nævnte rapport.

Eftersom denne publicering er den første i en serie årlige publiceringer belyses udviklingen over tid ikke, men ved hjælp af en række *indikatorer* undersøges virksomhedernes sociale engagement på et givet tidspunkt, og der foretages sammenligninger mellem bl.a. store og små samt private og offentlige virksomheder. En virksomhed er i denne sammenhæng defineret som det fysisk-geografisk afgrænsede arbejdssted. Ordet "virksomhed" bruges således også om arbejdspladser i det offentlige, fx et plejehjem, en skole eller et hospital.

Socialt 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. Det gælder fx i relation til opgørelser vedr. fleksjob, som er relevante både for allerede ansatte medarbejdere og personer, der ikke i udgangspunktet er ansat på virksomheden.

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 samtidigt med at familielivet kan fungere. Med an-

dre 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 stadigt mere i fokus. 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 stadigt større krav til medarbejderne om at kunne "følge med udviklingen". 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 stadigt 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 stadigt 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 midten af 1990'erne skete der næsten en femdobling af dette antal. Grundene hertil er flere. Man kan pege på de stigende krav i arbejdslivet, jf. ovenfor. Man kan også pege på kvindernes stigende erhvervsdeltagelse, der betyder, at stadigt flere mennesker har fået ret til offentlige forsørgelsesydelser 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 forsørgelsesydelser som arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp, førtidspension og efterløn (overgangsydelse). I en lang periode blev disse ordninger stadigt 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 incitamenter, men også incitamenterne hos de enkelte virksomheder, organisationer på arbejdsmarkedet og 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 samfundet. Passiv offentlig forsørgelse er derfor af mange grunde uønskelig, hvis der på nogen måde er alternativer hertil. Den aktive linie i social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er blevet stadigt 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 af påbud til virksomhederne om, at en vis del af de beskæftigede skal tilhøre "udsatte grupper". Til forskel herfra er værdistyring baseret på et frivillighedsprincip. Økonomiske incitamenter placerer sig mest til den ene side eller den anden side afhængigt af, hvordan de konkret er udformet.

I forbindelse med virksomhedernes sociale engagement og det rummelige arbejdsmarked spiller ikke mindst værdistyring – kombineret med økonomiske incitamenter (tilskudsmuligheder) – en central rolle. Hele diskussionen om virksomhedernes sociale ansvar blev for alvor 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 incitamenter (puljer hvor man kan ansøge om 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 incitamenter søges påvirket. Regelstyring i form af "tvang" over for virksomhederne anvendes ikke i denne sammenhæng, men regelstyring anvendes fx over for kommunerne, bl.a. i forbindelse med opfølgning ved 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 helt konkret. En eller anden form for værdistyring er også nødvendig.

Værdistyring bygger som nævnt på aktørernes frivillige motivation. 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 orga-

nisationer, a-kasserne, kommunerne og mange andre. Bestræbelserne på at realisere et rummeligt arbejdsmarked er et fælles ansvar for mange aktører, der med hver sit udgangspunkt, ressourcer og kompetencer kan bidrage i et gensidigt samarbejde. Blandt andet som et resultat af Socialministeriets kampagne og aktiviteterne i Udviklingscenter 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 næste årti. Det foreliggende projekt 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

I det følgende gengives nogle af hovedresultaterne fra den spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, der blev nævnt i indledningen. I interviewundersøgelsen opereres bl.a. med en række *indikatorer* vedr. følgende aspekter af virksomhedernes sociale engagement:

- Fastholdelse af medarbejdere, der er syge eller i en personlig krisesituation.
- Fastholdelse af ældre medarbejdere.
- Tilbud om efteruddannelse til medarbejdere, der ellers risikerer at miste deres arbejde på grund af ændrede kvalifikationskrav.
- Job på særlige vilkår (herunder fleksjob og skånejob) i virksomhederne.
- Eksternt samarbejde med blandt andet kommuner vedr. fastholdelse og integration.
- Holdninger til fastholdelse og integration samt muligheder for at beskæftige personer med nedsat arbejdsevne.
- Holdningen til virksomhedernes fremtidige indsats.

Disse aspekter tages op i de følgende afsnit. I hvert afsnit er placeret en eller flere bokse, der angiver de vigtigste resultater.

Fastholdelse af sygdomsramte mv.

Længerevarende sygdom og personlige krisesituationer kan i mange tilfælde være starten på en proces, der i sidste instans kan føre til, at man forlader arbejdsmarkedet. Virksomhederne kan i kraft af deres personalepolitik og håndtering af konkrete situationer med længerevarende fravær være med til at forebygge, at dette sker.

Omkring 9/10 af virksomhederne yder en eller anden form for støtte til funktionærer, der er syge eller i personlige krisesituationer, mens omkring 4/5 yder en eller anden form for støtte til arbejdere i samme situation.

De mest almindelige former for støtte er tolerance over for fravær fra arbejdet, mere lempelige præstationskrav i en periode samt rådgivning/vejledning.

Opfølgning bruges af over 40 pct. af virksomhederne, mens delvis syge-/raskmelding bruges af over 35 pct.

Derfor blev virksomhederne i undersøgelsen spurgt, om de på en eller anden måde støtter medarbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer. Virksomhederne kunne angive et eller flere af følgende svar:

- Tolerance over for fravær fra arbejdet
- Mere lempelige præstationskrav i en periode
- Rådgiving/vejledning
- Henvisning til læge/behandlingstilbud
- Anvendelse af delvis sygemelding/delvis raskmelding
- Aftaler om opfølgning ved sygdom med henblik på fastholdelse af medarbejderen
- Økonomisk hjælp til særlig lægebehandling mv.

Spørgsmålene skulle besvares særskilt for arbejdere og funktionærer. Som anført i boksen oven for giver de fleste virksomheder en eller anden form for støtte til medarbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer. Tallene siger ikke noget om, hvorvidt man gør noget i alle tilfælde – blot at man "gør noget". Spørgsmålene skal dermed opfattes som *indikatorer* for indsatsen. Det er bemærkelsesværdigt, at en forholdsvis betydelig minoritet af virksomhederne (20 pct.) oplyser, at de slet ikke gør noget ved sygdom mv. blandt de ansatte arbejdere.

De hyppigst nævnte former for støtte er "tolerance over for fravær fra arbejdet" samt "mere lempelige præstationskrav i en periode".

Tolerance over for fravær må betyde, at virksomhederne accepterer længerevarende fravær uden at skride til fx afskedigelse af de pågældende. 81 pct. af virksomhederne angiver, at de praktiserer en sådan tolerance i forbindelse med funktionærers fravær. I relation til arbejdere er andelen noget lavere (65 pct.). Virksomhederne accepterer således oftere (længere) fravær blandt funktionærer end blandt arbejdere.

En anden form for støtte er mere lempelige præstationskrav i en periode. Det indebærer således, at virksomheden tilpasser præstationskravene til medarbejderens arbejdsevne med henblik på ikke at (over-) belaste medarbejderen. Denne form for støtte praktiseres nogenlunde lige så hyppigt over for henholdsvis arbejdere og funktionærer som tolerance over for fravær.

Ovenstående resultater kan fortolkes på den måde, at langt de fleste virksomheder ofte gerne vil vente på, at en syg medarbejder eller en medarbejder i en personlig krisesituation bliver fuldt arbejdsdygtig igen, og mange virksomheder accepterer lavere arbejdsydelse i en periode.

Rådgivning/vejledning er en mere aktiv støtte, som lidt færre virksomheder angiver at bruge. 57 pct. af virksomheder tilkendegiver, at de yder rådgivning/vejledning til sygdomsramte arbejdere, mens den tilsvarende andel i relation til funktionærerne er 73 pct. Aftaler om opfølgning med henblik på fastholdelse bruges af henholdsvis 40 pct. (arbejdere) og 50 pct. (funktionærer).

En særlig form for tilpasning af arbejdet til en syg medarbejders situation er delvis syge-/raskmelding. Det indebærer, at medarbejderen i en periode arbejder mindre end normalt. 34 pct. af virksomhederne angiver, at de bruger delvis syge-/raskmelding over for arbejdere; den tilsvarende andel for så vidt angår funktionærerne er 45 pct.

Henvisning til læge/behandlingstilbud bruges angiveligt af 35 pct. af virksomhederne i relation til arbejdere; 46 pct. i relation til funktionærer. Direkte økonomisk støtte til særlig lægehjælp mv. gives angiveligt kun af et mindretal af virksomhederne: 15 pct. når det drejer sig om arbejdere og 24 pct. i forbindelse med funktionærer.

Der er ikke klare eller gennemgående forskelle mellem private og offentlige virksomheder med hensyn til den støtte, der ydes til medarbejdere, der er syge mv.

Nogle former for støtte til funktionærer praktiseres i højere grad af offentlige end private virksomheder. Ser man på den støtte, der ydes til arbejdere, tegner der sig imidlertid på flere punkter det modsatte billede.

Offentlige virksomheder yder oftere en eller anden form for støtte til deres syge funktionærer end private virksomheder. Forskellen mellem de offentlige og private virksomheder eksisterer dog kun, når det er de mindre virksomheder (under 50 ansatte), der betragtes. Henvisning til læge/behandlingstilbud og rådgivning/vejledning anvendes dog generelt lidt oftere af de offentlige end af de private virksomheder.

Ligegyldigt om indsatsen over for arbejdere eller funktionærer betragtes, finder man, at de større private virksomheder (mindst 50 ansatte) oftere yder en eller anden form for støtte til syge medarbejdere mv. end mindre virksomheder. Tendensen ses også for de offentlige virksomheder, men kun på enkelte punkter.

Ovenfor blev anført, hvor store andele af virksomhederne, der på forskellige måder søger at fastholde sygdomsramte mv. De anførte tal siger i sig selv ikke noget om, hvor mange syge medarbejdere, der henholdsvis fastholdes eller forlader virksomhederne.

Generelt fastholdes medarbejdere med langvarig sygdom, eller som får forringet arbejdsevne, oftere end de forlader virksomhederne.

Særligt fastholdes forholdsvis mange på de mindre, private virksomheder (under 50 ansatte). De større offentlige virksomheder (mindst 50 ansatte) er undtagelsen. Her forlader lidt flere virksomhederne, end der fastholdes.

I undersøgelsen har man imidlertid også forsøgt at skønne over, hvor mange personer det drejer sig om. Ud fra virksomhedernes oplysninger anslås, at knapt 45.000 personer i 1998 blev langvarigt syge eller fik forringet arbejdsevne. Ved vurderingen af dette tal bør bemærkes, at det bygger på virksomhedernes skøn og deres egne definitioner af begreberne "langvarigt syge" og "nedsat arbejdsevne". Det må formodes, at tallet repræsenterer et minimumsskøn. Der er altså også her tale om en *indikator*.

Af det nævnte antal personer oplyste virksomhederne, at omkring 1/3 forlod virksomheden, enten fordi de blev afskediget, eller fordi de af egen drift sagde op. Omkring 2/3 af de langvarigt syge mv. forblev ansat. Generelt fastholdes langvarigt syge mv. således oftere, end de forlader virksomhederne.

Det er især de mindre virksomheder (under 50 ansatte), der fastholder, og herunder navnlig de mindre, private virksomheder. De offentlige virksomheder med mindst 50 ansatte er dem, der mindst hyppigt fastholder denne kategori af medarbejdere. Både blandt mindre og blandt større virksomheder ses, at forholdsvis flere fastholdes på de private end på de offentlige virksomheder.

Forklaringen på disse forskelle kan næppe være forskelle i indsatsen i de forskellige virksomhedskategorier, hvis indsatsen måles som anført ovenfor. Her fremgik det fx, at det i hvert tilfælde ikke er de mindste, private virksomheder, som efter egne oplysninger

oftest gør en indsats for at fastholde sygdomsramte mv. Og holdningen til at fastholde sygdomsramte er generelt mere positiv i offentlige end i private virksomheder, jf. nedenfor.

Forklaringen på forskellen mellem den private og offentlige sektor med hensyn til fastholdelse kan være, at de syge medarbejdere i den offentlige sektor er "mere syge" eller i højere grad har forringet arbejdsevne end de tilsvarende grupper i den private sektor. Hvis det er rigtigt, kan den evt. hænge sammen med beskæftigelsessammensætningen i de to sektorer og herunder med virksomhedernes rekruttering. Hvis private virksomheder er mere selektive i deres rekruttering end de offentlige, har de måske bedre muligheder for og et større incitament til at fastholde deres medarbejdere. Det skal dog understreges, at disse bemærkninger er udtryk for hypoteser. En anden forklaring kan være, at de (mindre) private virksomheder af forskellige grunde er særligt gode til at fastholde sygdomsramte mv.

Ældre medarbejdere

Virksomhederne gør oftere noget for at fastholde deres ældre funktionærer end deres ældre arbejdere. Omkring 2/3 af virksomhederne gør noget for at fastholde deres ældre funktionærer, mens kun godt halvdelen gør noget for at fastholde deres ældre arbejdere.

De midler, der bruges for at fastholde ældre medarbejdere, er tilbud om kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang, mindre krævende arbejdsopgaver og/eller efteruddannelse. Derimod er det sjældent, at der tilbydes kortere arbejdstid med hel eller delvis lønkompen-

I de senere år har der været en tendens til, at tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet finder sted i en stadigt 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. Set fra et virksomhedsniveau betyder det, at seniorpolitik i stigende grad kommer på dagsordenen.

I undersøgelsen har man ikke spurgt virksomhederne, om de har en seniorpolitik, fordi formelle politikker ifølge sagens natur oftere findes på større end på mindre virksomheder, og det, som er af interesse i denne sammenhæng, er ikke så meget de formelle politikker, som det virksomhederne faktisk gør.

Virksomhederne i undersøgelsen blev derfor simpelthen spurgt, om de ”gør noget” for at fastholde ældre medarbejdere på virksomheden. Det var op til virksomheden selv at definere, hvordan kategorien af "ældre" i denne sammenhæng skulle afgrænses, idet man ønskede oplysninger om virksomhedernes indsats over for dem, som de selv betragtede som ”ældre”. Virksomhederne blev bedt om at oplyse, om man gjorde noget for at fastholde ældre ved at tilbyde:

- Kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang
- Kortere arbejdstid med hel eller delvis lønkompensation
- Mindre krævende/andre arbejdsopgaver
- Efteruddannelse
- Andet

Kun de virksomheder, der havde ”ældre” beskæftigede, skulle tage stilling til spørgsmålene, der blev besvaret særskilt for arbejdere og funktionærer.

Lidt over halvdelen af virksomhederne oplyste, at de gør noget for at fastholde ældre arbejdere, mens 2/3 efter eget udsagn gør noget for at fastholde ældre funktionærer. Det fremgår ikke af undersøgelsen, "hvor meget" virksomhederne gør, eller om det, virksomhederne gør, omfatter alle ældre henholdsvis arbejdere og funktionærer. Der er således tale om *indikatorer*. I lyset heraf må det anses for bemærkelsesværdigt, at omkring halvdelen af virksomhed-

erne åbenbart ikke gør noget overhovedet for at fastholde deres ældre arbejdere.

Omkring 1/3 af virksomhederne tilbyder kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang, og lige så mange tilbyder mindre krævende/andre arbejdsopgaver til deres ældre *arbejdere*. Kun 1/4 tilbyder efteruddannelse for at fastholde ældre arbejdere, og meget få (14 pct.) tilbyder kortere arbejdstid med hel eller delvis lønkompensation.

Kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang tilbydes af 44 pct. af virksomhederne til deres ældre *funktionærer*. Efteruddannelse tilbydes af 39 pct. og mindre krævende/andre arbejdsopgaver tilbydes af 37 pct., mens 22 pct. tilbyder kortere arbejdstid med hel eller delvis lønkompensation.

Den mest markante forskel mellem tilbud til arbejdere og funktionærer drejer sig om efteruddannelse. Derimod er andelen af virksomheder, der tilbyder mindre krævende/andre arbejdsopgaver, stort set den samme, når det drejer sig om arbejdere og funktionærer.

Gennemgående søger større virksomheder oftere end mindre at fastholde deres ældre medarbejdere.

Offentlige virksomheder gør oftere end private noget for at fastholde deres ældre funktionærer, mens private virksomheder oftere gør noget for at fastholde ældre arbejdere.

Forskellen mellem større (mindst 50 ansatte) og mindre virksomheder (under 50 ansatte) gør sig især gældende i relation til funktionærerne, hvilket måske kan hænge sammen med, at der på større virksomheder gennemgående er relativt flere funktionærer end på mindre virksomheder.

Et markant træk er, at de større private virksomheder (med mindst 50 ansatte) betydeligt hyppigere end de mindre, private virksomheder og end de offentlige virksomheder gør noget for at fastholde deres ældre arbejdere. Over ¾ af de private virksomheder med mindst 50 ansatte oplyser, at de på en eller anden måde gør noget for at fastholde deres ældre arbejdere. Det sker hyppigst (på omkring 60 pct. af virksomhederne) ved at tilbyde andre/mindre krævende arbejdsopgaver.

Medarbejdere med forældede kvalifikationer

På de fleste virksomheder risikerer en eller flere medarbejdere at miste deres arbejde på grund af ændrede kvalifikationskrav – ifølge virksomhederne selv.

Over halvdelen af disse virksomheder tilbyder i høj grad eller i nogen grad efteruddannelse for at afhjælpe problemet.

Store virksomheder tilbyder oftere efteruddannelse end små, og der gives oftere tilbud til funktionærer end til arbejdere.

Vedvarende omstillinger som følge af bl.a. ny teknologi, nye opgaver og organisationsformer er en integreret del af en dynamisk privat og offentlig sektor. Sådanne strukturelle forandringer medfører, at job nedlægges og nye oprettes, samt at kvalifikationskravene ændres/stiger. Forenklet udtrykt kan virksomheder ved sådanne omstillinger vælge enten at satse på kompetenceudvikling blandt de allerede ansatte, eller de kan søge at tilgodese efterspørgslen efter kvalificeret arbejdskraft ved at skille sig af med medarbejdere med forældede kvalifikationer og ansætte nye medarbejdere i stedet for. Vælges den sidstnævnte strategi kan der være risiko for, at medarbejdere, der "ikke er fulgt med udviklingen", udstødes fra arbejdsmarkedet.

For at få en indikator, for i hvilket omfang virksomhederne bruger førstnævnte strategi, blev de spurgt, om de tilbyder efteruddannelse til medarbejdere, der ellers risikerer at miste deres arbejde på grund af ændrede kvalifikationskrav. Spørgsmålet skulle besvares særskilt for arbejdere og funktionærer.

Af de virksomheder, hvor der er ansat arbejdere, angiver kun 28 pct., at ingen arbejdere risikerer at miste deres arbejde på grund af ændrede kvalifikationskrav. Den tilsvarende andel for funktionærernes vedkommende er 27 pct.

På de fleste virksomheder (over 70 pct.) er der således - ifølge virksomhedernes egne angivelser - én eller flere medarbejdere, der potentielt kan risikere at miste deres arbejde på grund af ændrede kvalifikationskrav. Af disse virksomheder oplyser over halvdelen, at medarbejdere, der ellers risikerer at miste deres job, i høj grad eller i nogen grad tilbydes efteruddannelse - funktionærerne højere grad end arbejdere. I øvrigt tilbyder store virksomheder oftere end små efteruddannelse til de berørte medarbejdere.

Job på særlige vilkår mv.

Antallet af personer, der er ansat i "uformelle skånejob", ser ud til at være af nogenlunde samme størrelsesorden som det antal, der er ansat efter formelle ordninger (fleksjob, skånejob, aftalebaserede skånejob).

En væsentlig del af den politik, der sigter mod, at arbejdsmarkedet skal blive mere rummeligt, består i en opprioritering af job på særlige vilkår, herunder fleksjob og skånejob. Det er målsætningen, at der inden år 2005 skal tilvejebringes mellem 30.000 og 40.000 job på særlige vilkår, herunder job med offentligt tilskud og aftalebaserede skånejob (jf. Regeringen: Danmarks nationale handlingsplan for beskæftigelse 1999, Arbejdsministeriet, Økonomiministeriet, juni 1999).

Personer med nedsat arbejdsevne (enten allerede beskæftigede eller personer uden arbejde der ikke modtager førtidspension) kan blive ansat i et fleksjob, hvor arbejdsgiveren får et løntilskud, hvis størrelse afhænger af, hvor meget den pågældende persons arbejdsevne er nedsat. For førtidspensionister er det muligt at etablere skånejob, der ligeledes indebærer et løntilskud til arbejdsgiveren.

Ifølge Danmarks Statistik var der i maj 1999 ansat godt 11.000 personer i fleksjob og skånejob (inklusive de tidligere ordninger: 50/50 ordningen og 1/3 ordningen). Heraf udgjorde fleksjobbene omkring halvdelen. Der er inden for de sidste 1-2 år sket en kraftig stigning i antallet af fleksjob, således at antallet af fleksjob udgør en stigende andel af den samlede beskæftigelse.

I midten af 1990'erne blev i mange overenskomster på arbejdsmarkedet indført såkaldte sociale kapitler, der indebærer, at personer, hvis arbejdsevne af en eller anden grund er nedsat, kan ansættes på særlige vilkår (aftalebaserede skånejob). Ifølge den foreliggende virksomhedsundersøgelse skønnes, at der er ansat i størrelsesordenen omkring 3.500 personer i aftalebaserede skånejob. Det skal understreges, at dette tal, der bygger på skøn fra en stikprøve af virksomheder, ifølge sagens natur er behæftet med betydelig usikkerhed. Der kan i princippet, men formentlig næppe i noget videre omfang i praksis, være en overlapning mellem denne gruppe og fleksjobbene.

I virksomhedsundersøgelsen forsøgte man også at skønne over, hvor mange personer med handicap, der er ansat på virksomhederne (enten med eller uden tilskud). Personer med handicap omfatter her svagtseende/blinde, tunghøre/døve, kørestolsbrugere, personer med andre rent fysiske handicap, sindslidende, evnesvage og personer med andre handicap. Antallet af personer med handicap blev opgjort ved at spørge hver enkelt virksomhed i stikprøven om, hvor mange personer med handicap der var ansat på virksomheden. På grundlag heraf er beregnet, at der skulle være ansat knapt 17.000 personer med handicap i virksomhederne.

Der kan være en vis overlapning mellem denne gruppe og dem, der er ansat i fleksjob/skånejob.

Endelig forsøgte man i undersøgelsen at opgøre antallet af "uformelle skånejob". Disse job er i undersøgelsen søgt afgrænset som "skånejob", der ikke udføres af personer med handicap, og som ikke er oprettet i henhold til de formelle ordninger: Fleksjob, skånejob og aftalebaserede skånejob. Virksomhederne i undersøgelsen fik stillet følgende spørgsmål: "Hvis vi ser bort fra dem, jeg lige har spurgt om (med løntilskud, handicappede og sociale kapitler), vil De så sige, at én eller flere medarbejdere på virksomheden i praksis har et skånejob?". Der kunne svares "nej" eller angives et antal. Regner man disse antal sammen og vægter op til hele populationen, kommer man frem til et skøn på omkring 16.000 "uformelle skånejob". Dette er nogenlunde lige så mange, som der tilsammen er ansat i henhold til de formelle ordninger (fleksjob, skånejob og aftalebaserede skånejob).

Det skal bemærkes, at begrebet "uformelt skånejob" ifølge sagens natur er upræcist. Der må antages at være en glidende overgang mellem helt "normale" situationer, hvor medarbejdere søges placeret på den "rette hylde", og et egentligt "uformelt skånejob". Blandt andet derfor må undersøgelsens talmæssige skøn også i denne sammenhæng betragtes som en *indikator*, der er bedst egnet til at belyse forskelle, fx over tid (i de fremtidige undersøgelser) og mellem forskellige virksomhedstyper, fx offentlige og private.

Generelt gælder det, at jo større virksomhed des større sandsynlighed for, at virksomheden har ansat mindst én person med nedsat arbejdsevne i henhold til formelle ordninger med løntilskud.

I forhold til deres andel af den samlede arbejdsstyrke beskæftiger de mindre virksomheder imidlertid relativt flere personer med nedsat arbejdsevne end de store virksomheder.

Generelt er der en tendens til, at jo større virksomhed des større er sandsynligheden for, at virksomheden har ansat mindst én person i fleksjob/skånejob, mindst én person med handicap eller mindst én person i et uformelt skånejob.

Det er næppe overraskende, at større virksomheder, alt andet lige, har en større sandsynlighed end mindre for at beskæftige mindst én person af en bestemt type (fx mindst én person i fleksjob). Mere overraskende er nok, at de mindre virksomheder beskæftiger relativt flere end svarende til deres andel af den samlede beskæftigelse.

Omkring halvdelen af de personer, der er ansat med nedsat arbejdsevne med løntilskud, er ansat på virksomheder med under 50 medarbejdere, der tegner sig for noget under 40 pct. af den samlede beskæftigelse. Også personer ansat efter overenskomsternes sociale kapitler er overrepræsenteret i de mindre virksomheder (under 50 ansatte). Det samme gælder personer med handicap og personer ansat i uformelle skånejob.

Generelt er der således en tendens til, at de mindre virksomheder (under 50 ansatte) beskæftiger flere personer med nedsat arbejdsevne, end man umiddelbart ville forvente på baggrund af de mindre virksomheders andel af den samlede beskæftigelse. Tendensen ses både i den private og i den offentlige sektor.

Det kan tilføjes, at samme mønster i endnu højere grad gør sig gældende, hvis man ser på ledige ansat i jobtræning/puljejob. Godt 60 pct. af de ledige i jobtræning/puljejob er beskæftiget på virksomheder med under 50 ansatte. Også dette gør sig gældende både i den private og den offentlige sektor. Det kan videre tilføjes, at samme tendens kan iagttages for lærlinge/elever (dog kun i den private sektor) og praktikanter.

Offentlige virksomheder har i forhold til deres beskæftigelse ansat relativt flere personer med nedsat arbejdsevne i formelle offentlige ordninger (fleksjob og skånejob) end private virksomheder. Det gælder derimod ikke uformelle skånejob og ansatte efter overenskomsternes sociale kapitler.

Offentlige virksomheder har hyppigere end private ansat personer i fleksjob/skånejob samt personer med handicap. Derimod synes der ikke at være klare forskelle mellem private og offentlige virksomheder, hvad angår sandsynligheden for at have ansat personer efter overenskomsternes sociale kapitler og i uformelle skånejob.

Af samtlige personer i fleksjob er cirka halvdelen ansat i den offentlige sektor, der beskæftiger noget under 40 pct. af samtlige lønmodtagere. Af dem, der er ansat i skånejob, er 57 pct. ansat i den offentlige sektor. Af personer med handicap er 44 pct. ansat inden for det offentlige. Derimod er kun omkring 1/3 af de personer, der er ansat efter de sociale kapitler i overenskomsterne og i uformelle skånejob, beskæftiget i offentlige virksomheder.

De fleste tilskudsjob repræsenterer umiddelbart en forøgelse af den samlede beskæftigelse, og de tilskudsansatte betyder ofte en aflastning af øvrige medarbejdere.

En væsentlig problemstilling i forbindelse med løntilskudsansættelser (fx fleksjob, skånejob og jobtræning) er, om ansættelserne fortrænger ordinær beskæftigelse. Med andre ord om virksomhederne blot bruger løntilskudsansættelser til at varetage arbejdsopgaver, som man under alle omstændigheder ville have udført med ordinært beskæftigede.

For at belyse dette spørgsmål blev de virksomheder, som havde ansatte med løntilskud, spurgt, om de ville have ansat en eller fle-

re af de samme personer eller andre personer, såfremt det ikke havde været muligt at få løntilskud. På grundlag heraf er beregnet, at omkring en fjerdedel af de private tilskudsjob også ville være blevet besat uden tilskud. For de offentlige tilskudsjob er den tilsvarende andel omkring 1/10. Disse tal tyder på, at langt de fleste tilskudsjob umiddelbart (på kort sigt) repræsenterer en forøgelse af den samlede beskæftigelse[1)].

Et andet spørgsmål i forbindelse med tilskudsjobbene er, hvordan de øvrige ansatte eventuelt påvirkes. På den ene side kan tilskudsansættelser medføre en øget belastning af allerede ansatte, der må bistå med oplæring mv. På den anden side kan de tilskudsansatte være en aflastning i og med den ekstra arbejdskraft, der tilføres virksomheden. Ifølge virksomhederne er der langt oftere tale om, at allerede ansatte aflastes, end at de belastes af tilskudsansættelserne.

Eksternt samarbejde

Omkring 3/4 af de private virksomheder og halvdelen af de offentlige havde ifølge eget udsagn ingen kontakt med kommunen i 1998 vedr. muligheder for beskæftigelse af vanskeligt stillede grupper.

Når der er kontakt, sker det oftere på kommunens initiativ end på virksomhedens. De offentlige arbejdspladser kontaktes oftere end de private og de større virksomheder hyppigere end de små.

Som nævnt ovenfor bygger indsatsen for at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt blandt andet på tanken om partnerskab. Mange parter med hver deres udgangspunkt, ressourcer og kompetencer har et fælles ansvar. En af virksomhedernes væsentligste samarbejdsparter eller potentielle samarbejdsparter i forbindelse med det rummelige arbejdsmarked er kommunen. Kontakten kan her

1) I de nævnte tal er følgende tilskudsjob medregnet: Jobtræning, puljejob, virksomhedsrevalidering, fleksjob og skånejob.

dreje sig om fleksjob, skånejob, revalidering, aktivering og fastholdelse af sygedagpengemodtagere.

Virksomhederne i denne undersøgelse blev interviewet i slutningen af 1998. De blev bedt om at oplyse, om der i løbet af året 1998 havde været kontakt mellem virksomheden og kommunen vedr. beskæftigelse af vanskeligt stillede personer. 18 pct. af de private virksomheder og dobbelt så mange af de offentlige (35 pct.) oplyste, at de var blevet kontaktet af kommunen i denne sammenhæng. Noget mindre andele oplyste, at de selv havde kontaktet kommunen – 7 pct. af de private virksomheder og 17 pct. af de offentlige.

Der er en tendens til, at de større virksomheder oftere kontaktes af kommunen end de små. Derimod er der ikke så stor forskel mellem virksomheder af forskellig størrelse med hensyn til den andel af virksomhederne, der selv kontakter kommunen.

Omkring 15 pct. af de private virksomheder og knapt halvdelen af de offentlige oplyser, at de samarbejder med offentlige myndigheder eller andre eksterne parter om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, fastholdelse af sygdomsramte eller andre sociale spørgsmål. Det er primært kommuner og sekundært Arbejdsformidlingen, som der samarbejdes med, og samarbejdet drejer sig oftere om integration af vanskeligt stillede personer end om fastholdelse af sygdomsramte.

Holdninger og muligheder

Ovenfor har vi set på virksomhedernes sociale engagement forstået som det, virksomhederne gør – deres adfærd. I forbindelse med bestræbelserne på at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt er det imidlertid også væsentligt at se på virksomhedernes holdninger og deres oplevede muligheder for at gøre en indsats.

Holdningen til at fastholde egne medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne, er langt oftere positiv end holdningen til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne udefra. Det nuværende sociale engagement retter sig derfor især mod virksomhedernes egne medarbejdere.

På omkring 75 pct. af virksomhederne er der en positiv holdning til, at medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne, fastholdes i beskæftigelse. Men holdningen til integration (dvs. ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne) er kun positiv i omkring 1/3 af virksomhederne. Meget få virksomheder har en decideret negativ holdning til at fastholde egne medarbejdere, men knapt 30 pct. er negative over for at ansætte personer udefra med nedsat arbejdsevne. Fortsat er det altså sådan, at det sociale engagement især retter sig mod virksomhedernes egne medarbejdere.

De mest positive over for fastholdelse og integration er de offentlige virksomheder; derimod synes virksomhedens størrelse ikke at have betydning.

Endvidere er holdningen til fastholdelse mest positiv i de virksomheder, der efter eget udsagn er i en god økonomisk situation. Derimod er det omvendt med holdningen til integration. Den er mest positiv i de virksomheder, hvis økonomiske situation ikke er "særdeles god". Det kan hænge sammen med, at disse virksomheder ser ansættelsen af personer udefra med nedsat arbejdsevne (med løntilskud) som et bidrag til virksomhedens økonomi.

De fleste virksomheder mener, at det i et eller andet omfang er muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat (knap 2/3 af de private virksomheder og ¾ af de offentlige). Mange virksomheder finder imidlertid ikke, at mulighederne er specielt gode. 1/3 af de private virksomheder og ¼ af de offentlige mener slet ikke, at de har nogen muligheder.

Én ting er holdninger. Noget andet er – i hvert fald umiddelbart – de praktiske og økonomiske muligheder for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat. Virksomhedernes primære opgave er at producere varer og tjenesteydelser samt at gøre dette så godt som muligt. Det kræver organisation og effektivitet, og for mange virksomheder kan det umiddelbart være svært at have medarbejdere ansat, der på den ene eller den anden måde ikke lever op til de gængse krav eller forestillinger om "den gode medarbejder".

For at få en indikator for de oplevede muligheder blev virksomhederne spurgt, i hvor høj grad det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat. Omkring en fjerdedel af de private virksomheder og en lidt større andel af de offentlige angav, at det i høj grad eller i nogen grad er muligt; hovedparten i denne gruppe svarede "i nogen grad". De resterende virksomheder mente, enten at det "i mindre grad" er muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat (omkring 40 pct.), eller at de slet ikke havde nogen muligheder (over 30 pct.).

Det skal bemærkes, at de nævnte tal er et udtryk for de "oplevede muligheder", der må formodes at afhænge både af virksomhedernes faktiske situation og fx af virksomhedernes holdninger, kompetence og kreativitet. Hvis holdningen til at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat er meget positiv, er det nok lettere at få øje på muligheder, og der kan være ønske om at skabe muligheder.

De oplevede muligheder er gennemgående lidt større i virksomheder med mindst 50 ansatte end i mindre virksomheder, hvilket næppe er overraskende. Mulighederne opleves at være lidt bedre i de offentlige end i de private virksomheder, dog kun når det drejer sig om virksomheder med under 50 ansatte. Blandt virksomheder over denne størrelse er de oplevede muligheder bedst i de private virksomheder.

Endvidere kan nævnes, at en analyse viser, at virksomhedernes økonomiske situation synes at have betydning for de oplevede muligheder for at have personer med nedsat arbejdsevne ansat. Virksomheder med vækst i beskæftigelsen og virksomheder, der selv vurderer deres økonomiske situation som "særdeles god", tilkendegiver således særlig ofte, at de har mulighed for at have personer med nedsat arbejdsevne ansat.

Er det blevet lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat?

Ifølge virksomhederne har udviklingen i arbejdspladsernes situation ikke gjort det lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat – snarere tværtimod.

En ting er, om mulighederne for at beskæftige personer med nedsat arbejdsevne aktuelt opleves som gode eller dårlige på den enkelte virksomhed. Noget andet er, om mulighederne er blevet bedre eller dårligere.

I indledningen blev det nævnt, at den langsigtede udvikling på arbejdsmarkedet antagelig er gået i retning af mindre rummelighed. For at belyse virksomhedernes opfattelse af den aktuelle udvikling blev de spurgt, om udviklingen i arbejdspladsens situation i de senere år havde gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat. Hovedparten af virksomhederne (60 pct. af de private virksomheder og 43 pct. af de offentlige) mente ikke, at der var sket ændringer på dette punkt eller havde ingen mening om det. En lille andel på 1/10 mente, at det var blevet lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, mens en noget større andel på 30 pct. af de private virksomheder og 47 pct. af de offentlige mente, at udviklingen i arbejdspladsens situation havde gjort det sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat. Fortsat synes der således at være kræfter, der trækker i retning af et mindre rummeligt arbejdsmarked.

Hovedindtrykket er, at udviklingen i lovgivningen og overenskomsterne på arbejdsmarkedet i de senere år hverken har gjort det lettere eller sværere for virksomhederne at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat – ifølge virksomhederne selv. Men mange virksomheder har ingen mening om dette.

I de senere år har sigtet været, at der skulle skabes bedre muligheder for at ansætte medarbejdere med nedsat arbejdsevne på arbejdspladserne, jf. fx loven om aktiv social politik og de sociale kapitler i overenskomsterne. 75-80 pct. af virksomhederne mener imidlertid ikke, at udviklingen i lovgivningen og overenskomsterne har ændret mulighederne, eller angiver, at de ikke har nogen mening om dette spørgsmål. Sidstnævnte kan være udtryk for manglende viden. Lidt flere virksomheder har imidlertid en positiv end en negativ vurdering af udviklingen i lovgivningen. Derimod er det omvendt, når det drejer sig om overenskomsterne.

Der er tegn på, at virksomheder med en mindre god økonomi oftere end andre virksomheder mener, at de har svært ved at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat, og at sådanne virksomheder hyppigere end andre finder, at det er blevet sværere inden for de senere år.

Det er undersøgt, hvilke forhold der har betydning for, om virksomhederne finder, at udviklingen i arbejdspladsens situation, lovgivning og overenskomster har gjort det lettere eller sværere at have personer med nedsat arbejdsevne ansat.

Blandt de forhold, der har betydning, er virksomhedernes vurdering af deres økonomisk situation. Virksomheder i en mindre god økonomisk situation oplever oftere end andre, at udviklingen

i arbejdspladsens situation, lovgivningen og overenskomsterne har gjort det sværere at have personer med nedsat arbejdsevne ansat.

Oplysningerne om virksomhedernes økonomi blev i undersøgelsen indhentet ved simpelthen at bede både private og offentlige virksomheder om at vurdere deres økonomiske situation på en 5-trins skala fra "særdeles god" til "ikke god". Det må formodes, at svarene giver et indtryk af graden af ressourcerigelighed i virksomhederne. En dårlig økonomisk situation er udtryk for, at man har relativt få ressourcer i forhold til de ressourcebehov, der opleves at være.

Resultatet kan måske ses som udtryk for en tendens til, at virksomhederne oplever, at det at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne koster noget. Hvis nævnte resultat kan tages for pålydende, skulle det vel betyde, at jo bedre det går virksomhederne økonomisk, des større vil mulighederne være for at fastholde og integrere personer med nedsat arbejdsevne. Lidt bredere fortolket støtter resultatet en antagelse om, at økonomisk vækst, alt andet lige, fremmer mulighederne for at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt.

Hvad mener virksomhederne om fremtiden?

De fleste virksomheder mener, at private og offentlige arbejdspladser i fremtiden bør gøre en større indsats end i dag for at fastholde og integrere personer med

Spørger man virksomhederne, om de mener, at virksomheder generelt bør forøge eller formindske deres indsats med hensyn til fastholdelse og integration, finder man, at virksomhederne i overvejende grad mener, at indsatsen bør forøges. Gennemgående er holdningen til fastholdelse mere positiv end holdningen til integration af personer med nedsat arbejdsevne, men forskellen er ikke så stor. Et betydeligt mindretal mener dog ikke, at indsatsen

bør forøges. Fx mener over 1/3 af de private virksomheder ikke, at de private virksomheders indsats for at medvirke til at skabe job til langtidsledige, personer med nedsat arbejdsevne og andre vanskeligt stillede grupper bør forøges. Og kun forholdsvis få virksomheder mener, at virksomhederne i fremtiden i *meget* højere grad end i dag bør medvirke til fastholdelse og integration. Virksomhederne er således gennemgående positive, om end ud fra en gennemsnitsbetragtning ikke *meget positive.* Næsten ingen mener dog, at virksomhederne i fremtiden bør gøre *mindre* end i dag.

De offentlige virksomheder mener i højere grad end de private, at de private virksomheder bør øge deres indsats, navnlig hvad angår integration, men offentlige virksomheder mener også lidt hyppigere end de private, at de offentlige virksomheder bør øge indsatsen.

Det er næppe så overraskende, at kun yderst få virksomheder mener, at virksomhedernes indsats i fremtiden bør formindskes, idet det virksomhederne gør i dag overvejende sker efter et frivillighedsprincip.

Ved nærmere eftertanke er det mere overraskende, at virksomhederne gennemgående mener, at deres indsats i relation til fastholdelse og integration bør forøges. Det naturlige spørgsmål melder sig nemlig: Hvorfor har virksomhederne så ikke allerede forøget deres indsats, når de åbenbart mener, at det bør ske?

Der er nok flere grunde hertil. En fortolkning er, at virksomhedernes svar er udtryk for, hvordan de mener, at virksomhederne betragtet som helhed bør handle. Svarene er ikke nødvendigvis udtryk for, hvad den enkelte virksomhed af egen drift påtænker at gøre fremover.

Man kan anskue problemstillingen som et såkaldt "socialt dilemma". Forenklet udtrykt: De fleste virksomheder kan se, at alle i sidste instans ville blive bedre stillet, såfremt virksomhederne betragtet som et kollektiv påtog sig et større socialt ansvar, men den

enkelte virksomhed har ikke nødvendigvis nogen umiddelbar tilskyndelse til selv at udvise et større socialt engagement. Det samlede resultat af alle virksomheders fornuftige handlinger enkeltvis kan derfor blive inoptimalt – også set fra virksomhedernes synsvinkel.

Der er i hvert fald tre klassiske løsninger på sociale dilemmaer: Tvang, etablering af nye incitamentsstrukturer og skabelse af nye normer (holdninger). Som nævnt tidligere i denne pjece ligger hovedvægten i Danmark på sidstnævnte strategi kombineret med visse økonomiske incitamenter. Kun fremtiden vil vise, om dette er tilstrækkeligt.