



SOCIAL
FORSKNINGS
INSTITUTTET

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2003

AF HELLE HOLT / MARTIN S. JØRGENSEN /
SØREN JENSEN / JOACHIM BOLL / JANE GREVE PEDERSEN



03:17

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2003

AF HELLE HOLT, MARTIN S. JØRGENSEN, SØREN JENSEN,
JOACHIM BOLL OG JANE GREVE PEDERSEN

KØBENHAVN 2003
SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTET
03:17

FORORD

Socialforskningsinstituttet gennemfører i perioden frem til 2006 en række undersøgelser med sigte på at overvåge udviklingen i arbejdsmarkedets rummelighed 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 årbog bragte resultaterne fra en undersøgelse blandt virksomheder i 1998. Virksomhederne blev spurgt igen i 2000 og i 2002. Det vil sige, at der nu ligger data fra 3 år, og det bliver muligt at se, om der er tale om en egentlig udvikling i virksomhedernes egen opfattelse af deres sociale engagement. Ud over beskrivelsen af udviklingen er der i denne årbog som noget særligt en beskrivelse af handicappede på arbejdsmarkedet. Data herfra stammer fra en række tillægsspørgsmål til Danmarks Statistiks årlige arbejdskraftundersøgelse i 2002.

Der er knyttet en følgegruppe til undersøgelsen, som har drøftet et udkast til rapporten, som også er blevet kommenteret af professor emeritus Flemming Agersnap. Statistisk konsulent Peter Linde, Danmarks Statistik har bistået med statistisk vejledning. De takkes for gode råd og kommentarer.

Rapporten er udarbejdet i Afdelingen for Beskæftigelse og Erhverv, og seniorforsker Helle Holt har været projektleder.

Undersøgelsen er finansieret af Beskæftigelsesministeriet.

København, november 2003

Jørgen Søndergaard

RESUME

Er virksomhederne i højere grad end tidligere i stand til at integrere og fastholde personer, som ikke lever op til de almindelige krav på arbejdsmarkedet? Og bidrager virksomhederne således til, at færre personer bliver udstødt fra arbejdsmarkedet? Dette er en af hovedproblemstillingerne i Socialforskningsinstituttets årbøger, "Virksomheders sociale engagement", som udkommer hvert år i perioden frem til 2006. Dette er den tredje årbog, hvor virksomhederne er blevet spurgt. Data til denne blev indsamlet i efteråret 2002.

I årbøgerne defineres virksomheders sociale engagement ved hjælp af en række indikatorer. Det vil sige, at der spørges til en række konkrete aktiviteter i virksomhederne, som antages at forebygge, løse eller mindske sociale problemer. De konkrete aktiviteter og dermed engagementet kan være rettet mod virksomhedens egne medarbejdere – *internt* socialt engagement, eller det kan være rettet mod personer uden for virksomheden – *eksternt* socialt engagement. Både det interne og det eksterne sociale engagement kan være enten forebyggende eller afhjælpende.

Virksomhederne er blevet bedre til at fastholde egne medarbejdere

Virksomhederne er blevet spurgt om, hvorvidt de har fastholdt medarbejdere, eller om de har måttet sige farvel til medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Over en fjerdedel (28 pct.) af samtlige virksomheder angiver, de har fastholdt medarbejdere, og denne andel har været stigende i perioden (1998-2002). Andelen af virksomheder,

der har måttet sige farvel, har til gengæld været konstant i samme periode (omkring 10 pct.). Det vil sige, at man i perioden kan se en udvikling, hvor en større andel af virksomheder oplever, at der er medarbejdere, der skal fastholdes. Dette er måske et udtryk for, at arbejdsmarkedet både er blevet et mere belastende sted at opholde sig, og at flere dermed får behov for at blive fastholdt, og at flere virksomheder kan se fordelene i at fastholde medarbejdere.

Virksomhederne er blevet spurgt om, på hvilken måde de har fastholdt medarbejdere. Der er ingen tvivl om, at antallet af personer, der tildeles et fleksjob har været voldsomt stigende i perioden. Det interessante er her, om virksomheder bruger fleksjobbene til fastholdelse af egne medarbejdere, eller om de primært bliver anvendt til integrationsjob. Det ser ud til, at tilskudsjobbene og i særdeleshed fleksjobbene i højere grad bruges til at integrere personer uden for virksomheden end til at fastholde egne medarbejdere.

Andre måder at fastholde medarbejdere på er job på særlige vilkår, men uden offentlige tilskud. Aftalebaserede skånejob er sådan en type job, men der er ikke mange virksomheder, der anvender dem. 2 pct. af virksomhederne siger, at det gør de. Virksomhederne er også spurgt om antallet af personer i aftalebaserede skånejob. Vægter man dette tal op, svarer det til omkring 4.000 personer på landsplan. Andelen af virksomheder, der angiver at have medarbejdere i et uformelt skånejob, har været stigende i perioden, om end det ikke har været en stor stigning – fra 9 pct. i 1998 til 11 pct. i 2002. Virksomhederne angiver at have omkring 22.000 personer i såkaldte uformelle skånejob. Et uformelt skånejob er defineret som et job på ordinære vilkår, som i praksis er et job med skånehensyn.

Stigning i antallet af løntilskudsjob

Personer med nedsat arbejdsevne kan blive integreret på virksomheder via et løntilskudsjob. Andelen af virksomheder, der har en person ansat med løntilskud, er steget ligesom antallet af løntilskudspersoner er steget i perioden. I 1998 angav 21 pct. af virksomhederne at have en løntilskudsperson ansat, i 2002 var andelen steget til 25 pct. Relativt er der ansat flest personer med tilskud i den offentlige sektor. Fleksjob er den tilskudsordning, der bruges oftest.

Der er således sket en stigning i kredsen af virksomheder, der har ansat mindst én person med løntilskud. Men der er ikke tale om nogen stor stigning og slet ikke i den takt, som antallet af fleksjob er steget. Så det må antages, at der i langt de fleste tilfælde er tale om, at de samme virksomheder ansætter flere. Kredsen af virksomheder, der ansætter personer med nedsat arbejdsevne er stadig relativt lille.

Stigende andel af virksomheder der har ansat flygtninge og indvandrere

Der er stor politisk bevågenhed i forhold til gruppen af flygtninge og indvandrere. Denne bevågenhed har også været rettet mod virksomheder og deres villighed til at deltage i integrationen af flygtninge og indvandrere. Dette afspejles i tallene. Der er sket en stigning i andelen af virksomheder, der har ansat flygtninge og indvandrere – fra 16 pct. i 1998 til 21 pct. i 2002. Stigningen er primært sket i de store virksomheder. Sektortypen betyder mindre. Om det er en offentlig eller privat virksomhed betyder til gengæld noget, når man ser på, hvor mange flygtninge og indvandrere de respektive virksomhedstyper har ansat. De private virksomheder har omkring 72.000 flygtninge og indvandrere ansat, mens de offentlige arbejdspladser har omkring 23.000 ansat.

Der er forskel på holdninger og handlinger

Der er forskel på andelen af virksomheder, der fx har en positiv holdning til fastholdelse af egne medarbejdere og så den andel, der faktisk har oplevet en sådan situation. 77 pct. angiver at være positive overfor fastholdelse af en medarbejder med nedsat arbejdsevne, mens 28 pct. reelt har gjort det. Nu er dette ikke en fair sammenligning, idet der kan gøres og gøres meget for at forebygge en egentlig fastholdelsessag fx via personalepolitik. Ligeledes er det tænkeligt, at der er virksomheder, der aldrig har været i en situation, hvor en medarbejder skulle fastholdes.

Samme type sammenligning kan foretages med hensyn til holdningen til integration af personer med nedsat arbejdsevne. 40 pct. af virksomhederne angiver at være positive, mens 25 pct. har medarbejdere ansat med løntilskud. Igen er der selvfølgelig en række forbehold, der må tages, men man kan måske alligevel rejse spørgsmålet om, hvor stor en sammenhæng der i grunden er mellem holdninger og handlinger.

Personalepraksis og socialt engagement

Hvis virksomheden har en personalepraksis, som indeholder en stor del aktiviteter inden for personaleudvikling, har virksomheden betydeligt større sandsynlighed for at udvise socialt engagement. En del af denne forklaring ligger uden tvivl i, at de virksomheder, som er offentlige omkring deres sociale engagement, også er de virksomheder, som er eksplicitte omkring andre dele af deres personaleledelse og kultur.

Den anden tendens er, at virksomheder, der oplever, at de har let ved at rekruttere og fastholde medarbejdere, generelt er mere socialt engagerede end virksomheder, som oplever mangel på arbejdskraft. Undersøgelsen viser dog også, at virksomheder i højere grad bruger ansættelser på særlige vilkår, hvis virksomheden generelt finder det svært at rekruttere eller fastholde arbejdskraft. Hvilket tyder på, at der også er en del af ansættelserne på særlige vilkår, som skyldes, at virksomhederne simpelthen har svært ved at skaffe anden arbejdskraft.

Handicap og beskæftigelse

De personer, som angiver, at de har et handicap og samtidig angiver, at disse funktioner indvirker på deres arbejdsevne, står signifikant dårligere på arbejdsmarkedet end personer, der ikke angiver at have en nedsat arbejdsevne. Ikke overraskende har gruppen af personer med nedsat arbejdsevne samt et handicap en relativt lavere arbejdstid, en gennemsnitlig højere ledighedsgrad og flere sygedage om året. Det kan skyldes, at personer med nedsat arbejdsevne har problemer med udførelse af et arbejde på samme vilkår som den øvrige del af befolkningen.

For personer, der har et handicap, men som angiver, at de ikke har nedsat arbejdsevne, er billedet et ganske andet. Denne gruppe er ældre end gruppen af ikke-handicappede, men afviger derudover ikke signifikant fra ikke-handicappede, når der ses på beskæftigelsesfrekvens, uddannelse, arbejdstid og ansættelsesforhold.

INDHOLD

	FORORD	2
	RESUME	4
1	INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER	14
	Årbogens emner	14
	Hvad er socialt engagement og rummelighed?	16
	Sammenfatning	18
	Stort set alle virksomheder har en familie-, senior- og sygdom/krisepolitik	18
	Virksomhederne er blevet bedre til at fastholde egne medarbejdere	19
	Fald i andelen af virksomheder, der uddanner lærlinge	20
	Stigende andel af virksomheder, der har ansat flygtninge og indvandrere	20
	Løntilskudspersoner giver ekstra hænder	21
	Tilskudsjob skaber nye job	
	Virksomheder oplever færre barrierer	22
	Virksomheder er positive over for at tage et socialt engagement	23

	Kommunerne er kommet mere på banen over for virksomhederne	24
	Er der en sammenhæng mellem socialt engagement og moderne personaleledelse?	24
	Handicap og beskæftigelse	26
	Konklusion på årets måling	27
	Hvad påvirker virksomheders adfærd	28
	Virksomheder er ens – virksomheder er forskellige	30
	Er arbejdsmarkedet blevet mere rummeligt?	31
2	BEGREBER OG KONTEKST	32
	Det rummelige arbejdsmarked	32
	Virksomheders sociale engagement	33
	Indikatorer på socialt engagement	33
	Om at måle en udvikling	37
	Udviklingen i dansk og international økonomi m.v.	38
	Politiske tiltag og aftaler på arbejdsmarkedet	42
3	VIRKSOMHEDERS INTERNE SOCIALE ENGAGEMENT	46
	Undersøgelsen viser udviklingen	47
	Det interne forebyggende engagement	48
	Alle virksomheder tager hensyn til medarbejdere med børn	48
	Flere virksomheder tager hensyn til ældre medarbejdere	50
	Det interne afhjælpende engagement	54
	Efteruddannelse som værn mod marginalisering	54
	Politisk bevågenhed på sygefraværet	56
	Mange virksomheder har en politik for sygdomsramte	57
	Mere fastholdelse af langtidssyge	60
	Generel stigning i virksomhedernes indsats	62

	Ansættelser på særlige vilkår	63
	Stigning i job på særlige vilkår med løntilskud	64
	Aftalebaserede skånejob bruges stort set ikke	67
	Uformelle skånejob er steget i perioden 1998-2002	68
4	VIRKSOMHEDERS EKSTERNE SOCIALE ENGAGEMENT	70
	Flere praktikanter, men færre lærlinge	71
	Flere store virksomheder ansætter indvandrere og flygtninge	75
	Vækst i antal personer på ordninger med løntilskud	77
	Flere ansatte med handicap	82
	Virksomheders brug af løntilskud	84
	Ansættelser med tilskud r for det meste en aflastning af de øvrige medarbejdere	84
	Løntilskudsansættelser betyder større produktion	85
	Løntilskud skaber job	87
5	MULIGHEDER OG BARRIERER, HOLDNINGER OG EKSTERNT SAMARBEJDE	90
	Muligheder og barrierer	91
	Det er blevet praktisk og økonomisk lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne	91
	Offentlige virksomheder vurderer udviklingen på arbejdspladsen mest negativt	93
	Svært at vurdere udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet og de offentlige ordninger	95

Holdninger	100
Private virksomheder ønsker i højere grad end tidligere at fastholde medarbejdere	100
Færre er positive over for integration end fastholdelse	103
Virksomhederne ønsker en større fremtidig indsats	106
Virksomheders eksterne samarbejde	107
Hyppigere kontakt med kommunen end tidligere	108
Samarbejdet med offentlige myndigheder og andre eksterne aktører er øget	110
Samarbejdet er tiltaget med både kommune og arbejdsformidling	111
 6 PERSONALELEDELSE OG SOCIALT ENGAGEMENT	 116
Fire indeks for socialt engagement	117
Sammenhæng mellem socialt engagement og moderne personaleledelse	118
Moderne ledelse giver mere støtte ved krise og sygdom	119
Tendens til høj intern fleksibilitet hos virksomheder med socialt engagement	122
Fælles kultur og korpsånd giver øget socialt engagement	124
Virksomheder bruger ansættelse på særlige vilkår til at hjælpe på rekrutteringen	125
Det sociale engagement og kendetegn ved virksomhedens produktion	127
Socialt engagement er et personalegode	129

7	HANDICAP OG BESKÆFTIGELSE	131
	Over halvdelen af personer med handicap er i beskæftigelse	132
	Flere selvstændige og flere i lavere stillingskategorier blandt handicappede med nedsat arbejdsevne	135
	Mange med nedsat arbejdsevne arbejder på almindelige vilkår	138
	Betydelige forskelle på arbejdstid og sygefravær	139
	Handicappede med nedsat arbejdsevne har en svagere position på arbejdsmarkedet	142
	 BILAG: DATAGRUNDLAG	 146
	Virksomhedssurveyen (kapitlerne 3-6)	146
	Beskrivelse af indeks brugt i kapitel 6	151
	Beskrivelse af registerdata benyttet i kapitel 7 om handicappede og beskæftigelse	154
	 BILAGSTABELLER OG BILAGSFIGUR	 158
	 OM FORFATTERNE	 176
	 LITTERATURLISTE	 178
	 SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTETS UDGIVELSER SIDEN 1.1.2002	 182

INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER

Årbogens emner

Er virksomhederne i højere grad end tidligere i stand til at integrere og fastholde personer, som ikke lever op til de almindelige krav på arbejdsmarkedet? Og bidrager virksomhederne således til, at færre personer bliver udstødt fra arbejdsmarkedet? Dette er en af hovedproblemstillingerne for Socialforskningsinstituttets årbøger, "Virksomheders sociale engagement", som udkommer hvert år i perioden frem til 2006. Formålet er at følge udviklingen på arbejdsmarkedet ved hjælp af en række indikatorer, og hermed belyse, hvordan arbejdsmarkedet udvikler sig. I de lige år 1998, 2000, 2002 og 2004 gennemføres en spørgeskemaundersøgelse blandt danske virksomheder, i de ulige år 1999, 2001, 2003 og 2005 foretages en tilsvarende dataindsamling blandt lønmodtagere. Undersøgelserne er tilrettelagt, så resultaterne kan sammenlignes over tid. Hvert år tages et særligt tema op. I dette års bog belyses handicappedes placering på arbejdsmarkedet. Temaet er blandt andet valgt på baggrund af det Europæiske Handicapår, men også fordi nogle handicappede ligesom andre personer med en nedsat arbejdsevne har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse på arbejdsmarkedet.

I denne tredje årbog med data fra virksomhederne bliver det for første gang muligt at se på, om der er en egentlig udvikling i virksomheders sociale engagement, idet der nu er målinger fra tre år. Dette er rapportens hovedfokus. Derudover er der enkelte nyskabelser i dette års rapport. I spørgeskemaet til virksomhederne er indsat nye

spørgsmål, der gør det muligt at differentiere mere mellem typer af virksomheder. Det har været et ønske at kunne differentiere mellem virksomheder, fordi vi har en antagelse om, at der er forskel på typer af virksomheder og deres sociale engagement.

Rapporten er disponeret således, at der i kapitel 2 gøres rede for de anvendte begreber, det vil sige virksomheders sociale engagement og arbejdsmarkedets rummelighed. Endvidere vil kapitlet gennemgå, hvilke eksterne faktorer der i perioden 2000 til 2002 kan tænkes at have indflydelse på virksomheders adfærd. Her tænkes på ændringer i lovgivning og overenskomster såvel som på mere strukturelle og konjunkturrelle forhold.

Kapitel 3 indeholder en beskrivelse af udviklingen i virksomheders interne sociale engagement dvs virksomheders engagement over for egne medarbejdere. Det drejer sig for det første om personalepolitiske tiltag over for medarbejdere med mindre børn og over for ældre medarbejdere. For det andet drejer det sig om indsatsen over for medarbejdere, der på grund af forældede kvalifikationer, sygdom, personlige kriser eller anden form for nedsat arbejdsevne, står i fare for at miste arbejdsmarkedstilknytningen. Fastholdes disse medarbejdere og i givet fald på hvilken måde?

Kapitel 4 indeholder en beskrivelse af udviklingen i virksomheders eksterne sociale engagement. Det vil sige en beskrivelse af, i hvilket omfang virksomheder integrerer personer udefra. Der er tale om forskellige persongrupper: Lærlinge, indvandrere, handicappede, ledige samt personer med nedsat arbejdsevne. Hvorvidt personer ansat på særlige vilkår belaster eller aflaster medarbejdere ansat på normale vilkår vil også blive belyst i dette kapitel.

Kapitel 5 ser på udviklingen i virksomhedernes vurdering af muligheder og barrierer i forhold til at påtage sig et socialt engagement. Udviklingen i virksomheders generelle holdning til, om virksomheder skal påtage sig et socialt engagement bliver beskrevet, herunder udviklingen i virksomheders holdning til henholdsvis fastholdelse af egne medarbejdere og til integration af personer udefra med nedsat arbejdsevne. Endelig belyser kapitlet, hvordan virksomhederne vurderer samarbejdet med eksterne parter såsom kommuner og AF.

Kapitel 6 indeholder en analyse af de nye spørgsmål, der er tilført spørgeskemaet i 2002. Hovedtesen i kapitlet er, at der er andre karakteristika end størrelsen og ejerforhold, der har indflydelse på virksomheders sociale engagement fx virksomheders organisatoriske forhold. I kapitlet beskrives, hvilken sammenhæng der er mellem virksomheders sociale engagement og virksomhedens personaleledelse, interne fleksibilitet, fælles kultur samt rekrutteringssituation.

I anledning af det Europæiske Handicap År indeholder kapitel 7 en særlig analyse af handicappedes beskæftigelsessituation. Data til dette kapitel stammer fra en række tillægsspørgsmål til Danmarks Statistiks årlige arbejdskraftundersøgelse. Ud over en beskrivelse af beskæftigelsessituationen indeholder kapitlet også en beskrivelse af andre karakteristika ved personerne.

Hvad er socialt engagement og rummelighed?

Virksomheders sociale engagement og arbejdsmarkedets rummelighed er ikke fast definerede begreber. Indholdet i begreberne ændrer sig over tid, ligesom fx den nationale kontekst har afgørende betydning for indholdet i begreberne.¹

Et rummeligt arbejdsmarked kan ses som en slags vision, hvis mål er, at flere personer med svage forudsætninger eller nedsat arbejdsevne får mulighed for at bruge deres evner og deltage i arbejdslivet. At øge virksomheders sociale engagement er i denne forbindelse et af flere midler, der skal være med til at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt (Socialforskningsinstituttet, 2002).

I Danmark har man fra politisk side forsøgt at øge virksomhedernes sociale engagement ved hjælp af holdningsbearbejdning, økonomiske incitamenter i form af fx løntilskud samt ved etablering af nye samarbejdsrelationer mellem virksomheder og fx kommuner i fx koordinati-

1. Arbejdsmarkedets rummelighed er et dansk begreb, som er vanskeligt at forstå for andre end danskere, mens corporate social responsibility er et internationalt begreb, men med indholdsmæssige store forskelle afhængig af konteksten.

onsudvalgene. I dette er indeholdt en antagelse om, at virksomheders adfærd er påvirket af og dermed også kan påvirkes både af, hvad der foregår lovgivningsmæssigt og af strukturelle og konjunkturrelle forhold samt af debatten i samfundet som sådan.

Fra efteråret 2000 til efteråret 2002, der er den periode, som denne undersøgelse dækker, er der en række forhold, der kan have haft en indflydelse på udviklingen i virksomhedernes adfærd og som der- ved også vil påvirke den aktuelle besvarelse. For eksempel har det formentlig betydning for virksomheders adfærd, når der ændres i finansieringen af sygedagpengene, eller når der ændres i løntilskud- dene til fleksjob. Ligeledes vil fx konjunkturerne have indflydelse på hvordan virksomheder agerer.²

Der er ingen klar definition på virksomheders sociale engagement, da indholdet vil være præget af, hvad der sker i det omkringliggende sam- fund. Men disse årbogs-målinger er i en eller anden forstand konstante, idet de spørgsmål, der blev formuleret i 1998 også bliver stillet i 2002, da det er udviklingen, der skal måles. Derfor valgte man allerede i 1998 at beskrive og måle virksomheders sociale engagement ved hjælp af nogle indikatorer. I undersøgelserne spørges der til en række kon- krete aktiviteter, som antages at forebygge, løse eller mindske sociale problemer og som udspringer af virksomheders adfærd.

Undersøgelserne forholder sig således ikke til virksomhedernes motiv for en given adfærd, men kun til de konkrete aktiviteter. De konkrete aktiviteter og dermed engagementet kan være rettet mod virksomhe- dens egne medarbejdere – *internt* socialt engagement, eller det kan være rettet mod personer uden for virksomheden – *eksternt* socialt engagement. Både det interne og det eksterne sociale engagement kan være enten forebyggende eller afhjælpende.

2. For en diskussion og gennemgang af politiske og strukturelle forhold i perioden fra 2000 til 2002 se kapitel 2.

Sammenfatning

Stort set alle virksomheder har en familie-, senior- og sygdom/krisepolitik

Virksomheders forebyggende interne sociale engagement dækker over de personalepolitikker virksomhederne tilbyder deres medarbejdere. I årbogsmålingerne er der blevet spurgt til familie- og seniorpolitiske tilbud. Kendetegnende ved denne type af spørgsmål er, at virksomhederne bliver spurgt om, hvorvidt de har tilbudene, men dette siger intet om, i hvilket omfang tilbudene faktisk bliver brugt af medarbejderne.

Stort set samtlige virksomheder tilbyder en eller anden form for familiepolitisk tiltag. Lidt færre men dog 72 pct. af samtlige virksomheder tilbyder en eller anden form for seniorpolitisk tiltag. Man må således konkludere, at langt de fleste danske virksomheder, uanset om de er offentlige eller private og uanset størrelse, har en eller anden form for personalepolitik.

Det afhjælpende interne engagement dækker over, hvad virksomhederne tilbyder i forhold til medarbejdere, der på grund af manglende kvalifikationer, sygdom eller anden form for nedsat arbejdsevne står i fare for at miste deres ansættelse. I disse spørgsmål bliver der ikke kun spurgt til tilbudene, men også til, hvad virksomhederne i realiteten har gjort.

Manglende eller forkerte kvalifikationer kan være årsag til, at en medarbejder i praksis kan få vanskeligt ved at klare sit arbejde. Virksomheder kan via fx efteruddannelse forsøge at give medarbejderen mulighed for at kunne klare sit arbejde. Virksomhederne er derfor blevet spurgt om, hvorvidt de tilbyder efteruddannelse til medarbejdere med manglende kvalifikationer. Halvdelen af de private virksomheder svarer bekræftende på dette, 2/3 af de offentlige.

Tilbud til medarbejdere i forbindelse med sygdom og krise er i perioden 1998-2002 blevet et almindeligt personalepolitisk tiltag. 96 pct. af samtlige virksomheder tilbyder en eller anden form for støtte. Den typiske støtte er, at der tilbydes mere lempelige præstationskrav i en periode.

Virksomhederne er blevet bedre til at fastholde egne medarbejdere

Virksomhederne er blevet spurgt om, hvorvidt de så faktisk har fastholdt medarbejdere, eller om de har måttet sige farvel til medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Over en fjerdedel (28 pct.) af samtlige virksomheder angiver, de har fastholdt medarbejdere, og denne andel har været stigende i perioden. Andelen af virksomheder, der har måttet sige farvel, har til gengæld været konstant i perioden (omkring 10 pct.). Det vil sige, at man i perioden kan se en udvikling, hvor en større andel af virksomheder oplever, at der er medarbejdere, der skal fastholdes. Dette er måske et udtryk for, at arbejdsmarkedet både er blevet et mere belastende sted at opholde sig, og flere dermed får behov for at blive fastholdt, samt at flere virksomheder kan se fordelene i at fastholde medarbejdere.

Virksomhederne er blevet spurgt om, på hvilken måde de har fastholdt medarbejdere. Der er ingen tvivl om, at antallet af personer, der tildeles et fleksjob, har været voldsomt stigende i perioden (jf. figur 2.3 i kapitel 2). Det interessante er her for det første, om virksomheder bruger fleksjobbene til fastholdelse af egne medarbejdere, eller om de primært bliver anvendt til integrationsjob. For det andet er det interessant, om det er samme andel af virksomheder, der anvender fleksjob, men bare opretter flere af dem, eller om kredsen af virksomheder er blevet større i perioden.

Konklusionen er, at der er sket en stigning i kredsen af virksomheder, der har ansat mindst én person med løntilskud. I dag er det 25 pct. af virksomhederne, i 1998 var det 21 pct. Der er ikke tale om nogen stor stigning og slet ikke i den takt, som antallet af fleksjob er steget. Så det må antages, at der i langt de fleste tilfælde er tale om, at de samme virksomheder ansætter flere. Kredsen af virksomheder, der ansætter personer med nedsat arbejdsevne er stadig lille. Det ser endvidere ud til, at tilskudsjobbene og i særdeleshed fleksjobbene i højere grad bruges til at integrere personer uden for virksomheden end til at fastholde egne medarbejdere.

Andre måder at fastholde medarbejdere på er i job på særlige vilkår, men uden offentlige tilskud. Aftalebaserede skånejob er sådan en type job, men der er ikke mange virksomheder, der anvender dem. 2 pct. af virksomhederne svarer bekræftende. Virksomhederne er også spurgt

om antallet af personer i aftalebaserede skånejob. Vægter man dette tal op, svarer det til omkring 4.000 personer på landsplan. Om det lave antal personer i aftalebaserede skånejob skyldes uvidenhed eller den umiddelbart dårligere økonomi for begge parter melder historien ingen ting om.³ Andelen af virksomheder, der angiver at have medarbejdere i et uformelt skånejob, har været stigende i perioden, om end det ikke har været en stor stigning – fra 9 pct. i 1998 til 11 pct. i 2002. Virksomhederne angiver at have omkring 22.000 personer i såkaldte uformelle skånejob. Et uformelt skånejob er defineret som et job på ordinære vilkår, men som i praksis er et job med skånehensyn.

Fald i andelen af virksomheder, der uddanner lærlinge
Virksomheders eksterne engagement er betegnelsen for de tiltag, virksomheder tager over for forskellige persongrupper, der ikke i udgangspunktet er ansat af virksomheden.

Lærlinge, praktikanter og voksenlærlinge er en del af det forebyggende eksterne sociale engagement. Ved at tage del i uddannelsen af unge og ældre er virksomhederne med til at sikre den fremtidige arbejdskraft, men dermed også at sikre personerne en mulighed for at få beskæftigelse.

Virksomheder, der uddanner lærlinge, er faldet i perioden fra 35 pct. til 30 pct. Til gengæld er andelen af virksomheder, der har praktikanter, steget fra 11 pct. i 1998 til 15 pct. 2002. Der er relativt flest private virksomheder, der uddanner lærlinge og har praktikanter. Andelen af virksomheder, der har voksenlærlinge, er steget en smule i perioden fra 7 pct. til 8 pct., men stigningen er ikke signifikant.

Stigende andel af virksomheder, der har ansat
flygtninge og indvandrere

Virksomheders afhjælpende eksterne engagement er betegnelsen for de tiltag, virksomheder gør, i form af ansættelser af personer, der af den ene eller anden grund har vanskeligt ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Der er de grupper, hvis eneste problem er ledighed

3. Økonomien ser umiddelbart dårlig ud for begge parter, idet arbejdsgiveren ikke får et tilskud og medarbejderen går ned i løn, men i praksis viser bl.a. Hohnen (2002), at denne type job har andre fordele, der opvejer den lidt dårligere økonomi.

fx indvandrere og personer med et handicap, men med fuld arbejdsevne, og der er de grupper, der har problemer ud over ledighed fx en nedsat arbejdsevne.

Der er stor politisk bevågenhed i forhold til gruppen af flygtninge og indvandrere. Denne bevågenhed har også været rettet mod virksomheder og deres villighed til at deltage i integrationen af flygtninge og indvandrere. Dette afspejles i tallene. Der er sket en stigning i andelen af virksomheder, der har ansat flygtninge og indvandrere – fra 16 pct. i 1998 til 21 pct. i 2002. Stigningen er primært sket ved de store virksomheder. Sektoren betyder mindre. Om det er en offentlig eller privat virksomhed betyder til gengæld noget, når der ses på, hvor mange flygtninge og indvandrere de respektive virksomhedstyper har ansat. De private virksomheder har omkring 72.000 flygtninge og indvandrere ansat, mens de offentlige arbejdspladser har omkring 23.000 ansat.

Andelen af virksomheder, der har en person ansat med en eller anden form for handicap, er også steget i perioden. I 1998 var der 12 pct. og i 2002 var der 15 pct. af virksomhederne, der angav at have ansat personer med et handicap. 2/3 af disse personer med et handicap var ansat i private virksomheder.

Løntilskudspersoner giver ekstra hænder

Personer med nedsat arbejdsevne kan blive integreret på virksomheder via et løntilskudsjob. Andelen af virksomheder, der har en person ansat med løntilskud, er steget ligesom antallet af løntilskudspersoner er steget i perioden. I 1998 angav 21 pct. af virksomhederne at have en løntilskudsperson ansat, i 2002 var andelen steget til 25 pct. Relativt er der ansat flest personer med tilskud i den offentlige sektor. Fleksjob er den tilskudsordning, der bruges oftest.

Virksomheder mener i overvejende grad, at personer ansat med løntilskud aflaster de øvrige medarbejdere. Der er endda sket et fald i den andel af private virksomheder, der ser løntilskudspersoner som en belastning – fra 24 pct. i 1998 til 17 pct. 2002. Til gengæld er der sket et fald i den andel af offentlige virksomheder, der oplever, at tilskudspersoner aflaster de andre medarbejdere – fra 70 pct. i 1998 og 64 pct. i 2002. Over halvdelen af virksomhederne mener, at løntilskudspersoner udfører arbejde, der ellers ikke ville blive udført.

Tilskudsjob skaber nye job

Virksomhederne i undersøgelsen oplyser, at de har ansat ca. 61.000 personer med ledighedsproblemer eller nedsat arbejdsevne i job med løntilskud. I den forbindelse er virksomhederne bl.a. blevet spurgt om, hvor mange af de personer, som de har ansat med løntilskud, de ville have ansat, hvis det ikke havde været muligt at få løntilskud.

28 pct. af virksomhederne svarer, at de ville have ansat personen, selvom der ikke var et tilskud, hvilket svarer til, at omkring 11.000 tilskudsjob kunne være ordinære job.

Det kan altså konstateres, at omtrent 11.000 af de ca. 61.000 stillinger i 2002 med løntilskud måske ville være blevet besat på ordinære vilkår, hvis det ikke havde været muligt at få løntilskud. Samtidig kan det konstateres, at de resterende ca. 50.000 løntilskudsstillinger kan betragtes som en egentlig jobskabelse, idet de ikke var blevet besat på ordinære vilkår i fraværet af løntilskud. Antallet af skabte job som følge af diverse løntilskudsordninger er altså knap 5 gange større end antallet af stillinger, der alligevel var blevet besat på ordinære vilkår.

Virksomheder oplever færre barrierer

Er det blevet lettere eller sværere for virksomhederne at være socialt engagerede? I den forbindelse kan det konstateres, at 23 pct. af virksomhederne finder det praktisk og økonomisk umuligt at have ansatte med nedsat arbejdsevne, mens 6 pct. i høj grad finder det praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat. Det vil sige, at 72 pct. af virksomhederne oplever, at det i nogen grad eller mindre grad er muligt at have ansatte med nedsat arbejdsevne. I 2002 har virksomhederne en mere positiv opfattelse af mulighederne, end det var tilfældet i 1998.

Denne positive udvikling i vurderingen af de praktiske og økonomiske muligheder kan imidlertid ikke tilskrives en mere positiv vurdering af virksomhedens egen situation. Det vil sige om virksomheden oplever, at udviklingen i de senere år har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Vurderingen heraf har ikke ændret sig markant siden 1998. For alle målingsundersøgelserne er det karakteristisk, at offentlige virksomheder generelt har en mere negativ vurdering af udviklingen i virksomhedens egen situation end private.

Angående virksomhedernes vurdering af udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet og udviklingen i offentlige ordninger vurderer de hyppigere i 2002 end i tidligere år, at disse gør det noget eller meget lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Det er derfor muligt, at den positive udvikling i virksomhedernes opfattelse af de praktiske og økonomiske muligheder skyldes en mere positiv vurdering af udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet og offentlige ordninger. Dog er der en betydelig del af virksomhederne, der har svært ved at vurdere udviklingen i de omtalte forhold. 32 pct. af virksomhederne svarer "ved ikke" på disse spørgsmål.

Virksomheder er positive over for at tage et socialt engagement

Virksomhedernes holdninger kan være af stor betydning for det sociale engagement, derfor er der i hver målingsundersøgelse blevet spurgt til virksomhedernes holdninger til virksomheders sociale engagement. Virksomheders holdninger til det sociale engagement har gennemløbet en positiv udvikling fra 1998 og 2000 til den seneste måling i efteråret 2002. Holdningerne til det sociale engagement er blevet målt ved virksomhedernes holdning til at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller integrere personer udefra med nedsat arbejdsevne.

Virksomhederne er væsentligt mere positive over for fastholdelse end integration, men der er altså en positiv udvikling at spore for begge områder. Dette er i overensstemmelse med, at det interne sociale engagement i tidligere målingsundersøgelser også i praksis altid har ligget på et højere niveau end det eksterne. Denne tilbøjelighed er fortsat i 2002-undersøgelsen.

I rapporten *Lederne og det sociale engagement* (2003) undersøger Rosdahl og Uldall-Poulsen danske virksomhedslederes holdninger til det sociale engagement. Resultaterne vedrørende holdningerne til fastholdelse og integration stemmer godt overens med resultaterne beskrevet ovenfor. Blandt lederne er der således en markant større vilje til at fastholde end til at integrere personer med nedsat arbejdsevne.

Dog er der forskel på holdninger og handlinger

Der er forskel på andelen af virksomheder, der fx har en positiv holdning til fastholdelse af egne medarbejdere og så den andel, der faktisk har oplevet en sådan situation. 77 pct. angiver at være positive overfor

fastholdelse af en medarbejder med nedsat arbejdsevne, mens 28 pct. reelt har gjort det. Nu er dette ikke en fair sammenligning, idet der kan gøres og gøres meget for at forebygge en egentlig fastholdelsessag fx personalepolitisk. Ligeledes er det tænkeligt, at der er virksomheder, der aldrig har været i en situation, hvor en medarbejder skulle fastholdes. Så det må blive antydningen af, at der er forskel på holdninger og handlinger.

Samme type sammenligning kan foretages med hensyn til holdningen til integration af personer med nedsat arbejdsevne. 40 pct. af virksomhederne angiver at være positive, mens 25 pct. har medarbejdere ansat med løntilskud. Igen er der selvfølgelig en række forbehold, der må tages, men man kan måske alligevel rejse spørgsmålet om, hvor stor en sammenhæng der i grunden er mellem holdninger og handlinger.

Kommunerne er kommet mere på banen over for virksomhederne

29 pct. af samtlige virksomheder har et samarbejde med en offentlig myndighed vedrørende beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, fastholdelse af sygdomsramte eller andre sociale spørgsmål.

Kommunen er den offentlige myndighed, der visiterer personer til fx et fleksjob og som udbetaler sygedagpenge. Det er derfor heller ikke overraskende, at ud af de 29 pct., så angiver 82 pct. af virksomhederne, at de havde et samarbejde med kommunen i 2002. Der har været tale om en signifikant stigning i perioden. Den øgede kontakt til kommunerne findes for både offentlige og private virksomheder. Samarbejdet med kommuner er generelt størst blandt de offentlige virksomheder, og i både den offentlige og private sektor har de store virksomheder oftest kontakt.

75 pct. af virksomhederne, der har et samarbejde med eksterne parter, samarbejder om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer og 48 pct. om fastholdelse af sygdomsramte personer.

Er der en sammenhæng mellem socialt engagement og moderne personaleledelse?

I dette års undersøgelse er der blevet indføjet nogle nye spørgsmål, der skal gøre det muligt i højere grad at differentiere mellem virksomheder, idet vi har en antagelse om, at der er stor forskel på virksomheder

ud over størrelsen og ejerforhold. Det er for eksempel nærliggende at antage, at der vil være en sammenhæng mellem moderne Human Resource Management (HRM) og socialt engagement. Er virksomheder med moderne og eksplicitte HRM-strategier mere socialt engageret end virksomheder, der ikke har sådanne formulerede strategier? Er virksomheder med meget videnstung produktion mere socialt engagerede end virksomheder med en traditionel arbejdskraftintensiv eller kapitalintensiv produktion? Hvordan hænger det sociale engagement sammen med virksomhedens rekrutteringssituation? Derfor har vi i undersøgelsen stillet en række spørgsmål om virksomhedens mere almene ledelsesmæssige og strategiske position.

Virksomhedernes sociale engagement kan på mange måder anskues som et personalegode. Set ud fra en strategisk personaleledelses synsvinkel kan man sige, at virksomhederne udviser socialt engagement for at fastholde eller tiltrække kvalificeret arbejdskraft, for at udvikle et godt samarbejdsklima på virksomheden og i sidste ende få en mere effektiv arbejdsstyrke.

Det er derfor – set fra denne synsvinkel – ikke overraskende, at undersøgelsen viser, at socialt engagement generelt findes på de samme virksomheder, hvor også andre moderne personaleledelsestiltag findes, og hvor der eksisterer en fælles kultur eller korpsånd. Den simple udlægning er, at nogle virksomheder simpelthen er gode arbejdspladser, hvor der i personalepolitikker og praksis tages hensyn til medarbejderne. Og en del af disse hensyn falder ind under det, vi betegner som socialt engagement.

Der er særligt to variable, der hænger sammen med virksomhedens sociale engagement. Den ene er virksomhedens anvendelse af forskellige tiltag omkring personaleudvikling, og den anden er virksomhedens oplevede rekrutteringssituation.

Hvis virksomheden har en personalepraksis, som indeholder en stor del aktiviteter inden for personaleudvikling, har virksomheden betydeligt større sandsynlighed for at udvise socialt engagement. En del af denne forklaring ligger uden tvivl i, at de virksomheder, som er offentlige omkring deres sociale engagement, også er de virksomheder, som er eksplicitte omkring andre dele af deres personaleledelse og kultur.

Den anden tendens er, at virksomheder, der oplever, at de har let ved at rekruttere og fastholde medarbejdere, generelt er mere socialt engagerede end virksomheder, som oplever rekrutteringsproblemer. Undersøgelsen viser dog også, at virksomheder i højere grad bruger ansættelser på særlige vilkår, hvis virksomheden generelt finder det svært at rekruttere eller fastholde arbejdskraft. Hvilket tyder på, at der også er en del ansættelser på særlige vilkår, som skyldes, at virksomhederne simpelthen har svært ved at skaffe anden arbejdskraft.

Handicap og beskæftigelse

I anledning af Det Europæiske Handicap År belyser denne årbogs særlige kapitel sammenhængen mellem handicap, nedsat arbejdsevne og beskæftigelse. Nye data med opgørelser over handicap viser, at ca. 20 pct. af den danske befolkning, svarende til ca. 694.000 personer, har længerevarende helbredsproblemer eller et handicap. Af disse personer er lidt over halvdelen i beskæftigelse i 2001.

Blandt personer, der angiver at have et længerevarende helbredsproblem eller handicap, er der betydelige forskelle i forhold til beskæftigelsessituation, når disse personer opdeles efter selvrapporteret arbejdsevne.

De personer, som angiver, at de har et handicap og samtidig angiver, at disse funktioner indvirker på deres arbejdsevne, står signifikant dårligere på arbejdsmarkedet end personer, der ikke angiver at have en nedsat arbejdsevne. Ikke overraskende har denne gruppe af personer en relativt lavere arbejdstid, en gennemsnitlig højere ledighedsgrad og flere sygedage om året. Det kan skyldes, at personer med nedsat arbejdsevne har problemer med udførelse af et arbejde på samme vilkår som den øvrige del af befolkningen.

For personer, der har et handicap, men som angiver, at de ikke har nedsat arbejdsevne, er billedet et ganske andet. Denne gruppe er ældre end gruppen af ikke-handicappede, men afviger derudover ikke signifikant fra ikke-handicappede, når der ses på beskæftigelsesfrekvens, uddannelse, arbejdstid og ansættelsesforhold. Med hensyn til sandsynligheden for at være i en højere stillingskategori og sandsynligheden for at blive ledig afviger gruppen af handicappede uden nedsat arbejdsevne ikke signifikant fra ikke-handicappede.

Dette tyder på, at det i mindre grad er angivelsen af et længerevarende helbredsproblem eller handicap, der i sig selv giver en marginaliseret position på arbejdsmarkedet. Derimod giver et handicap eller længerevarende helbredsproblem *kombineret* med en selvvalgt nedsat arbejdsevne en mere udsat position på arbejdsmarkedet. Gruppen af personer med nedsat arbejdsevne er ikke kun dårligere stillet pga. selve funktionsnedsættelsen og den nedsatte arbejdsevne, men også fordi der i gruppen er relativt flere af den type af personer, der almindeligvis har det vanskeligt på arbejdsmarkedet. Gruppen er bl.a. relativt ældre, lavere uddannet, oftere ansat på deltid og har flere sygedage om året end personer uden nedsat arbejdsevne.

Konklusion på årets måling

Når der ses samlet på udviklingen i virksomhedernes besvarelser fra 1998 til 2002, er der nogle forhold, der springer i øjnene:

- Gennem perioden 1998 til 2002 er der sket en generel stigning i de aktiviteter, der i disse målingsundersøgelser er taget som indikatorer for virksomheders sociale engagement.
- Der er i perioden sket både en udviskning og en fastholdelse i forskellene mellem typer af virksomheder og deres sociale engagement. Forskellen mellem offentlige og private virksomheder mindskes langsomt, mens forskellen mellem store og små virksomheder bevares.
- Personalepolitik i form af familierpolitik, seniorpolitik og sygdom/krise-politik er stort set til stede i en eller anden form på samtlige danske virksomheder
- Fastholdelse af egne medarbejdere med en eller anden form for nedsat arbejdsevne har været stigende i perioden, både når der ses på de forebyggende tiltag, og når der ses på de egentlige afhjælpende tiltag.
- En fjerdedel af samtlige virksomheder i Danmark har en medarbejder, der er ansat med løntilskud i 2002. I 1998 var andelen 21 pct. – ingen signifikant stigning. Til gengæld har denne kerne af virksomheder ansat et stigende antal personer med løntilskud. Særligt fleksjobansættelserne har været stærkt stigende i perioden. Konklusionen er altså, at kredsen af virksomheder, der har medarbejdere ansat i et fleksjob, er steget mindre end stigningen i antallet af fleksjob, hvilket må betyde, at der er nogle af disse

virksomheder, der gør mere. Denne konklusion svarer til konklusionen fra lønmodtagerundersøgelsen (Boll & Kruhøffer, 2002), idet det her var tydeligt, at der var et mindretal af lønmodtagere, der havde kollegaer, der var ansat med løntilskud. Til gengæld havde de, der havde kollegaer, oplevet mange forskellige former for og personer med løntilskud. Konklusionen kan endvidere udvides med, at denne kreds af virksomheder er kendetegnet ved ud over det sociale engagement også i andre henseender at have fokus på medarbejderudvikling.

- Ansættelser i fleksjob har været signifikant stigende gennem hele perioden og er i dag den mest brugte ansættelsesform for personer med en nedsat arbejdsevne
- Løntilskuddene skaber job. Ca. 50.000 løntilskudsstillinger kan betragtes som en egentlig jobskabelse, idet virksomhederne angiver, at de ikke var blevet besat på ordinære vilkår i fraværet af løntilskud.
- Der har igennem hele perioden været en forskel mellem virksomhedernes holdninger til socialt engagement, der er meget positive og virksomhedernes handlinger, der ikke umiddelbart står mål med de meget positive tilkendegivelser.
- De barrierer, som virksomhederne har givet udtryk for, at der fx har været i forhold til at ansætte personer i et fleksjob, har været for nedadgående i perioden. Dette kan evt. være en af grundene til, at nogle virksomheder har ansat flere i fleksjob. Det har dog tilsyneladende kun haft en begrænset virkning på andelen af virksomheder, som ansætter personer med løntilskud. Dette svarer til erfaringer fra lønmodtagerundersøgelsen, der viste, at jo flere erfaringer, man som lønmodtager har i forhold til kollegaer med fx nedsat arbejdsevne, desto mere positiv bliver man. Virksomheder med erfaringer ansætter flere, mens virksomheder uden erfaringer ingen ansætter.
- Kommunerne, der er den myndighed, der visiterer til fleksjob, og som tager sig af sygedagpengesager, har i perioden signifikant øget deres kontakter med virksomhederne.

Hvad påvirker virksomheders adfærd?

Ovenstående konklusioner er i og for sig ikke nye. Det har stort set også været konklusionerne de foregående år. Det nye er imidlertid, at det er første gang, at vi kan se en egentlig udvikling, fordi vi nu

har målinger fra 3 år i perioden 1998-2002, og denne udvikling viser stort set på alle indikatorer en stigning i perioden, om end målingen i 2000 på nogle områder adskiller sig fra de andre ved et fald. Men den viser altså også, at man i perioden ikke har fået så mange flere virksomheder med, når det gælder at påtage sig det eksterne engagement. Her tænkes specielt på andelen af virksomheder, der har ansat personer i et løntilskudsjob. Det er i høj grad de samme virksomheder, som har påtaget sig mere.

Dette er ikke nødvendigvis et problem, så længe disse virksomheder bliver ved med at påtage sig et øget engagement, men man må forestille sig, at selv disse virksomheder har en grænse. Kampagner af forskellig slags påvirker tilsyneladende ikke de virksomheder, der aldrig har gjort noget, men snarere de virksomheder, der allerede gør noget. Rosdahl og Uldall-Poulsen (2003) understøtter dette synspunkt i deres undersøgelse af lederes sociale engagement. Kampagner er især med til at fastholde de allerede "omvendte" virksomheder til vedblivende at have et engagement. Kampagner alene får kun få virksomheder i gang.

I alle år har vi i forbindelse med disse undersøgelser påpeget, at der er et stort potentiale for et yderligere engagement, fordi stort set samtlige virksomheder angiver, at de holdningsmæssigt er positivt stemt over for især fastholdelse af egne medarbejdere, men også over for at deltage i integrationen. Spørgsmålet er blot, om dette er sandt? Man kan sige, at disse holdninger indtil videre kun har udløst en beskeden stigning.

Til gengæld har det været ret tydeligt i samtlige undersøgelser, at virksomheder lader deres adfærd påvirke af det, vi kan kalde rammevilkårene. Det vil sige, at det ser ud til, at fx lovgivning og overenskomster samt selvfølgelig konjunkturerne har en direkte effekt på virksomheders adfærd, og det gælder både de private og de offentlige virksomheder.

Ovenstående ræsonnementer fører frem til, at incitamenter betyder mere for virksomheders adfærd end holdninger. For nogle virksomheder vil et image som en socialt engageret virksomhed både indadtil og udadtil være rationelt i sig selv, mens det for andre virksomheder vil være afgørende, hvordan de økonomiske incitamenter er skruet

sammen. Holdningsbearbejdende kampagner vil derfor ikke have så stor effekt på de sidstnævnte, men fastholde de førstnævnte virksomheder i deres sociale engagement.

Den nye førtidspensionsreform må derfor også forventes at påvirke både virksomheders og myndigheders adfærd. Meget forenklet er målet med reformen, at færre personer skal ende med en førtidspension (jf. kap.2) . Man skal have over 50 pct. arbejdsevne-nedsættelse for at kunne få pension. Det vil sige, at kravene er blevet strammet. Det samme er tilfældet med fleksjobbene. Det mindste løntilskud, der kan udbetales er 50 pct. og det betyder, at har man fx “kun” 1/3 arbejdsevnenedsættelse, så er det formentlig vanskeligt at blive visiteret til et fleksjob. Man er for rask til et fleksjob, men formentlig for syg til et ordinært job (Hohnen, 2002). En løsning på dette dilemma kunne blive de aftale-baserede skånejob. Om denne type af job bliver løsningen på dilemmaet vides ikke på nuværende tidspunkt, men førtidspensionsreformen er i hvert tilfælde et eksempel på et ændret rammevilkår, der formentlig vil have indflydelse på udmøntningen af virksomheders sociale engagement i de kommende år.

Virksomheder er ens – virksomheder er forskellige

Målingsundersøgelserne har vist, at der er områder, hvor virksomheder handler ens. Motiverne kan være forskellige, men resultatet er de samme. Mange virksomheder har i dag en eller anden form for personalepolitik. Mange virksomheder prioriterer fastholdelse af egne medarbejdere over integration af personer uden for virksomheden. Indsatsen for at fastholde sygdomsramte medarbejdere ser også ud til at være en indsats, der er slået an på tværs af virksomheder.

Målingsundersøgelserne viser dog også, at der er områder, hvor virksomheder er forskellige. Der er stadig forskel på store og små virksomheder, hvor de store virksomheder stort set kan melde positivt ud på alle de adspurgte områder, mens de små relativt set faktisk har den største andel af fx løntilskudsjob. Der er stadig forskel på offentlige og private virksomheder, selvom forskellen mindskes.

Hidtil har man fra myndigheder og politisk side forsøgt at påvirke virksomheders adfærd ved at behandle virksomheder, som om de er

ens. Måske skal der tænkes i forskelligheder i stedet for. Dette kræver selvfølgelig en mere tilbundsående analyse af forskellighederne og deres konsekvenser for adfærden.

Når vi kan konstatere, at rammevilkårene har stor betydning for virksomheders adfærd, og at det stadigvæk er en mindre eksklusiv klub af virksomheder, der tager del i integrationen af personer med nedsat arbejdsevne, var det måske værd at tage sådanne overvejelser med næste gang, der skal justeres på rammerne, eller der skal laves en kampagne.

Er arbejdsmarkedet blevet mere rummeligt?

Resultater, der kan tale for et mere rummeligt arbejdsmarked, er, at der er et stigende antal personer med nedsat arbejdsevne, der finder eller bevarer en plads på arbejdsmarkedet. Dette ses primært af stigningen i antallet af fleksjob, men det ses også af stigningen i andelen af virksomheder, der mener at have fastholdt medarbejdere, der af en eller anden årsag har pådraget sig en forringet arbejdsevne. Fastholdelse af egne medarbejdere er tilsyneladende blevet et almindeligt personalepolitisk tiltag, og som sådan kan det betragtes som et tegn på, at arbejdspladserne er blevet mere rummelige.

Resultater, der taler imod, er de selv samme resultater, idet man kan hævde, at selve stigningen i behovet for fx tilskudsjob er udtryk for, at arbejdsmarkedet er blevet mindre rummeligt. Ligeledes viser undersøgelsen en stigning i antallet af fastholdte, men samtidig har der igen hele målingsperioden været en konstant andel af virksomheder, der har måttet afskedige medarbejdere, der af en eller anden grund ikke levede op til kravene mere. Det betyder, at der formentlig er flere medarbejdere, der falder i kategorien "nedsat arbejdsevne" end førhen, hvilket igen kan tyde på et mindre rummeligt arbejdsmarked.

Om arbejdsmarkedet vil forekomme mere eller mindre rummeligt i de kommende år vil afhænge af rammevilkårene og de initiativer, der vil blive taget fra politisk side. Førtidspensionsreformen samt konjunkturerne vil formentlig være nogle af de rammevilkår, der vil få betydning for næste års måling af virksomheders sociale engagement.

BEGREBER OG KONTEKST

Inden den egentlige analyse af virksomheders sociale engagement anno 2002 vil dette kapitel afgrænse området samt beskrive forhold, der har relevans for det sociale engagement. Indledningsvis redegøres for betydningen af det rummelige arbejdsmarked, og som en del heraf defineres virksomhedernes sociale engagement. I den forbindelse beskriver vi de indikatorer, der anvendes i undersøgelsen. Dernæst kommer en redegørelse for nogle grundtræk af udviklingen i dansk og international økonomi, særligt med henblik på arbejdsmarkedet. Udviklingen på disse områder forventes ligeledes at have betydning for resultaterne i de følgende kapitler. Sidst men ikke mindst følger en beskrivelse af relevante politiske tiltag og aftaler på arbejdsmarkedet.

Det rummelige arbejdsmarked

Siden midten af 90'erne har der været en stigende fokusering på at sikre udstødte og udstødningstruede personer en fastere tilknytning til arbejdsmarkedet. Med udstødte personer menes individer, der ikke har nogen fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Denne manglende tilknytning kan skyldes en nedsat arbejdsevne, fx som følge af sygdom, eller den kan skyldes langvarig ledighed, etnisk oprindelse m.v. Udstødningstruede personer er individer, der af samme årsager risikerer at miste beskæftigelsen. Hovedoverskriften for en række lovgivnings- og aftalemæssige initiativer, der sigter mod at forebygge udstødning, fastholde udstødningstruede og integrere udstødte har været "Det rummelige arbejdsmarked".

Et rummeligt arbejdsmarked er altså karakteriseret ved tre hovedelementer: Forebyggelse, fastholdelse og integration af personer, der af en eller anden grund har vanskeligt ved at leve op til kravene på arbejdsmarkedet. Som det bl.a. omtales i Socialforskningsinstituttet (2002), kan det rummelige arbejdsmarked ansues fra flere vinkler:¹

- *Virksomheders sociale engagement* er det omfang, virksomheder deltager i forebyggelsen eller afhjælpningen af sociale problemer. Det sociale engagement kan påvirkes på forskellig vis, bl.a. gennem kampanjer og oplysning rettet mod virksomhedslederes holdninger og viden om de svageste på arbejdsmarkedet.
- *Social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger*, der har til formål at sikre, at virksomheder ikke lider økonomisk tab ved ansættelse og fastholdelse af personer, der har vanskeligt ved at leve op til kravene på arbejdsmarkedet. Det er hensigten gennem social- og arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger at sikre udsatte individer konkurrencedygtighed med den resterende del af arbejdsstyrken.
- *Ændrede forhold på arbejdsmarkedet* er afgørende for, hvilke typer af arbejdskraft der er plads til. Således kan udviklingen af nye organisationsformer indebære mere fleksible arbejdsformer, der igen stiller nye krav til medarbejdernes kvalifikationer. Ændrede kvalifikationskrav kan lede til en marginaliseringsproces, med mindre kvalifikationskravene tilpasses eller arbejdsstyrken udannes. Denne opgave kan løses af både virksomhederne og det offentlige i samarbejde med de berørte medarbejdere. Andre strukturelle og teknologiske ændringer kan også have betydning for rummeligheden.

Denne rapport tager udgangspunkt i det område af arbejdsmarkedets rummelighed, som vedrører virksomheders sociale engagement. Det er imidlertid umuligt ikke at berøre de øvrige områder, idet der er nære relationer.

1. Listen er ikke udtømmende.

Virksomheders sociale engagement

Virksomheders sociale engagement holdt sit indtog i den danske debat i midten af 90'erne. Tanken var, at virksomhederne skulle øge deres indsats for at forebygge sociale problemer, fastholde medarbejdere, der ikke levede op til arbejdsmarkedets ordinære krav og i større omfang integrere vanskeligt stillede ledige. Endelig blev der også lagt vægt på, at familielivet og arbejdslivet skulle hænge bedre sammen.

Opfattelsen af virksomheders sociale engagement som virksomhedsadfærd, der forebygger eller afhjælper sociale problemer, er ikke ukontroversiel. Et af de centrale debatpunkter ved denne definition er, at det sociale engagement ikke defineres ved virksomhedens motiver, men ved dens handlinger (jf. Rosdahl, 2000). Hvis en virksomhed udviser socialt engagement som følge af et motiv, er det sociale engagement et mål for virksomheden. Dette er ikke nødvendigvis tilfældet, når virksomhedens sociale engagement måles som resultatet af dens handlinger. Da er det muligt, at virksomheden kun agerer socialt, fordi en sådan adfærd kan føre til opnåelsen af andre mål som fx profitmaksimering. En virksomhed, der opkvalificerer arbejdskraften, agerer socialt, idet udsatte medarbejdere gøres i stand til at møde kravene fra arbejdsmarkedet. Virksomhedens motiv behøver imidlertid ikke at være socialt engagement. Det kan være omkostningsmæssigt rationelt for virksomheden at opkvalificere arbejdskraften som alternativ til nyansættelser, og herved har virksomheden ageret socialt som resultat af den profitmaksimerende adfærd. Når definitionen alligevel anvendes, skyldes det, at det fra en samfundsmæssig synsvinkel for så vidt er underordnet, om det sociale engagement er et mål eller et middel – så længe virkningen er den samme.

Indikatorer på socialt engagement

Som det er tilfældet med begrebet det rummelige arbejdsmarked er det sociale engagement også vanskeligt at måle og afhængig af definitionen. Målingsproblemerne knytter sig især til, hvornår en virksomhed kan siges at have ageret forebyggende. Det er i nogle tilfælde ganske klart, som fx når en langtidssygemeldt lønmodtager tilbydes beskæftigelse på særlige vilkår. I andre tilfælde kan det imidlertid være mere vanskeligt at afgøre, fx om en virksomhed, der tilbyder en medarbejder efteruddannelse, forebygger, at vedkommende bliver

udstødt fra arbejdsmarkedet. Forebyggelse kræver nemlig, at medarbejderen i fravær af forebyggelsen var havnet i en udsat position, og det er ikke sikkert i tilfældet med efteruddannelse.

I de følgende kapitler ses der bort fra dette problem. Således antager vi, at nogle bestemte handlinger forebygger eller afhjælper sociale problemer. Hvis en virksomhed ikke udfører disse handlinger, kan der opstå eller forblive at være det pågældende sociale problem, og den offentlige forvaltning må håndtere problemet. Handlingerne måles i undersøgelsen ved en række indikatorer, der tages som udtryk for et givet socialt engagement.

Virksomheders sociale engagement kan med fordel opdeles i fire kategorier som angivet i Holt (1998). Engagementet kan være rettet mod virksomhedens egne medarbejdere – *internt* socialt engagement, eller det kan være rettet mod personer uden for virksomheden – *eksternt* socialt engagement. Både det interne og det eksterne sociale engagement kan være enten forebyggende eller afhjælpende, og følgelig kan det sociale engagement rubriceres i én af de fire kasser i figur 2.1.

Opdelingen, som angives i figuren, er vigtig, fordi virksomhederne står over for forskellige problemer og har forskellige incitamenter alt afhængig af, hvilken type socialt engagement vi ser på. For nogle typer social engagement er der en udpræget grad af offentlig støtte, mens andre i højere grad hviler på virksomhederne selv. De indikatorer, der er anvendt i undersøgelsen, kan alle henføres til en af figurens fire kategorier, om end nogle kan berøre flere felter samtidig.

Figur 2.1

De fire typer af socialt engagement som er udgangspunkt for målingsundersøgelsen.

	Forebyggende	Afhjælpende
Internt	Rettet mod forebyggelse af sociale problemer blandt egne medarbejdere.	Adfærd rettet mod afhjælpning af allerede opståede sociale problemer blandt egne medarbejdere.
Eksternt	Handlinger rettet mod forebyggelse af sociale problemer i det omkringliggende samfund.	Rettet mod integration af personer udenfor arbejdsmarkedet.

Virksomhederne er i undersøgelsen blevet stillet en række spørgsmål, der relaterer sig til deres familiepolitik og seniorpolitik. Disse spørgsmål er valgt som indikatorer for det *forebyggende interne sociale engagement*. Med hensyn til familiepolitikken redegør virksomhederne fx for, i hvilket omfang medarbejdere med mindre børn kan arbejde hjemme, om der er omsorgsdage ud over barns første sygedag m.v. Med hensyn til seniorpolitikken spørger vi, om virksomhederne tillader ældre medarbejdere at have nedsat arbejdstid, om de bliver tilbudt mindre krævende arbejde m.v. Sådanne tiltag antages at forebygge interne sociale problemer, idet de kan sikre, at de pågældende medarbejdere ikke havner i en sårbar situation i forhold til arbejdsmarkedstilknæytningen.

Indikatorerne for det *afhjælpende interne sociale engagement* skal for at være afhjælpende være rettet mod personer, der allerede befinder sig i en udsat position i virksomhederne. I den forbindelse bliver virksomhederne i undersøgelsen spurgt, om de støtter medarbejdere i personlige krisesituationer, støtter medarbejdere, der bliver syge, tilbyder efteruddannelse til medarbejdere, der ellers risikerer at miste jobbet o.l. Sådanne handlinger er afhjælpende, fordi medarbejdere, der ellers er udstødningstruede, fastholdes på virksomheden.

Med hensyn til det *forebyggende eksterne engagement* er virksomhederne blevet spurgt om, hvor mange lærlinge/elever, voksenlærlinge, praktikanter samt personer med indvandrer- og flygtningebaggrund de beskæftiger. Fælles for disse typer af arbejdskraft er, at de enten er på vej ind på arbejdsmarkedet eller risikerer at få en marginal position på arbejdsmarkedet. Beskæftigelse af disse typer arbejdskraft kan derfor siges at indikere et forebyggende eksternt socialt engagement.

Virksomhederne er endelig blevet spurgt om, hvor mange personer med løntilskud, de har ansat. Løntilskudsansættelser omfatter i denne forbindelse både ledige ansat med løntilskud og personer med nedsat arbejdsevne ansat med løntilskud. Fælles for disse to grupper er, at de allerede har et socialt problem enten i form af ledighed eller nedsat arbejdsevne (ofte med ledighed til følge) og derfor har svært ved at leve op til kravene på arbejdsmarkedet. Ansættelse af personer fra disse grupper tages som indikatorer for virksomhedernes *afhjælpende eksterne sociale engagement*.

Om at måle en udvikling

Denne undersøgelse er, som tidligere omtalt, den tredje i en række på fire om virksomheders sociale engagement (målt fra arbejdsgransiden). Et af formålene med denne serie undersøgelser er at måle udviklingen i virksomheders sociale engagement over undersøgelsesperioden. For at en sådan sammenligning af resultaterne skal være meningsfyldt, må nogle metodiske forhold være opfyldt.

For det første er det nødvendigt, at stikprøverne er udtrukket på samme måde. Hvis dette ikke er tilfældet, kan forskellige grupper af virksomheder være repræsenteret i varierende omfang og være årsag til forskellige resultater. Databilaget sidst i bogen redegør for udvælgelsesmetoden, der er identisk for de tre undersøgelser. For det andet er det vigtigt, at spørgsmålene opfattes på samme måde af respondenterne i de forskellige år. Af hensyn til dette forhold er spørgsmålene i spørgeskemaet fastholdt med de samme formuleringer og risikoen for forskellige opfattelser af spørgsmålene således minimeret. Enkelte spørgsmål er dog ændret, mens andre er taget helt ud af undersøgelsen, og i disse tilfælde skal sammenligningen derfor tages varsomt. Der er i kapitlerne gjort opmærksom på disse ændringer ved gennemgangen af resultaterne.

I undersøgelser, som strækker sig over en årrække, er det vanskeligt at tage højde for omgivelsernes påvirkning af respondenterne. Virksomheders sociale engagement er en del af den offentlige debat, og udviklingen i denne kan meget vel tænkes at have indflydelse på svarpersonernes opfattelse af det sociale engagement. Der foreligger fx den mulighed, at en øget fokusering på emnet i medierne kan ændre respondentens besvarelse af et givet spørgsmål alene af den årsag, at de er blevet bevidste om forhold, de ellers ikke ville have kendt. Dette må primært forventes, at være et potentielt problem for spørgsmålene omkring virksomhedernes holdninger til det sociale engagement i bogens kapitel 5. Imidlertid er det netop hensigten med en del af den offentlige debat at påvirke virksomhederne i deres opfattelse af sociale problemer som et vigtigt element i skabelsen af et mere rummeligt arbejdsmarked. Der er derfor kun tale om et problem i denne forbindelse, hvis virksomhederne svarer strategisk forstået på den måde, at de giver udtryk for at have nogle bestemte holdninger, fordi de ønsker at fremstå på en bestemt måde i forhold til offentligheden.

Udviklingen i dansk og international økonomi m.v.

Virksomhedernes sociale engagement må forventes at blive påvirket af udviklingen i dansk og international økonomi i almindelighed og arbejdsmarkedet i særdeleshed. Derfor er det vigtigt at kende nogle generelle træk.

I begyndelsen af 2001 startede en international konjunkturedgang i USA, som hurtigt spredte sig til Europa. Dansk økonomi blev også ramt af denne nedgang, og som følge heraf faldt væksten markant i 2001 og 2002. Som det fremgår af tabel 2.1, var væksten i 2001 og 2002 (de to år der leder op til denne målingsundersøgelse) på henholdsvis 1,4 og 1,6 procent. Dette er en markant tilbagegang i forhold til de foregående år, og sammenlignet med perioden 1990-2002, hvor den gennemsnitlige BNP-vækst lå på 3.1 pct., er der tale om en betydelig tilbagegang. Vækstafmatningen i Danmark har dog ikke været helt så markant som i den resterende del af Vesteuropa, bl.a. fordi der ikke har været en tilsvarende nedgang i produktivitetstigningerne og en højere vækst i forbrug og investeringer, jf. Finansministeriet (2003).

En konjunkturedgang kan have direkte indflydelse på både virksomhedernes interne og eksterne sociale engagement. Det er sandsynligt, at virksomhedernes indtjening falder, hvorved ressourcerne til både fastholdelse og integration af udsatte medarbejdere bliver færre, fx i form af færre midler til efteruddannelse (fastholdelse) og ansættelse af praktikanter og lærlinge (integration).

En konjunkturtilbagegang i dette omfang må, alt andet lige, også forventes at sætte sine spor på ledighedsstatistikken. I marts 2002 nåede ledigheden et historisk lavt niveau på omkring 140.000 personer. I den resterende del af 2002 steg den jævnt og lå ultimo 2002 på ca. 151.000 personer (se figur 2.2). I forhold til opbremsningen i den internationale økonomi falder denne stigning i ledigheden noget senere og er relativt beskeden af omfang. Den sene reaktion kan formentlig dels tilskrives et beskæftigelsesefterslæb fra 2002, hvor der var mangel på arbejdskraft inden for flere områder, dels at virksomhederne har reageret forsinket med afskedigelser, fordi det først i 2002 blev klart, at der var tale om en længere afmatning.

Tabel 2.1

Udvalgte nøgletal for udviklingen i dansk økonomi i undersøgelsesperioden, særlig med henblik på arbejdsmarkedet.

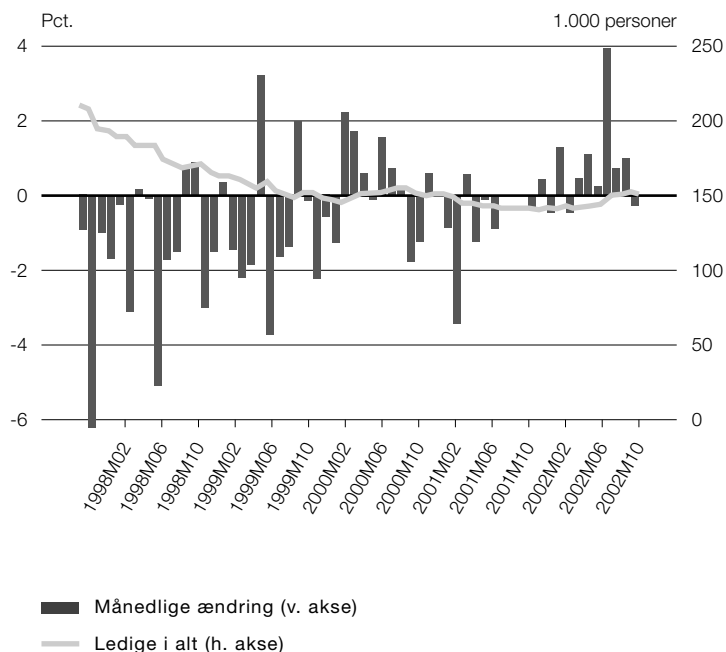
	1998	1999	2000	2001	2002
	Stigning, pct.				
Realt BNP	2,5	2,6	2,9	1,4	1,6
Handelsvægtet BNP i udlandet	3,0	3,0	3,7	1,3	1,5
Eksportmarkedsvækst (industrivarer)	10,4	6,3	12,3	0,1	0,3
Lønkonkurrenceevnen i samme valuta	-3,0	-0,4	3,1	-2,2	-2,3
Industrieksport i faste priser	5,3	8,5	11,8	2,8	4,6
Timeløn	4,0	4,8	3,6	4,2	4,2
Forbrugerprisindeks	1,8	2,5	2,9	2,4	2,5
Kontantpris på enfamiliehuse	8,8	6,9	6,5	6,0	2,7
Eksportpriser, varer	-3,1	-0,6	6,9	2,5	-0,5
Importpriser, varer	-3,0	-3,9	7,0	1,5	0,0
Bytteforhold, varer	-0,1	3,4	-0,1	1,0	-0,5
Timeproduktivitet i private byerhverv	1,0	2,6	3,2	3,2	1,5
Real disponibel indkomst, husholdninger	1,9	-0,4	1,3	1,9	0,4
Arbejdsmarked					
Arbejdsstyrke (1.000 personer)	2.834	2.874	2.884	2.895	2.881
Beskæftigede (1.000 personer)	2.651	2.716	2.734	2.75	2.736
– heraf i privat sektor	1.839	1.896	1.913	1.921	1.897
– heraf i offentlig forvaltning og service	812	820	821	829	839
Beskæftigelse (stigning, pct.)	1,7	1,3	0,7	0,6	-0,5
Ledighed (1.000 personer)	183	158	150	145	145
Efterlønsmodtagere (do.)	139	149	156	159	169
Personer på arbejdsmarkedsorlov (do.)	40	32	26	22	16
Ledige i pct. af arbejdsstyrken	6,4	5,5	5,2	5,0	5,0
Ledige i pct. af arbejdsstyrken, EU-def.	5,2	4,8	4,4	4,3	4,5

Kilde: Økonomisk Redegørelse, Finansministeriet december 2002 og maj 2003.

En stigende ledighed kan være til skade for virksomhedernes sociale engagement og arbejdsmarkedets rummelighed. Det er tænkeligt, at de udstødningsruede medarbejdere står forrest i køen, når virksomhederne skal afskedige. Når ledigheden stiger, har virksomhederne desuden et relativt stort arbejdskraftudbud at vælge imellem, og incitamentet til at ansætte personer, der har svært ved at leve op til kravene på arbejdsmarkedet, bliver mindre. Det er med andre ord

Figur 2.2

Udviklingen i ledigheden fra primo 1998 til ultimo 2002 på månedsbasis.

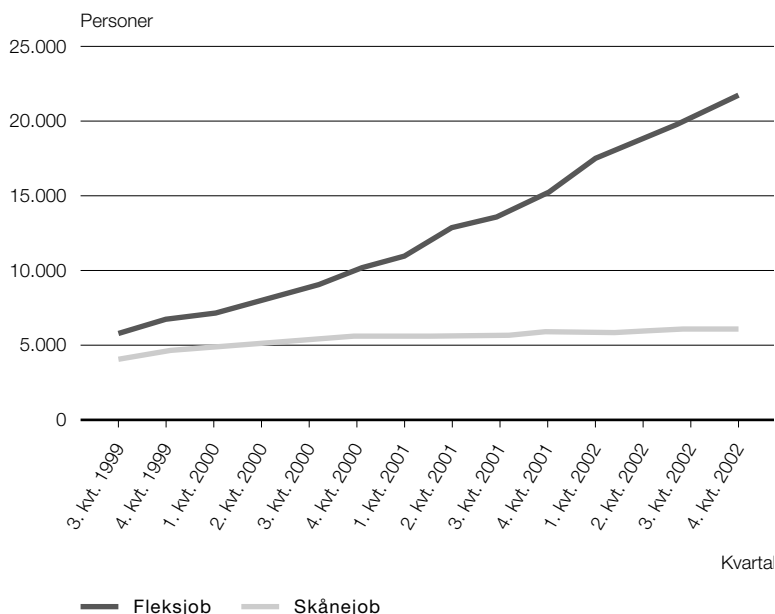


meget muligt, at de svageste individer bliver hårdest ramt ved en konjunkturedgang.

Andre forhold, der påvirker arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement, er den teknologiske udvikling og globalisering. Selv om den teknologiske udvikling ofte optræder som nødvendig betingelse for globalisering, kan den teknologiske udvikling også selvstændigt påvirke arbejdsmarkedets rummelighed. Eksempelvis kan den teknologiske udvikling føre til, at traditionelle organisations- og produktionsformer i virksomheder erstattes af nye, som stiller højere krav til medarbejderne. De højere krav kan på den ene side gøre det mere attraktivt for virksomhederne at efteruddanne medarbejderne, så de er i stand til at møde disse udfordringer (større fastholdelse). På den anden side kan de højere krav gøre det endnu vanskeligere for allerede marginaliserede individer at komme tilbage på arbejdsmarkedet (mindre integration).

Figur 2.3

Udviklingen i fleks- og skånejob ansættelser siden 1999.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Liberaliseringen af kapital- og valutamarkeder er en af hjørnestenene i den globalisering, der bl.a. har betydet en øget internationalisering af vare- og kapitalmarkeder. Denne øgede internationalisering har skærpet konkurrencen og betydet en yderligere specialisering af produktionen på verdensplan. En sådan specialisering kan give anledning til strukturproblemer på arbejdsmarkedet. "Gamle" traditionelle industrier bliver urentable, og "nye" højteknologiske vinder frem. Denne form for strukturændringer i produktionen kan meget vel føre til forskydninger i sammensætningen af efterspørgslen efter arbejdskraft. For at undgå udstødning og marginalisering af de typer arbejdskraft, der oplever ringere beskæftigelsesmuligheder, er omskoling og opkvalificering nødvendig. Opgaver af denne art kan virksomhederne påtage sig, ligesom offentlige ordninger og medarbejderne selv spiller en vigtig rolle.

Politiske tiltag og aftaler på arbejdsmarkedet

De rammer, som lovgivningen og aftaler på arbejdsmarkedet lægger, er af væsentlig betydning for virksomheders sociale engagement. Denne betydning kan være i form af bestemmelser, aftaler m.v., der har til hensigt direkte at påvirke virksomheders sociale engagement (fx regler til regulering af afskedigelser), eller det kan være en indirekte påvirkning, der tilpasser virksomheders økonomiske incitamenter til at øge det sociale engagement (løntilskudsordninger m.v.). Endelig foreligger den mulighed, at offentlige myndigheder forsøger at påvirke virksomhedernes opfattelse og forståelse af den rolle, de spiller i løsningen af sociale problemer. Kampagnen "Giv plads på din arbejdsplads" er et eksempel på, hvordan den offentlige politik kan bruges til at påvirke virksomheders holdninger til deres sociale engagement. Kampagnen blev ført af Beskæftigelsesministeriet og blev afsluttet i november 2002 og kan derfor have indflydelse på resultaterne i denne målingsundersøgelse.

Over hele undersøgelsesperioden har der været en del tiltag både i lovgivningen og i overenskomstaftaler, der kan have betydning for det sociale engagement. Det er generelt indtrykket, at disse ændringer om noget må påvirke virksomhederne til at øge det sociale engagement, om end der er enkelte tilfælde, hvor det modsatte også kan være tilfældet.

Fra og med 1999 blev 120 dages-reglen suspenderet i den offentlige sektor via overenskomsterne. Denne regel betød, at offentlige virksomheder kunne afskedige medarbejdere med forkortet varsel efter 120 dages sygefravær inden for et år. Omkostningen ved at afskedige en medarbejder pga. sygdom faldt således betydeligt, når grænsen på de 120 dage var nået. Med afskaffelsen af denne regel eksisterer der ikke længere noget omkostningsfald, noget der må forventes at få det gennemsnitlige antal sygdomsbetingede afskedigelser til at falde.

Endvidere er bestemmelserne om finansiering af sygedagpenge blevet harmoniseret mellem den offentlige og private sektor fra januar 2000. Hermed skal offentlige virksomheder såvel som private udelukkende finansiere sygedagpenge i sygefraværets to første uger mod hele forløbet tidligere. Der er hermed skabt et klart motiv til, at offentlige virksomheder i højere grad end tidligere skal fastholde sygemeldte medarbejdere.

Med hensyn til egentlige lovændringer er der i undersøgelsesperioden sket flere betydelige justeringer. En vigtig ændring vedrører virksomheders mulighed for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne med løntilskud. Fleksjobordningen og skånejobordningen afløste i 1998 de gamle 50/50- og 1/3-ordninger, og i den forbindelse blev tilskuddene gjort mere fleksible og kunne omfatte flere stillingskategorier. Endvidere blev det fra januar 2000 mere attraktivt at få tildelt et fleksjob, eftersom personer ansat i denne ordning som noget nyt kunne bevare ansættelsen ved flytning til en anden kommune, og personer, som venter på at komme i fleksjob, fik ret til ledighedsydelse.

Kommunernes incitamenter (som myndighed) til at anvende fleksjobordningen har ligeledes undergået betydelige forandringer over undersøgelsesperioden. Oprindeligt refunderede staten 50 procent af kommunens udgifter til fleksjob, men i 1998 blev denne andel sat op til 100 pct. Siden har der dog været nogle mindre stramninger af fleksjobordningen, statens refusion er sat ned til 65 pct. i 2001. Figur 2.3 nedenfor viser, at der har været en betragtelig stigning i antallet af fleksjob. Figuren er ikke en del af indeværende målingsundersøgelse, men baseret på opgørelsen af registrerede fleksjob i Danmarks statistik.

Et andet bidrag til stigningen i antallet af fleksjob kan tilskrives en ændring i finansieringen og organiseringen af førtidspensioner. Bl.a. skal kommunerne fra 1999 finansiere 65 pct. af udgifterne mod tidligere 50 pct. Kommunerne (som myndighed) har altså fået klare incitamenter til at integrere personer med nedsat arbejdsevne på arbejdsmarkedet i form af fleksjob frem for at pensionere dem. I følge tal fra Danmarks Statistik var der knap 273.000 førtidspensionister i 1998 mod ca. 259.000 i 2002.

Regeringsskiftet i november 2001 og den omlægning af beskæftigelses- og socialpolitikken, der fulgte, har også betydning i denne sammenhæng. Blandt den nye regerings tiltag kan nævnes:

- *Aftalen om "Flere i arbejde"*, der har den overordnede målsætning, at beskæftigelsen skal øges med 87.000 personer i perioden frem til 2010, hvoraf de 20.000 skal komme fra et fald i ledigheden. Et centralt træk ved denne aftale er visionen om et enstrengt arbejdsmarkedssystem. Hensigten hermed er bl.a., at alle ledige

(forsikrede og ikke forsikrede), skal igennem samme forløb og vurderes efter samme principper. Der lægges i den forbindelse også vægt på en regelforsimpling. Et andet karakteristisk træk ved aftalen er, at der i større omfang fokuseres på den lediges egen motivation til at komme i arbejde fx gennem hyppigere kontakt med kommune/arbejdsformidling, jobklubber, obligatorisk oprettelse i CV-bank m.v.

- *Integrationspakken* "På vej mod en ny integrationspolitik" er regeringens udspil til, hvordan personer med flygtninge- eller indvandrerbaggrund i større omfang kan integreres på det danske arbejdsmarked og i det danske samfund.
- *Førtidspensionsreformen* har bl.a. til hensigt at gennemføre nogle forenklinger. Eksempelvis reduceres antallet af pensionssatser fra fire til én, der til gengæld kommer op på dagpengeniveau. Derudover bliver det vanskeligere at få tilkendt førtidspension, bl.a. fordi personer der kan varetage et fleksjob ikke må komme på førtidspension. Endelig bliver kommunernes refusion fra staten sat ned, og kommunernes incitamenter til at visitere personer til førtidspension bliver således også reduceret.

Det må forventes, at de tre ovennævnte tiltag kun i beskedent omfang har indflydelse på denne målingsundersøgelses resultater. Eksempelvis er de første dele af "Flere i arbejde" først implementeret lovgivningsmæssigt pr. 1. januar 2003, altså efter seneste måling fandt sted. Det kan dog ikke udelukkes, at den samfundsdebat, der har fundet sted i forbindelse med vedtagelsen af disse pakker og reformer, kan have præget virksomhedernes adfærd og derfor alligevel have haft en vis effekt på resultaterne.

VIRKSOMHEDERS INTERNE SOCIALE ENGAGEMENT

I dette kapitel ser vi på det, der er blevet kaldt virksomheders interne sociale engagement. Med det interne engagement menes der, at virksomhederne tager et socialt engagement for egne medarbejdere (Holt, 1998). Det interne engagement har altid ligget på et højere niveau end det eksterne engagement, når man ser på de tidligere målingsundersøgelser (Holt, 1998; Larsen & Weise, 1999; Kruhøffer & Høgelund, 2001), hvilket virker ganske naturligt. Det forekommer vel alle nemmere at have et socialt engagement over for personer, som man kender end over for personer, man ikke kender. Ses der på de økonomiske rationaler, forekommer det også rimeligt, at det interne engagement er på et højere niveau end det eksterne.

At forbygge og afhjælpe marginalisering og udstødning af medarbejdere er økonomisk rationelt fordi:

- Det giver virksomheden et godt image, der kan være med til at rekruttere nye medarbejdere
- Det er med til at fastholde de gode medarbejdere, idet virksomheden signalerer interesse for medarbejderne
- De fastholdte medarbejdere bidrager med erfaring og viden

(Se fx Holt, 2003; Ipsen, 1999; Westergaard Nielsen, 1999; Thaulow, 1995; Rosdahl, 1999).

Det interne sociale engagement kan deles op i to typer af engagement: det forebyggende og det afhjælpende. Det forebyggende interne engagement vil typisk være personalepolitiske tiltag, der primært er rettet mod normalarbejdskraften såsom familiepolitik og seniorpolitik. Det afhjælpende interne engagement er derimod rettet mod den del af arbejdskraften, der er truet. Truet forstået som i en sårbar situation i forhold til arbejdsmarkedstilknytningen. Den sårbare situation kan være opstået på grund af fx sygdom, nedslidning eller forældede kvalifikationer. Det internt afhjælpende engagement vil kunne måles på, i hvilket omfang virksomheden fastholder sådanne medarbejdere fx ved at have en sygefraværspolitik.

Undersøgelsen viser udviklingen

Hovedformålet med kapitlet er at se på udviklingen i denne type af socialt engagement. De første sammenlignelige målinger er fra 1998 (offentliggjort i 1999 i Larsen & Weise). Dernæst blev virksomhederne spurgt i 2000 (offentliggjort i 2001 i Kruhøffer & Høgelund) og endelig er de blevet spurgt i 2002 (denne undersøgelse). Det bliver således første gang, at det bliver muligt at beskrive en egentlig udvikling i virksomheders sociale engagement. Virksomheders sociale engagement samt udviklingen i virksomheders sociale engagement fra 1998 til 2002 vil blive beskrevet. Det vil sige, at det ikke er en forudsætning at have læst de to foregående rapporter for at kunne forstå denne.

Der er dog nogle væsentlige ændringer i dette års spørgeskema i sammenligning med spørgeskemaet fra de to andre år. I spørgeskemaet fra 1998 og 2000 blev virksomhederne spurgt om, hvorvidt de personalepolitiske tiltag var rettet mod funktionærer eller arbejdere. Denne differentiering er fjernet i dette års skema. Det er altid problematisk at ændre i et skema, som netop skal bruges til at vise og beskrive en udvikling. Det er dog mere problematisk at have spørgsmål, der er vanskelige at fortolke og forstå. Dette var tilfældet med denne opdeling. Der var meget lille forskel på, hvilke personalepolitiske tiltag virksomhederne havde rettet mod henholdsvis funktionærer og arbejdere. Eller sagt på en anden måde. Virksomheder, der har medarbejdere i begge kategorier, forskelsbehandler ikke disse. Derfor blev det besluttet at fjerne sondringen. Dette har til gengæld givet nogle problemer i forhold til at skulle vise udviklingen på området, men det er gjort ved at samle svarene fra spørgsmålene fra 1998 og

2000, således at det bliver muligt at se, om der er sket en udvikling på området.¹

En anden ændring er, at det i dette års måling er blevet muligt at se på andelen af virksomheder, der har anvendt fx fleksjob til at fastholde egne medarbejdere. Da det er første gang, at denne skelnen er mulig, er det samtidig umuligt at sige noget om udviklingen på dette område. Dette bliver til gengæld muligt ved næste måling, der vil blive foretaget i 2004.

Det interne forebyggende engagement

Det følgende afsnit handler om virksomheders forebyggende interne engagement. Det vil sige de tiltag, virksomheder tager over for normalarbejdskraften. Det vil primært være forskellige personalepolitiske tiltag, der skal få medarbejderne til at føle sig godt behandlet af virksomheden. I denne undersøgelse er der spurgt til forskellige familiepolitiske og seniorpolitiske tiltag. Rækken af mulige personalepolitiske tiltag bliver tilsyneladende længere år for år, men da der her er tale om en undersøgelse, hvor målingen af en udvikling er i centrum, må vi nøjes med de spørgsmål, der blev stillet i 1998.

Alle virksomheder tager hensyn til medarbejdere med børn

I dette afsnit vil der blive set på, hvor mange af virksomhederne der svarer bekræftende på, at man på virksomheden tager særlige hensyn til medarbejdere med mindre børn. Det skal erindres, at det er den personaleansvarlige, der er spurgt, hvilket betyder, at de efterfølgende resultater intet siger om, hvorvidt medarbejderne faktisk bruger de muligheder, som ledelsen siger er til stede. Ligeledes skal det fremhæves, at det kun er virksomheder, der faktisk har medarbejdere med mindre børn, der har besvaret spørgsmålene. Virksomheden er blevet spurgt om:

-
1. Rekodningen et foretaget på følgende vis: Virksomhederne har haft 5 svarmuligheder i 1998 og 2000 med hensyn til de forskellige personalepolitiske tiltag. I forhold til 2002 har det været muligt at svare for arbejdere og funktionærer hver især. En sammenligning mellem årene kræver derfor, at svarene for arbejdere og funktionærer i 1998 og 2000 samles, så de ansatte betragtes under et. Hvis en virksomhed har svaret ja til et givet personalepolitisk tiltag for enten arbejdere eller funktionærer, er det blevet rekodet til et ja for medarbejderne samlet set. Dette uanset om den pågældende virksomhed kun beskæftiger den ene type arbejdskraft.

Tabel 3.1

Andelen af virksomheder, der tager hensyn til medarbejdere med mindre børn. Særsklit for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Pct.							
Mindst en af de nævnte muligheder							
1998	82	93	83	91	100	93	86
2000	72*	88	73*	87	97	89*	77*
2002	85*	93	86*	94	99	95*	88*
Andet							
1998	2*	5*	3*	5	11	7	4*
2000	5	14	6	8	11	9	7
2002	9*	10*	9*	13	13	13	10*
Positiv indstilling til børnepasningsorlov							
1998	59	78	61	84	97	87	67
2000	51*	77	53*	82	94	84	60*
2002	69*	74	70*	92	95	93	76*
Mulighed for at arbejde hjemme							
1998	18	31	19	16	33	20	19
2000	18	43	20	12	21*	14*	19
2002	18	37	20	19	30*	21*	20
Omsorgsdage ud over barns 1. sygedag							
1998	53	65*	54	59*	60*	59*	55
2000	46*	60	47*	69	87*	72	53
2002	58*	49*	57*	80*	88*	82*	63
Fleksible arbejdstider							
1998	60	61	60	65	74	67	62
2000	58*	64	58	60*	65	61	59*
2002	71*	63	70	74*	65	72	70*
Uvægtet procentgrundlag							
1998	710	714	1.424	339	612	951	2.375
2000	669	603	1.272	441	636	1.077	2.349
2002	647	586	1.233	446	676	1.122	2.355

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

- Der er fleksible arbejdstider for ansatte med mindre børn
- Medarbejderne har omsorgsdage ud over barns første sygedag
- Medarbejderne har mulighed for at arbejde hjemme, hvis børnene har behov
- Virksomheden har en positiv indstilling til, at medarbejderne tager børnepasningsorlov
- Virksomheden tager andre hensyn til medarbejdere med mindre børn

Tabel 3.1. viser fordelingen, som den tager sig ud over de 3 målinger. Som det allerførste kan man konstatere, at der er sket en signifikant stigning i virksomheder, der tager en eller anden form for hensyn til medarbejdere med mindre børn. 88 pct. af samtlige virksomheder tilbyder mindst en af de nævnte muligheder.

Som det fremgår ved et kig ned over tabellen, ser det ud til, at det var året 2000, der var markant anderledes end årene 1998 og 2002. I hvert tilfælde ligger 1998 og 2002 nogenlunde på linje, mens 2000 i alle tilfældene ligger lavere. Mulighed for fleksible arbejdstider samt en positiv holdning til børnepasning er de to områder, hvor der er sket en stigning, mens omsorgsdage og muligheder for at arbejde hjemme har ligget konstant i alle tre målinger.

De offentlige virksomheder ligger samlet set over de private virksomheder, når man ser på andelen af virksomheder, der giver medarbejderne muligheder for at tage hensyn til mindre børn. 86 pct. af samtlige private og 99 pct. af samtlige offentlige virksomheder giver medarbejderne mindst én af de nævnte muligheder i 2002.

Den største stigning for de private virksomheder ser ud til at være vedr. indstillingen til børnepasningsorloven. 69 pct. af de små private virksomheder har en positiv indstilling. I 2000 var det tilsvarende tal 51 pct. Samme udvikling gælder for den fleksible arbejdstid. 71 pct. af de små private virksomheder tilbyder fleksibel arbejdstid i 2002 mod kun 58 pct. i 2000.

Flere virksomheder tager hensyn til ældre medarbejdere
Diskussionen om, hvordan man fastholder ældre medarbejdere på arbejdsmarkedet, har været et emne, der ofte dukker op i den offentlige debat. På den ene side påpeges det, hvor vigtigt det er at fast-

holde de ældre på arbejdsmarkedet, fordi de besidder erfaring og kvalifikationer, som det tager mange år på arbejdsmarkedet at opbygge, men også fordi arbejdsstyrken bliver for lille, hvis de ældre forlader den for tidligt (Socialforskningsinstituttet, 2002). Efterlønsdebatten skal også ses i denne kontekst. På den anden side påpeger man, hvor vanskeligt det er for ældre at komme tilbage på arbejdsmarkedet, hvis de først er blevet ledige (Socialforskningsinstituttet, 2002).

Seniorpolitikken er derfor blevet fremhævet som en måde at sikre, at de ældre ikke forlader arbejdsmarkedet for tidligt, og måske også en måde, hvorpå man kan fastholde medarbejdere, der ellers ville være røget ud – dermed formentlig ud til arbejdsløshed. Virksomheder med en seniorpolitik signalerer endvidere, at her tager man hånd om medarbejderne, også når de bliver ældre.

I dette afsnit vil der blive set på, i hvilket omfang virksomhederne så faktisk gør noget for at fastholde deres egne ældre medarbejdere. Igen må vi påpege, at der er tale om, hvilke muligheder virksomheden tilbyder ældre medarbejdere og ikke i hvilket omfang disse muligheder så faktisk anvendes, ligesom det kun er virksomheder, der har ældre medarbejdere, der har besvaret spørgsmålene.

I spørgeskemaet er følgende muligheder oplistet:

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

Disse forskellige muligheder er forsøg på både at gøre det mere attraktivt og i visse tilfælde at gøre det muligt for den ældre at blive på arbejdsmarkedet.

Tabel 3.2 viser udviklingen over de tre år, og vi kan overordnet konstatere, at der også på dette område er tale om en stigning i andelen af virksomheder, der giver ældre medarbejdere forskellige tilbud.

72 pct. af samtlige adspurgte virksomheder tilbyder i 2002 mindst en af de nævnte muligheder til deres ældre medarbejdere. Den til-

Tabel 3.2

Andelen af virksomheder, der gør noget for at fastholde ældre medarbejdere. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Pct.							
Mindst en af de nævnte muligheder							
1998	48*	80	51*	70	87	74	57*
2000	48*	81	52*	70	87	73	57*
2002	68*	82	70*	75	90	78	72*
Andet							
1998	2	3*	2*	2	11	4	3*
2000	2	6	2	3	10	4	3
2002	4	14*	5*	6	9	7	6*
Efteruddannelse							
1998	24*	51	27	43	54	46	32
2000	28	50	31	46	60	48	35
2002	36*	42	37	45	59	48	40
Mindre krævende/andre arbejdsopgaver							
1998	30*	63	33	34	57	40	35*
2000	28*	66	32*	38	60	42	34
2002	49*	66	52*	49	61	51	52*
Kortere arbejdstid – hel/ delvis lønkomensation							
1998	17	25	18	12	40	19*	18
2000	13*	26	14	19	48	24	17
2002	21*	32	23	21	43	25*	24
Kortere arbejdstid tilsvarende lønnedgang							
1998	35*	53	37*	40*	57	44*	39*
2000	35*	53	37*	49	63	52	41
2002	60*	62	60*	53*	69	57*	59*
Uvægtet procentgrundlag							
1998	533	628	1.161	282	574	856	2.017
2000	484	492	976	334	521	855	1.831
2002	481	553	1.034	398	673	1.071	2.105

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

svarende procentandel var i 1998 og 2000 57 pct., så her er tale om en signifikant stigning.

Det er de private virksomheder, der afstedkommer den signifikante stigning. Især har tilbuddet om kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang bidraget med en stor stigning. I 1998 og i 2000 svarede 37 pct. af de private virksomheder bekræftende, i 2002 er det 60 pct. At tilbyde medarbejderne nedsat arbejdstid med tilsvarende lønnedgang er samtidig det enkeltstående tiltag, som den største andel virksomheder tilbyder. 59 pct. af alle virksomheder svarer i 2002 bekræftende.

Trods de private virksomheders stigning i seniorpolitiske tiltag er det stadig de offentlige virksomheder, der ligger i front, men forskellene mindskes. Den største forskel er at finde i tilbudet om efteruddannelse. Her svarer 37 pct. af de private mod 48 pct. af de offentlige virksomheder bekræftende, og her er det måske ikke så overraskende de små private virksomheder, der halter bagud.

Opsummerende på virksomheders interne forebyggende sociale engagement kan vi konstatere, at stort set alle virksomheder har en grundlæggende positiv holdning over for medarbejdere med mindre børn, idet de alle gør mindst et af de oplistede tiltag. Det kan ligeledes konstateres, at de offentlige gør mere end de private og de store virksomheder gør mere end de små. Flest virksomheder tilbyder en positiv indstilling til børnepasningsorlov, hvilket måske skal ses som et udtryk for, at virksomhederne må rette ind efter kommunerne, der formentlig har rettet sig ind efter orlovsmulighederne og derfor ikke tilbyder forældrene pasning, før alle orlovsmuligheder er opbrugt.

Med hensyn til seniorpolitikken er der sket en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der mindst har et af de nævnte tilbud til ældre medarbejdere. Det er de private virksomheder, der står for stigningen, og det er primært tilbudet om at gå ned i tid med tilsvarende lønnedgang, der har vundet indpas også på private virksomheder. Dette tilbud er samtidig det tilbud, den største andel af virksomheder tilbyder.

Det interne afhjælpende engagement

Det interne afhjælpende engagement er tiltag, der er rettet direkte mod medarbejdere, som er truede i forhold til en fastholdelse af deres beskæftigelse. Denne marginale position kan være opstået af forskellige grunde. Tre hovedårsager skal nævnes:

- Ændrede kvalifikationskrav
- Sygdom og/eller personlig krise
- Nedsat arbejdsevne

Virksomheder har en række muligheder for direkte at gå ind og afhjælpe situationen for den enkelte medarbejder ved at tilbyde forskellige foranstaltninger og dermed fastholde medarbejderen frem for at afskedige medarbejderen eller se til, at medarbejderen selv forlader arbejdspladsen.

I dette afsnit vil udviklingen i virksomhedernes brug af forskellige afhjælpende foranstaltninger blive beskrevet, ligesom udviklingen vil blive belyst.

Efteruddannelse som værn mod marginalisering

Udviklingen af nye organisationsformer og herunder mere fleksible arbejdsformer har haft betydning for udviklingen i kvalifikationskravene (for en uddybning af dette tema, se kap. 6). Øgede og/eller ændrede kvalifikationskrav til den enkelte medarbejder er dagligdag for mange medarbejdere (Csonka, 2000). Undersøgelser har vist, at denne udvikling i kravene til den enkelte medarbejder kan skabe en fare for en marginalisering af de medarbejdere, der ikke kan leve op til kravene (Thaulow & Friche, 2000; Boll & Christensen, 2002). Lidt firkantet kan man sige, at ændringer i kravene er med til at skabe et mindre rummeligt arbejdsmarked for de medarbejdere, der har vanskeligt ved at leve op til kravene.

En måde, virksomhederne kan forsøge at dæmme op for disse nye marginaliseringsprocesser på, er ved at sikre, at den ubalance, der opstår mellem den enkeltes ressourcer og de krav, der stilles, varer kortest mulig tid. En måde at sikre dette på er ved kompensatoriske foranstaltninger (Thaulow & Friche, 2000). Tilbud om efteruddannelse er en af disse foranstaltninger.

I spørgeskemaet er der blevet spurgt om, i hvor høj grad virksomheden tilbyder efteruddannelse til medarbejdere, der ellers risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i kvalifikationskravene.

I de tidligere undersøgelser er der vedr. dette spørgsmål lavet en son-
dring mellem arbejdere og funktionærer. Denne son-
dring er ligesom i de foregående spørgsmål blevet fjernet i dette års skema, men i dette
tilfælde har det ikke været muligt at lave en forsvarlig samling af sva-
rene således, at en udvikling over årene alligevel har kunnet vises.²

Figur 3.1 viser i hvor høj grad virksomheder tilbyder efteruddannelse
til medarbejdere, der ellers risikerer at miste deres arbejde særskilt
for private og offentlige virksomheder.

Bilagstabel 3.1 viser de eksakte tal særskilt for virksomhedsstørrelse
samt private og offentlige virksomheder.

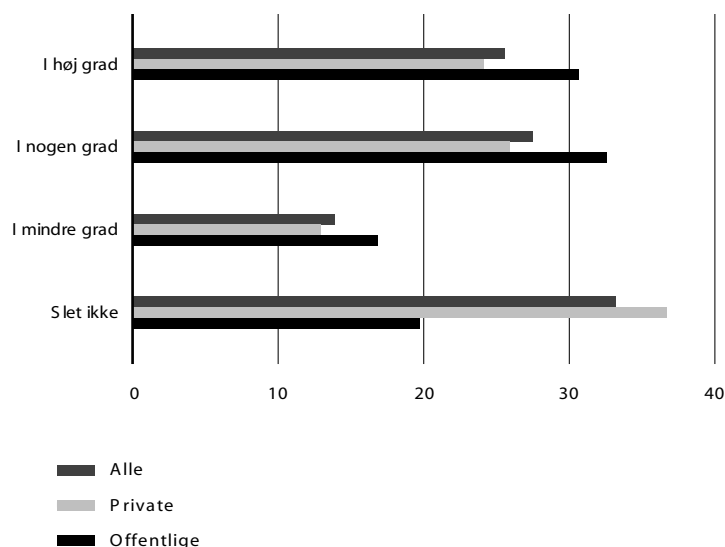
Figuren viser entydigt, at offentlige virksomheder i højere grad end
private virksomheder bruger efteruddannelse som en fastholdelses-
foranstaltning. 1/2 af de private mod 2/3 af de offentlige virksom-
heder giver i høj eller nogen grad tilbud om efteruddannelse. I den
anden ende svarer 37 pct. af de private mod 20 pct. af de offentlige,
at de slet ikke tilbyder efteruddannelse. 1/3 af samtlige virksomheder
tilbyder ikke efteruddannelse.

Sammenligner man meget forsigtigt med de foregående år (bilagsta-
bel 3.2 og 3.3), ser det ikke ud til, at det er et område, hvor der er
sket væsentlige ændringer.

2. På spørgsmålet om virksomhederne tilbyder efteruddannelse til medarbejdere, der
ellers risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i kvalifikationskravene,
var det i 1998 og 2000 muligt at svare særskilt for funktionærer og arbejdere. En
sammenligning med 2002 vil derfor kræve en sammenlægning af svarene for de to
grupper af medarbejdere. Virksomhederne har haft mulighed for at graduere svarene;
de har kunnet svare *i høj grad*, *i nogen grad*, *i mindre grad* eller *slet ikke*. Svarer en
virksomhed fx *i høj grad* for funktionærer og *slet ikke* for arbejdere, findes der ikke
nogen logisk måde, at sammenlægge svarene for de to grupper af medarbejdere.
Derfor sammenlignes undersøgelsesresultaterne fra 1998 og 2000 ikke med 2002 for
dette spørgsmål.

Figur 3.1

Virksomheder i 2002 fordelt efter, i hvor høj grad de giver tilbud om efteruddannelse til medarbejdere, der ellers risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i kvalifikationskrav. Særsilt for private og offentlige virksomheder. Procent.



Politisk bevågenhed på sygefraværet

Ændrede kvalifikationskrav er én årsag til, at medarbejdere kan blive stillet i en marginal position. Andre årsager kan være sygdom eller personlige kriser med medfølgende højt fravær fra arbejdspladsen. Sygefravær er omkostningstungt for alle involverede, især tynger langstids-sygefraværet. Det er en stor belastning for den sygdomsramte person, der både personligt og økonomisk befinder sig i en krise. Er en person syg i mere end 13 uger, er chancen for at miste arbejdsmarkedstilknytningen overhængende (Beskæftigelsesministeriet, 2003). Sygefravær er endvidere en omkostning for virksomheden, der for det første betaler de første 14 dage af sygefraværet, men for det andet mangler en medarbejder i en lang periode og ikke nødvendigvis ved om vedkommende kommer tilbage. Endelig er der store samfundsmæssige omkostninger forbundet med sygefraværet i form af sygedagpenge, førtidspensioner, løntilskud, omkostninger til sundhedsvæsenet mv.

Derfor er det ikke overraskende, at netop sygefraværet har og har haft stor politisk bevågenhed. Der har i de forløbne år været sat voldsom fokus på både virksomhedernes og kommunernes rolle i forhold til sygefraværet ligesom der fra centralt hold er iværksat flere kortlægnninger af sygefraværet og igangsat flere forskningsprojekter om samme emne (DA, 2002; Arbejdsministeriet, Finansministeriet & Socialministeriet, 2001; Lund, 2003; Beskæftigelsesministeriet, 2003).

Mange virksomheder har en politik for sygdomsramte. Der er således både et menneskeligt og et økonomisk incitament til at gøre noget ved sygefraværet. Dette afspejles også i, at det er et af de områder, hvor der er udviklet flest virksomhedsrettede redskaber. Redskaber, der skal foregribe langtidsfravær via fx omsorgssamtaler, redskaber, der skal hjælpe de involverede under fraværet som fx hjælp til lægebehandling og redskaber, der via kommunens mellemkomst kan gøre det lettere for den enkelte at vende tilbage efter et sygdomsforløb.

Denne fokus på fraværet afspejler sig også i resultaterne fra denne undersøgelse. Virksomhederne er blevet spurgt, om de har gjort brug af noget af følgende:

- Aftaler om opfølgning med henblik på fastholdelse
- Anvendelse af delvis syge-/raskmelding
- Mere lempelige præstationskrav i en periode
- Tolerance over for fravær fra arbejdet
- Økonomisk hjælp til særlig lægehjælp
- Henvi sning til læge/behandlingstilbud
- Rådgivning/vejledning

Som det fremgår af tabel 3.3 yder stort set alle virksomheder en eller anden form for støtte til medarbejdere ved sygdom eller krise. 96 pct. af samtlige virksomheder tilbyder i 2002 en af de oplistede muligheder.

Endvidere viser tabellen, at der er tale om signifikant stigning fra 2000 til 2002, mens 1998 og 2002 er på samme niveau.

Når der ses på de enkelte muligheder, der er oplistet, er det generelle indtryk, at der er sket en stigning over perioden. Der er simpelthen

Tabel 3.3

Andelen af virksomheder, der yder støtte til medarbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer. Særsilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
	Pct.						
Mindst en af de nævnte muligheder							
1998	93	98	93	100	100	100	94
2000	85*	99	86*	95*	100	96*	88*
2002	94*	100	94*	99*	100	99*	96*
Andet							
1998	0*	2*	1*	2*	3*	2*	1*
2000	2	7	2	4	13*	5*	3*
2002	4*	6*	5*	8*	10*	9*	6*
Aftaler om opfølgning ved sygdom med henblik på fastholdelse							
1998	47	60*	48*	58*	68*	60*	51*
2000	46*	70	47*	76	91*	78*	54
2002	60*	82*	62*	82*	91*	83*	67*
Anvendelse af delvis syge-/ raskmelding							
1998	41	58	42	54*	64*	56*	45*
2000	37*	60	38*	62	86*	66	44
2002	52*	72	54*	74*	88*	76*	60*
Mere lempelige præsta- tionskrav i en periode							
1998	75	86	76	90	90	90	79
2000	68*	90	68*	83*	90	84*	72*
2002	79*	90	80*	89*	94	90*	83*
Tolerance over for fravær fra arbejdet							
1998	80	89	81	91	92	91	83
2000	71*	86	71*	86*	90*	86*	74*
2002	83*	92	84*	93*	97*	94*	87*

Økonomisk hjælp til særlig lægehjælp el.lign.							
1998	20	35*	22*	21	32	23	22*
2000	20	49	22	21	41	24	22
2002	30	48*	32*	28	36	29	31*
Henvisning til læge/ behandlingstilbud							
1998	40	51*	41*	64	65*	64	46*
2000	36*	60	37*	56*	81*	59	42*
2002	51*	66*	53*	70*	78*	71	57*
Rådgivning/vejledning							
1998	68	75	69	88	92	89	73
2000	60*	74	61*	85	95	87	66*
2002	74*	82	75*	92	96	93	79*
Uvægtet procentgrundlag							
1998	765	717	1.482	360	615	975	2.457
2000	751	607	1.358	471	640	1.111	2.469
2002	753	588	1.341	474	677	1.151	2.492

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

relativt flere virksomheder, der tilbyder en af de forskellige tiltag. Det er også ret tydeligt, at der på dette område ikke er den store forskel mellem private og offentlige virksomheder. En større andel af store virksomheder i forhold til små støtter medarbejderne, især på de områder hvor det er forbundet med omkostninger for virksomheden.

Af de oplyste støttemuligheder ligger mere lempelige præstationskrav i en periode samt tolerance over for fravær i top. I den absolutte bund ligger økonomisk hjælp til særlig lægehjælp, selvom også dette område er steget signifikant i perioden. I 2002 er der faktisk 1/3 af samtlige virksomheder, der angiver at tilbyde deres medarbejdere dette. Denne stigning kan måske skyldes de vedvarende problemer med ventelister til det offentlige sundhedssystem, og at det er blevet gjort fradragsberettiget at yde medarbejdere denne form for finansiel støtte.

Mere fastholdelse af langtidssyge

At virksomhederne tilbyder disse støttemuligheder til deres medarbejdere siger imidlertid intet om, i hvilket omfang det så faktisk lykkedes at fastholde medarbejderen, eller om ansættelsen alligevel ophørte. Om virksomhederne er blevet bedre til at fastholde medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt fremgår af tabel 3.4.

Ses der først på andelen af virksomheder, der angiver at have fastholdt medarbejdere, er der også her tale om en signifikant stigning. I 1998 angav 23 pct. at have fastholdt medarbejdere, i 2002 er andelen vokset til 28 pct. Stigningen er primært kommet fra de offentlige virksomheder. Dette kan skyldes ophævelsen af 120-dages reglen, men det kan selvfølgelig også skyldes den megen fokus på netop fastholdelse og sygefravær og de voldsomme politiske signaler, som især de offentlige arbejdspladser er udsat for.

Tabel 3.4

Andelen af virksomheder, hvor ansættelsen er ophørt for én eller flere medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt og andelen af virksomheder, der har fastholdt én eller flere af denne type medarbejdere på virksomheden. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

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

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

Ser man derimod på udviklingen i, hvor stor en andel af virksomhederne der angiver, at ansættelsen er ophørt for medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt, opstår der det paradoksale, at denne andel igennem hele perioden har ligget nogenlunde konstant. 12 pct. af samtlige virksomheder i 2002 svarer, at der har været medarbejdere, hvis ansættelse er ophørt på grund af sygdom eller nedsat arbejdsevne. Faktisk er andelen stigende, men denne stigning er ikke signifikant. En lidt større andel af offentlige end private virksomheder angiver, at ansættelsen er ophørt for en eller flere medarbejdere. Man kunne ellers have forventet et fald, når nu andelen af virksomheder, der angiver at fastholde medarbejdere, er stigende igennem perioden. Dette er ikke tilfældet.

Tabel 3.5

Medarbejdere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne, som er blevet fastholdt, og hvor ansættelsen er ophørt. Antal ansatte som er fastholdt/fratrådt i alt og som andel af antal ansatte på samtlige virksomheder. Særskit for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Antal (procent).

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Fastholdelse							
1998	14.700	5.900*	20.600*	4.700*	3.600*	8.300*	28.900*
	(2,0)	(0,5)	(1,1)	(1,9)	(0,5)	(0,8)	(1,0)
2000	14.800	8.100	23.000	6.600	5.100	11.800	34.800
	(1,8)	(0,7)	(1,2)	(2,3)	(0,7)	(1,2)	(1,2)
2002	16.400	9.000*	25.400*	7.400*	5.500*	12.900*	38.300*
	(2,2)	(0,6)	(1,1)	(2,4)	(0,4)	(1,4)	(1,2)
Ansættelse ophørt							
1998	5.100	4.300	9.500	2.400	4.600	7.000	16.400
	(0,7)	(0,4)	(0,5)	(1,0)	(0,6)	(0,7)	(0,6)
2000	5.900	3.200	9.100	2.900	3.900	6.700	15.800
	(0,7)	(0,3)	(0,5)	(1,0)	(0,5)	(0,7)	(0,5)
2002	5.800	4.900	10.700	3.500	3.900	7.400	18.100
	(0,8)	(0,3)	(0,5)	(1,2)	(0,6)	(0,8)	(0,6)

Anm.: Antal fastholdte medarbejdere og antal ansættelser, som er ophørt, er beregnet på grundlag af oplysninger fra de virksomheder, hvor mindst én medarbejder er henholdsvis fastholdt eller fratrådt.

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

Der er således tale om en stigning både i fastholdelser og i ophør af ansættelser, og det vil i grunden sige, at der er en stigende andel af virksomheder, der oplever det nødvendigt at fastholde medarbejdere og at afskedige medarbejdere på grund af sygdom eller forringet arbejdsevne. Dette kan betyde enten, at medarbejderes generelle helbredstilstand og arbejdsevne er forringet i perioden, eller det kan betyde, at den megen fokus netop på fravær og fastholdelse har fået virksomhedernes opmærksomhed rettet mod området og dermed også har fået en bevidsthed om, i hvilket omfang der fastholdes medarbejdere. Eller det kan betyde, at kravene på arbejdspladserne er steget i et omfang, der i højere grad end tidligere gør fastholdelse af medarbejdere nødvendig. Måske er forklaringen lidt af det hele.

Tabel 3.5 viser det estimerede antal medarbejdere, der er henholdsvis fastholdt og fratrådt. I 2002 blev 38.300 mod 28.900 i 1998 medarbejdere fastholdt, mens 18.100 medarbejdere fratrådte i 2002 mod 16.400 i 1998, dvs. over dobbelt så mange fastholdte, som fratrådte i 2002.

Virksomhedernes indsats i forhold til det afhjælpende interne engagement betyder således, at 38.300 medarbejdere i 2002 stadig er på arbejdsmarkedet på trods af sygdom eller forringet arbejdsevne.

Generel stigning i virksomhedernes indsats

Når det handler om indsatsen over for medarbejdere, der af den ene eller anden grund står i en sårbar situation over for at kunne fastholde arbejdsmarkedstilknytningen, er det overordnede billede, at der er sket en stigning i virksomhedernes indsats i perioden 1998-2002. Det skal dog påpeges, at stigningen ikke er særlig stor, når 1998 og 2002 sammenlignes, mens stigningen fra 2000 til 2002 er signifikant. Der er således noget der tyder på, at det er året 2000, der har adskilt sig fra de andre to år.

Et tilbud om efteruddannelse til medarbejdere, der ellers står i fare for at blive udstødt på grund af manglende eller forkerte kvalifikationer, bliver brugt af 2/3 af de offentlige virksomheder og af 1/2 af de private. 1/3 af samtlige virksomheder tilbyder ikke efteruddannelse.

Støtte ved sygdom og krise er blevet et almindeligt personalepolitisk gode. 96 pct. af samtlige virksomheder tilbyder én af nævnte støt-

temuligheder. Der er ingen særlige forskelle på offentlige og private virksomheder, mens store virksomheder gør mere end de små virksomheder.

Andelen af virksomheder, der vurderer, at de har fastholdt mindst én medarbejder, har været stigende i perioden. 28 pct. af samtlige virksomheder angiver at have fastholdt en medarbejder. Andelen af virksomheder, der angiver at have oplevet, at en medarbejders ansættelse er ophørt på grund af sygdom eller nedsat arbejdsevne, har til gengæld været konstant og ligger på omkring 12 pct. Det vil sige, at der i perioden har været et stigende behov for at fastholde personer samtidig med at ophørsandelen har været konstant.

Ansættelser på særlige vilkår

Fastholdelse af medarbejdere, der af den ene eller anden grund har stået i en marginal position kan ske på mange måder. Hvis situationen er opstået på grund af manglende eller forældede kvalifikationer, vil fx efteruddannelse kunne rette op på situationen, og medarbejderen vil kunne bevare sin ansættelse på ordinære vilkår. Er der tale om sygdom eller en anden form for forringet arbejdsevne, kan det blive nødvendigt at finde en anden ansættelsesform end den ordinære. Virksomheden kan opnå løntilskud fra det offentlige, hvis kommunen vurderer, der er tale om en reel forringet arbejdsevne. Da vi her taler om fastholdelse af medarbejdere, vil typiske typer af løntilskudsjob være:

- *Revalidering.* En person med nedsat arbejdsevne gennemgår et revalideringsprogram, der sigter mod, at arbejdsevnen afprøves og forbedres.
- *Fleksjob.* Disse job er for personer med en nedsat arbejdsevne. Løntilskuddet er permanent og udgør d.d. 50 pct. af den overenskomstmæssige mindsteløn på området
- *Skånejob.* Disse job er for personer, der har fået tilkendt førtidspension, men som har en lille restarbejdsevne.

Det er dog også muligt for virksomheder at fastholde medarbejdere i job på særlige vilkår uden offentligt løntilskud:

- *Aftalebaserede skånejob.* Jobbene vil typisk være for personer, der har en mindre arbejdsevnenedsættelse. Aftale om et skånejob er skriftlig og indgås mellem arbejdsgiver og den pågældende faglige organisation.
- *Uformelle eller "naturlige" skånejob.* Her er tale om job på ordinære vilkår, men som alligevel har et indbygget skånehensyn i form af fx lettere arbejdsopgaver. Her er ikke tale om skriftlige aftaler, men netop om uformelle aftaler.

Den 1. januar 2003 trådte en ny førtidspensionsreform i kraft. Denne reform har til hensigt at bevare flest mulige personer på arbejdsmarkedet. Det vil sige, at det er blevet vanskeligere at opnå førtidspension. Ligeledes er kravene til fleksjobbene blevet skærpet, idet det mindste tilskud, der kan bevilliges er 50 pct. af den overenskomstmæssige mindsteløn på området. Disse ændringer i lovgivningen har selvfølgelig betydning både for kommunernes adfærd og for virksomhedernes adfærd. Intentionen i reformen er, at personer, der førhen fik tilkendt laveste og mellemste førtidspension, nu i stedet skal visiteres til et fleksjob, og nogle af de personer, der førhen blev visiteret til et fleksjob på grund af fx 1/3 arbejdsevnenedsættelse, nu skal klare sig uden offentligt løntilskud og i stedet fx forhandle sig til et aftalebaseret skånejob.

I efteråret 2002, hvor virksomhederne er blevet interviewet, er denne reform selvfølgelig kendt af især kommunerne, og en forventning vil være, at der på baggrund af dette vil være en stigning i job på særlige vilkår både med og uden løntilskud.

Stigning i job på særlige vilkår med løntilskud

Som noget nyt i dette års skema er det muligt at få en fornemmelse af, hvor stor en andel af jobbene på særlige vilkår med løntilskud, der er såkaldte fastholdelsesjob. Virksomhederne er først blevet spurgt om, hvorvidt de har ansat personer på særlige vilkår med løntilskud.³ Af

3. Løntilskudsjob kan både være fastholdelse og integration.

Tabel 3.6

Andel virksomheder der har ansat medarbejdere med løntilskud. Andel medarbejdere med løntilskud, der allerede var på virksomheden. Andel virksomheder med mindst en medarbejder ansat i fleksjob, andel medarbejdere i fleksjob der var på virksomheden i forvejen. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

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

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

1. I virksomhedsundersøgerne anno 1998 og 2000 blev der ikke spurgt til, hvor mange der allerede befandt sig på virksomheden.

tabel 3.6 fremgår det, at 25 pct. af samtlige adspurgte virksomheder i 2002 svarer bekræftende på dette.⁴ Der er således tale om en signifikant stigning i denne andel i perioden 1998-2002. Det fremgår også af tabellen, at det primært er de offentlige virksomheder og i særdeleshed de store offentlige virksomheder, der bidrager til stigningen.

4. De 25 pct. medregner alle typer af løntilskudsjob, dvs. her er tale om både fastholdelse og integration.

Ud af de 25 pct. virksomheder, der angiver at have medarbejdere ansat på særlige vilkår med løntilskud, opgiver en tredjedel, at der for mindst én af ansættelsernes vedkommende er tale om en fastholdelse. Det vil sige, at mindst én af personerne befandt sig på virksomheden i forvejen.

Der er ingen forskel mellem andelen af henholdsvis offentlige og private virksomheder, der fastholder medarbejdere med løntilskud. Til gengæld ser det ud til, at det primært er de store private og offentlige virksomheder, der anvender løntilskudsjob som fastholdelse. Dette ses endnu tydeligere i bilagstabel 3.4. Af samtlige personer med løntilskud, der er blevet fastholdt på en privat virksomhed, var de 60 pct. ansat på en stor virksomhed. Den tilsvarende andel for ansatte på offentlige virksomheder var 67 pct.

Tabel 3.6 viser endvidere, at ud af de 25 pct. af samtlige virksomheder, der har løntilskudspersoner ansat i 2002, udgjorde ansatte på fleksjob-ordningen 53 pct. Igen er der tale om en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der har medarbejdere ansat på fleksjob. Stigningen gælder for både private og offentlige virksomheder og store og små virksomheder.

Andelen af medarbejdere ansat med løntilskud, der var på virksomheden i forvejen, udgør 31 pct. Her ser det ud til, at der er forskel på offentlige og private virksomheder. 39 pct. af de løntilskudsansatte på de private virksomheder mod kun 23 pct. på de offentlige virksomheder er fastholdelsessager. Endvidere er der en tendens til, at det primært er de store private og offentlige virksomheder, der anvender løntilskudsjob som fastholdelse. Dette ses endnu tydeligere i bilagstabel 3.4. Af samtlige personer med løntilskud, der er blevet fastholdt på en privat virksomhed, var de 60 pct. ansat på en stor virksomhed. Den tilsvarende andel for ansatte på offentlige virksomheder var 67 pct.

41 pct. af de medarbejdere, der er ansat i et fleksjob, er fastholdelsessager. Der er kun en lille forskel mellem private og offentlige virksomheder (henholdsvis 44 pct. og 38 pct.), mens det ser ud til, at det i højere grad er de store offentlige og private virksomheder end de små, der bruger fleksjob til fastholdelse. Dette fremgår også af bilagstabel 3.4.

Aftalebaserede skånejob bruges stort set ikke

Aftalebaserede skånejob og de såkaldte uformelle skånejob må formodes primært at være fastholdelsesjob forstået på den måde, at det typisk er job for medarbejdere, der på grund af fx sygdom har mistet noget af deres arbejdsevne og derfor har fået et pludseligt opstået skånebehov. Disse to typer job er begge karakteriseret ved at være job, man aftaler sig til internt på virksomheden, og hvor ingen eksterne parter behøver at blive indblandet.

Pernille Hohnen, der har udarbejdet en undersøgelse af de aftalebaserede skånejob, skriver om dem: “..at aftalebaserede skånejob er henvendt til personer, der er “for syge” til at arbejde på ordinære betingelser, men “for raske” til at få tildelt et fleksjob med løntilskud” (Hohnen, 2002, p.7). Hun konstaterer også, at det er vanskeligt at få et overblik over, hvor mange af denne type skånejob, der er oprettet, men at det er indtrykket, at det ikke er særlig mange, idet hverken arbejdsgiver eller medarbejder finder denne type job økonomisk attraktiv.

Tabel 3.7 bekræfter, at der ikke er en særlig stor andel virksomheder, der har medarbejdere ansat på aftalebaserede skånejob, og at der er sket et fald i perioden 1998-2002 i denne andel fra 4 pct. i 1998 til 2 pct. i 2002. Dog skal dette fald tages med et gran salt, idet der er sket en præcisering af spørgsmålsformuleringen i 2002. Hvor der i 1998 og 2000 blot er spurgt til, om virksomhederne har haft personer ansat efter de sociale kapitler, er det i 2002 blevet præciseret, at der er tale om job uden løntilskud. Problemet er nemlig, at i mange overenskomster er også fleksjob og skånejob nævnt under de såkaldte sociale kapitler i overenskomsterne, og dermed er der gode muligheder for misforståelser.

Virksomhederne er blevet bedt om at angive, hvor mange personer de har ansat i aftalebaserede skånejob. Resultatet heraf er bragt i bilagstabel 3.5, hvor antallet af personer er vægtet op, således at antallet skulle give tallet på landsplan. Man skal altid være varsom med sådanne angivelser, idet man ikke kan vide, om virksomhederne er helt klar over, hvilke typer ordninger deres medarbejdere er på. På store virksomheder vil kompetencen til at oprette fx disse typer job måske ligge et helt andet sted end der, hvor spørgeskemaet er endt

Tabel 3.7

Andel virksomheder der har ansatte efter overenskomsternes sociale kapitler samt ansatte i uformelle skånejob. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Pct.							
Beskæftiger personer ansat efter sociale kapitler							
1998	3*	9	4	3	8	4	4
2000	2	8	2	4	13	5	3
2002	1*	9	1	2	8	3	2
Beskæftiger personer i uformelle skånejob							
1998	6	26	8	10	24*	13	9*
2000	8	27	10	11	40*	15*	11*
2002	7	34	10	11	32*	15*	11*

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

osv. Vi har alligevel estimeret et tal i dette tilfælde, fordi dette tal ikke findes andre steder. Som det fremgår, skulle der således i 2002 være omkring 4.000 personer ansat i aftalebaserede skånejob. Tallene fra 1998 og 2000 skal man som sagt være varsomme med.

Uformelle skånejob er steget i perioden 1998-2002

De såkaldte uformelle skånejob er en slags restgruppe. Her er virksomhederne blevet spurgt om: Hvis De ser bort fra dem, der er blevet spurgt til, er der så medarbejdere på virksomheden, der i praksis har et skånejob? Her er tale om job, hvor der ikke foreligger nogen aftale, og hvor der ikke er noget løntilskud tilkøbt. Der er i princippet tale om et job på ordinære vilkår, som i praksis blot er gjort skånsomt.

Tabel 3.7 viser, at 11 pct. af samtlige virksomheder i 2002 angiver at have medarbejdere ansat i uformelle skånejob. Der er sket en lille

stigning i perioden 1998-2002, og stigningen stammer fra de store offentlige virksomheder.

Ligesom med de aftalebaserede skånejob er der med hensyn til disse uformelle skånejob lavet et estimat over, hvor mange personer det i praksis berører. Af bilagstabel 3.5 fremgår det, at omkring 22.000 i 2002 har et uformelt skånejob. De samme forbehold skal igen tages over for det konkrete tal, men det giver formentlig et reelt billede af størrelsesforholdene.

Som opsummering på dette afsnit om job på særlige vilkår kan det konstateres, hvilket også var forventet, at en større andel af virksomheder i dag har medarbejdere ansat på særlige vilkår med løntilskud. Antallet af fleksjobansatte er steget markant i perioden jf. kapitel 2, men i princippet kunne stigningen i antallet godt være sket på de samme få virksomheder. Dette er altså ikke tilfældet. Der er blevet en større andel af virksomheder, der har ansat medarbejdere med løntilskud, selvom der stadig væk kun er tale om en fjerdedel.

I dette års skema er det blevet forsøgt at skelne mellem fastholdelse og integration. En tredjedel af de virksomheder, der har tilskudsjob, svarer, at der også er tale om fastholdelse. Dette kunne tyde på, at løntilskudsjobbene stadig primært bruges i forbindelse med integration af personer uden for virksomheden og ikke i så høj grad til egne medarbejdere.

De aftalebaserede skånejob udgør en meget lille del af de job på særlige vilkår, der eksisterer. Kun 2 pct. af virksomhederne svarer bekræftende i 2002. De såkaldte uformelle skånejob er der til gengæld flere virksomheder, der mener at have. 11 pct. af virksomhederne svarer, at de har ansat personer, der i praksis har et job med skånehensyn, men at de er ansat på særlige vilkår.

VIRKSOMHEDERS EKSTERNE SOCIALE ENGAGEMENT

Dette kapitel omhandler virksomheders eksterne sociale engagement. En social ansvarlig virksomhed tager personer i lære og integrerer personer, som har svært ved at opnå eller fastholde beskæftigelse på arbejdsmarkedet. Vi taler altså om virksomheder, som ansætter lærlinge og elever samt indvandrere og flygtninge, personer med ledighedsproblemer og personer med begrænset arbejdsevne. For virksomheden kan det være økonomisk rationelt at handle sådan, fordi den får (se Ipsen, 1999, Westergaard Nielsen, 1999, Thaulow, 1995, Rosdahl, 1999, Jensen, 2003):

- Gode medarbejdere, når lærlinge og elever er færdige med deres læretid
- Gode medarbejdere, når personer med ledighedsproblemer og begrænset arbejdsevne er optrænet eller oplært i de arbejdsopgaver, der er til dem i virksomheden
- Samfundsmæssigt set udviklet og vedligeholdt arbejdsstyrken så ledige er klar til at starte op i nyt job, når det bliver ledigt
- Et godt image når de hjælper marginaliserede og udstødnings-truede tilbage på arbejdsmarkedet

Som under det interne engagement i kapitel 3 er det også muligt i forbindelse med det eksterne at tale om det forebyggende og det afhjælpende ansvar. Det forebyggende angår ansættelse af lærlinge og elever, mens det afhjælpende angår integration af udstødningsstruede personer, som har svært ved selv at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Det kan dreje sig om personer med ledighedsproblemer, fx langtidsledige,

flygtninge og indvandrere og personer med begrænset arbejdsevne, fx kronisk syge, handicappede og personer med store sociale problemer.

I dette kapitel sættes der fokus på omfanget af ansættelser af de forskellige persongrupper som en indikator for virksomhedernes eksterne sociale engagement. Det samme er gjort de to forrige gange, undersøgelsen er lavet i 1998 og 2000 (Publiceret i Larsen & Weise, 1999; Kruhøffer & Høgelund, 2001). På den måde er det muligt at sammenligne de tre år med hinanden, så det kan ses, hvordan virksomhedernes eksterne engagement har udviklet sig siden 1998. Selv om en beskrivelse af udviklingen er hovedformålet med kapitlet, vil selve det sociale engagement også blive beskrevet. Derfor vil det i lighed med det foregående kapitel ikke være en forudsætning at have læst de to forrige rapporter for at kunne forstå indholdet af dette kapitel.

Flere praktikanter, men færre lærlinge

Ansættelse af elever, lærlinge, voksenlærlinge og praktikanter er et socialt ansvar, fordi det er herigennem, at de fremtidige medarbejdere bliver uddannet til at varetage forskellige funktioner på offentlige og private arbejdspladser. Det er et område, det er vigtigt at være opmærksom på, fordi mange arbejdsopgaver i et moderne samfund kræver arbejdskraft, som har gennemgået den nødvendige uddannelse for at kunne udføre arbejdet. Dette afsnit vil først beskrive virksomheders ansættelser af lærlinge og elever. Herefter følger en beskrivelse af deres ansættelser af praktikanter, efterfulgt af en beskrivelse af virksomheders ansættelser af voksenlærlinge.

Antallet af *elever og lærlinge* er faldet konstant fra ca. 109.000 i 1998 til 105.000 i 2000 og 88.000 i 2002, jf. bilagstabel 4.1. Det sætter også sit præg på andelen af alle landets virksomheder, der beskæftiger elever og lærlinge, som det fremgår af tabel 4.1. Andelen af virksomheder, der tager lærlinge og elever, faldt markant fra 35 pct. i 1998 til 30 pct. i 2000, hvorefter den lå uændret på 30 pct. i 2002. Faldet fra 1998 til 2000 skete primært blandt de små private virksomheder, hvor 36 pct. af dem ansatte lærlinge i 1998, mens kun 29 pct. af dem gjorde det i 2000. Selve faldet i andelen af virksomheder med lærlinge kan næppe skyldes de økonomiske konjunkturer i perioden fra 1998 til 2000, idet de var gode i den periode, men det kan ikke

Tabel 4.1

Andel virksomheder der beskæftiger henholdsvis elever/lærlinge, praktikanter og voksenlærlinge. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
	Pct.						
Beskæftiger elever/ lærlinge							
1998	36*	70	39*	16	49	23	35*
2000	29	72	32	17	51	22	30
2002	30*	63	33*	11	46	17	30*
Beskæftiger praktikanter							
1998	5	22	6*	25	37	27	11*
2000	7	28	8	21	45	25	12
2002	8	27	10*	26	49	30	15*
Beskæftiger voksenlærlinge							
1998	6	25	7	3	10	5	7
2000	5	34	7	2	16	4	7
2002	6	29	9	3	16	5	8

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

udelukkes, at de spiller ind i 2002, eftersom de økonomiske udsigter på det tidspunkt tegnede dårlige (se kapitel 2). En anden grund til faldet kan være, at de små årgange fra 1983 og fremefter begynder at melde sig, og der er derfor et mindre udbud af lærlinge/elever.

Af bilagstabel 4.1 ses, at langt størstedelen af lærlingene og eleverne er beskæftiget i den private sektor. Den procentvise fordeling af samtlige antal ansatte lærlinge og elever mellem de små og store virksomheder i den offentlige og private sektor er endvidere anført i tabel 4.2. Det er åbenbart, at udviklingen for små og store virksomheder i de to sektorer langt fra er entydig. Frem til 2000 var der i den private sektor flere lærlinge i de små virksomheder end i de store, mens der i 2002 ingen forskel var mellem dem. I den offentlige sektor var der flest lærlinge i de store virksomheder i 1998 og 2002, mens der ingen forskel var i 2000.

Tabel 4.2

Elever/lærlinge, praktikanter, voksenlærlinge og samtlige ansatte fordelt efter virksomhedsstørrelse. Særskilt for undersøgelsesår samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte		Offentlige virksomheder antal ansatte		Uvægtet antal procent- grundlag
	1-49	50 og derover	1-49	50 og derover	
	Pct.				
Elever/lærlinge					
1998	63	37	19	81	14.989
2000	67	33	45	55	13.170
2002	51	49	26	74	9.942
Praktikanter					
1998	60	40	43*	57*	4.428
2000	61	39	46	54	4.466
2002	58	42	53*	47*	3.926
Voksenlærlinge					
1998	65	35	49	51	903
2000	58	42	20	80	1.289
2002	52	48	34	66	1.206
Samtlige ansatte					
1998	41	59	28*	72*	482.184
2000	44	56	30	70	468.081
2002	32	68	33*	67*	450.363

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

Ifølge bilagstabel 4.1 var i der i 1998 knap 24.000 *praktikanter*, hvilket steg til ca. 31.000 i 2002. Det afspejler sig i andelen af virksomheder, der tager praktikanter, jf. tabel 4.1. 11 pct. af alle virksomheder havde praktikanter i 1998, et tal der voksede til 15 pct. i 2002. Som i tilfældet med lærlinge og elever er der også langt flest praktikanter i de private virksomheder, jf. bilagstabel 4.1. Af fordelingen af samtlige praktikanter mellem de små og store virksomheder i de to sektorer i tabel 4.2 er det klart, at der i den private sektor er flest praktikanter i de små i hele perioden, og at det er i den private sektor, at fremgangen er sket. I den offentlige sektor havde de store flest i 1998 og 2000, hvorefter de små tager over i 2002 som dem med flest praktikanter.

Som det fremgår af bilagstabel 4.1, er antallet af *voksenlærlinge* i Danmark vokset fra ca. 9.500 i 1998 til godt 12.000 i 2002. Det svarer til en stigning i andelen af virksomheder med voksenlærlinge fra 7 pct. i 1998 til 8 pct. i 2002. Det er tydeligt, at brugen af voksenlærlinge er mere udbredt i de store private og store offentlige virksomheder. I den private sektor har fx over 20 pct. af de store virksomheder voksenlærlinge i alle årene (25, 34, 29 pct.), mens under 10 pct. af de små har det (6, 5, 6 pct.).

Igen er hovedparten ansat i de private virksomheder, jf. bilagstabel 4.1. Af samtlige ansættelser i den private sektor er de fleste voksenlærlinge ansat i små virksomheder, jf. tabel 4.2. Selv om det ikke er særlig udbredt med sådanne ansættelser blandt små virksomheder, vil der alligevel være flere lærlinge i de små end i de store virksomheder, fordi der i alt er mange flere små end store virksomheder. I den offentlige sektor er det omvendt de store, selv om det dog er mest udpræget i de sidste to undersøgelsesår. Den mindre fremgang i antallet af voksenlærlinge kan måske forklare noget af tilbagegangen i 'almindelige' lærlinge og elever. Det spiller givetvis også en rolle, at ordningen med voksenlærling efter en forsøgsperiode blev permanent fra 1999, så flere virksomheder vil binde an med sådanne ansættelser.

Set i forhold til samtlige ansatte er det de små virksomheder i den private sektor, som har flest lærlinge, elever, praktikanter og voksenlærlingen, jf. tabel 4.2. Statistisk udtrykt er de overrepræsenteret her. For eksempel har de 51 pct. af samtlige lærlinge og elever i den private sektor, men kun 32 pct. af samtlige ansatte i sektoren. For de store er det omvendt. I den offentlige sektor er billedet mere broget, men der er en tendens til, at der er forholdsvis flere i de store end i de små virksomheder.

Alt i alt har der været en tilbagegang i andelen af virksomheder, som tager lærlinge. Tilbagegangen skete primært fra 1998 til 2000, mens andelen var den samme i 2000 og 2002. Det omvendte er tilfældet med hensyn til praktikanter, hvor der har været en fremgang i hvert undersøgelsesår siden 1998. Der har også været en mindre opgang i andelen af virksomheder med voksenlærlinge. Her skete fremgangen fra 2000 til 2002, mens situationen var uændret mellem 1998 og 2000.

Flere store virksomheder ansætter indvandrere og flygtninge

I de senere år har indvandrere og flygtninge været genstand for stor opmærksomhed, fordi de med en høj ledighed klarer sig dårligere end danskerne på arbejdsmarkedet. Nu er emnet mere aktuelt end før, fordi den demografiske udvikling betyder, at arbejdsstyrken bliver mindre i de kommende år (Socialforskningsinstituttet, 2002). Det gælder derfor om, at få alle indvandrere og flygtninge i arbejde, hvis væksten og velstanden i det danske samfund skal fortsætte. Derfor er det interessant at se på, i hvilket omfang danske virksomheder ansætter disse grupper, og hvilken type virksomheder som primært benytter sig af denne type ansættelser.

I 2002 er der ansat godt 96.000 indvandrere og flygtninge på virksomheder her i landet, jf. bilagstabel 4.1. Det er en stigning fra lidt over 68.000 i 1998 og ca. 75.000 i 2000. I overensstemmelse hermed er der sket en signifikant stigning i andelen af virksomheder med indvandrere og flygtninge ansat – fra 16 pct. i 1998 til 21 pct. i 2002, jf. tabel 4.3. Stigningen i andelen af virksomheder med flygtninge og indvandrere er foregået hos alle typer af virksomheder, men siden 1998 har ændringen kun været signifikant hos de store offentlige virksomheder. En forklaring på stigningen kan være, at virksomheder har ansat indvandrere og flygtninge, fordi de stod og manglede arbejdskraft under den høje økonomiske vækst i første del af undersøgelsesperioden. Det kan også tænkes, at de i højere grad end før ønsker at leve op til deres sociale ansvar ved at have en mere mangfoldig arbejdsplads med flere forskellige etniske minoriteter. Følelsen af et sådant ansvar kan eventuelt været opstået i kølvandet på det politiske fokus og den debat, der har været om flygtninge og indvandrere i det danske samfund.

Ifølge bilagstabel 4.1 er ca. 3/4 af indvandrere og flygtninge ansat i den private sektor, og de er i såvel den private som den offentlige overvejende ansat i store virksomheder, jf. tabel 4.4. Omkring 2/3 er ansat i store virksomheder. I den private sektor er der ikke sket nogen nævneværdig ændring i fordeling af disse ansættelser mellem små og store virksomheder fra 1998 til 2002. De store virksomheder tager sig af en større andel af disse ansættelser i den offentlige sektor.

Tabel 4.3

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

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
	Pct.						
Beskæftiger flygtninge/ indvandrere							
1998	11	56	15	14	40*	20*	16*
2000	10	51*	13*	14	51	19	14
2002	14	71*	20*	18	60*	25*	21*
Uvægtet procentgrundlag							
1998	772	718	1.495	361	614	977	2.472
2000	758	603	1.366	472	638	1.110	2.476
2002	753	585	1.339	473	675	1.150	2.489

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

Tabel 4.4

Indvandrere/flygtninge og samtlige ansatte fordelt efter virksomhedsstørrelse. Særskilt for undersøgelsesår samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte		Offentlige virksomheder antal ansatte		Uvægtet antal personer i procent- grundlag
	1-49	50 og derover	1-49	50 og derover	
	Pct.				
Flygtninge/indvandrere					
1998	31	69	35	65	9.674
2000	26	74	28	72	12.378
2002	30	70	28	72	14.407
Samtlige ansatte					
1998	41	59	28*	72*	482.184
2000	44	56	30	70	468.081
2002	32	68	33*	67*	450.363

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

Opsummerende med hensyn til virksomhedernes ansættelser af indvandrere og flygtninge må det konstateres, at der er sket en markant stigning i antallet af virksomheder, som ansætter disse to grupper af personer. Det er i overvejende grad de store virksomheder, som står for ansættelserne, og stigningen i denne type ansættelser over perioden finder også primært sted i de store virksomheder.

Vækst i antal personer på ordninger med løntilskud

Som led i aktivlinien i arbejdsmarkedspolitikken og socialpolitikken findes der ordninger for personer på arbejdsløshedsunderstøttelse eller offentlig forsørgelse, som hjælper dem til at fastholde kontakten med arbejdsmarkedet. De forskellige ordninger tager udgangspunkt i, hvordan de involverede personers situation er. Der er ordninger, som er rettet mod personer, hvis eneste problem er, at de er ledige. Andre ordninger er skabt til personer, som har problemer ud over ledighed. Det kan være, fordi disse personer er fysisk eller psykisk syge eller handicappede, eller de har store sociale problemer, som gør, at de har problemer med at passe et arbejde på normale vilkår på arbejdsmarkedet. Flere af ordningerne blev forklaret i kapitel 3 med henblik på fastholdelse, men vil blive forklaret igen her, så det kan ses, hvad virksomheder kan gøre for 'folk udefra'.

- 1) Til de personer, der kun har ledighed som problem, findes *aktivering*, som har et udviklende sigte, idet den involverede person skal lære forskellige færdigheder, som efterfølgende kan bruges på arbejdsmarkedet. Det er en tidsbegrænset ordning af et års varighed, som kan foregå i både offentlige og private virksomheder.
- 2) Til personer med problemer ud over ledighed findes *revalidering* på en virksomhed, som også er en ordning med løntilskud af begrænset varighed fra få måneder og op til flere år. Revalideringen kan have både et afklarende og udviklende sigte. Med hensyn til afklaring kan man komme i revalidering for at få afklaret, om man overhovedet kan arbejde mere eller skal pensioneres; eller man kan komme i revalidering for at finde ud af, i hvilket omfang ens arbejdsevne er nedsat og skal arbejde i job på særlige vilkår. Hvis revalideringen viser, at ens arbejdsevne ikke er nedsat, vil man blive anset som fuldt arbejdsdygtig til at arbejde på det ordinære arbejdsmarked. Når revalideringen har et udviklende

sigte, handler det om at forbedre den involverede revalidends arbejdsevne så godt som muligt. Afhængig af resultatet af revalideringen vil revalidenden efterfølgende kunne varetage et job på særlige vilkår eller et job på normale vilkår.

- 3) Til de personer, hvor revalideringen har vist, at de på grund af nedsat arbejdsevne kun kan arbejde på særlige vilkår, findes der en ordning med *fleksjob*, som støttes af det offentlige. Det er en permanent ordning, som man kan være i resten af sit arbejdsliv, hvis ens arbejdsevne ikke forbedres i mellemtiden. Fleksjobbet er typisk udformet således, at arbejdsgiveren betaler for den begrænsede arbejdsindsats, fleksjobberen leverer, mens det offentlige betaler resten op til minimumslønnen inden for det pågældende område. Disse job kan blive oprettet på både private og offentlige virksomheder.
- 4) Til de personer, som på grundlag af resultatet af en revalidering bliver førtidspensionister, findes der ordningen med *skånejobs*. Det er job med så store indbyggede hensyn, at førtidspensionister med selv en meget lille restarbejdsevne kan klare det. Som det er i dag, går førtidspensionisternes løn fra skånejobbet som supplement til pensionen. Det er helt frivilligt for førtidspensionisterne, om pågældende vil arbejde i et skånejob.

Da disse ordninger kan foregå på en virksomhed, påhviler der virksomhederne et socialt ansvar ved at have nogen i aktivering, revalidering, fleksjob eller skånejob. Som det er i dag, er det imidlertid frivilligt, om virksomhederne vil leve op til et sådant ansvar ved at have nogen ansat på en af disse ordninger. For at se virksomhedernes interesse for at deltage i disse ordninger er det valgt her at se på disse ordninger samlet og ud af dem kun udskille fleksjob til særskilt analyse. Begrundelsen herfor er, at fleksjob ses som løsningen på at undgå førtidspensionering. De er derfor et vigtigt udtryk for, hvor succesfuld aktivlinien i social- og arbejdsmarkedspolitikken er.

I bilagstabel 4.2 ses det, hvor aktive virksomhederne er med at deltage i disse ordninger. Der er tale om samtlige personer ansat efter en af de omtalte ordninger – dvs. både personer udefra, som kommer fra arbejdsformidlingen og den kommunale socialforvaltning, og personer indefra, som var på virksomheden i forvejen som ordinært ansatte, men nu er overgået til en af ordningerne. Som tabellen viser, var der en signifikant stigning i alle former for støttede job fra ca.

44.000 i 1998 til ca. 61.000 i 2002. Stigningen lå primært mellem 2000 og 2002. Vendes blikket mod andelen af virksomheder med personer i støttede job, som den fremgår af tabel 4.5, ses en tilsvarende udvikling, idet andelen, der har personer i støttet ansættelse, er steget fra 21 pct. til 25 pct. Virksomhederne er i de to tidligere år ikke blevet spurgt, om de personer, de havde i støttet beskæftigelse,

Tabel 4.5

Andel virksomheder der har ansat medarbejdere med løntilskud og andelen af de løntilskudsansatte, der ikke befandt sig på virksomheden i forvejen. Andel virksomheder med ansatte i fleksjobordningen, samt andelen af de ansatte i fleksjobordningen, der ikke befandt sig på virksomheden i forvejen. Særsomt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Pct.							
Har ansat medarbejdere med løntilskud							
1998	11	32	12	44	8*	49	21
2000	10	33	12	32*	71	38*	17*
2002	14	51	18	40*	84*	48*	25*
Andelen af medarbejdere med løntilskud, der ikke var på virksomheden i forvejen ¹							
2002	65	57	61	84	71	77	69
Andelen af virksomheder med mindst en medarbejder ansat i fleksjobordningen							
1998	11*	18*	12*	11*	22*	14*	13*
2000	22	34	25	33	50	38	31
2002	48*	59*	51*	48*	76*	57*	53*
Andel af medarbejdere I fleksjob, der ikke var ansat på virksomheden i forvejen ¹							
2002	67	47	56	70	56	62	59

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

¹ I virksomhedsundersøgelserne anno 1998 og 2000 blev der ikke spurgt til, hvor mange der befandt sig på virksomheden i forvejen.

kom 'indefra' eller 'udefra'. Det er de blevet i 2002, og virksomhederne oplyser, at 69 pct. af dem i støttet job kommer udefra.

Af samme tabel fremgår det, at andelen af virksomheder med fleksjobansættelser er stigende. I 1998 var det kun 13 pct. af virksomhederne, der havde en eller flere medarbejdere på fleksjob, en andel der er vokset til 53 pct. i 2002.¹ Af de fleksjobansatte var 59 pct. i 2002 personer, som ikke før havde været ansat på virksomheden. De er kommet fra socialforvaltningen, som er formidler af denne type job.

Tabel 4.6

Ansatte med løntilskud og samtlige ansatte fordelt efter virksomhedsstørrelse. Særsklit for undersøgelsesår samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte		Offentlige virksomheder antal ansatte		Uvægtet antal personer i procent- grundlag
	1-49	50 og derover	1-49	50 og derover	
	Pct.				
Har ansat medarbejdere med løntilskud ¹					
1998	59	41	51	49	3.902
2000	69*	31*	54	46	5.224
2002	45*	55*	47	53	7.414
Ansæt efter fleksjobordningen					
1998	63	37	33	67	463
2000	56	44	49	51	1.463
2002	47	53	42	58	3.212
Samtlige ansatte					
1998	41	59	28*	72*	482.184
2000	44	56	30	70	468.081
2002	32	68	33*	67*	450.363

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

1 Jobtræning, individuel jobtræning, puljejob, servicejob, revalidering, fleksjob og skånejob.

1. Fleksjobtallene i denne undersøgelse er en smule overvurderede i forhold til de af Danmarks Statistik registrerede fleksjob, hvilket fremgår af en sammenligning mellem bilagstabel 4.2 og figur 2.3.

Af bilagstabel 4.2 fremgår det, at der er nogenlunde lige mange ansat i støttede job i den private og offentlige sektor, og at det samme gør sig gældende for fleksjob. Det skal dog bemærkes, at den private sektor er mere end dobbelt så stor som den offentlige, så støttede ansættelser udgør en større del af arbejdsstyrken i den offentlige sektor. Den procentvise fordeling af de støttede ansættelser mellem små og store virksomheder i henholdsvis den private og offentlige sektor ses af tabel 4.6. I begge sektorer er der sket det, at de store virksomheder efter at have ligget bag de små nu har taget over og i dag har flest ansat med løntilskud. Med hensyn til fleksjobbene har de store virksomheder i den private sektor ligeledes overhalet de små virksomheder med flest af sådanne ansættelser. Selv om de stadig har flest i fleksjob, er de store offentlige virksomheders andel i forhold til de små faldet i løbet af perioden.

Grunden til overstående udvikling i fleksjobbene kan der kun gisnes om. En mulig forklaring er, at kommunerne på grund af nedsat refusion til førtidspensionering og stor refusion i forbindelse med fleksjob tilskyndes til at bruge fleksjob hyppigere end førtidspensionering (se i øvrigt kapitel 2). Af samme grund har kommunerne ansat konsulenter, som opsøger virksomheder for at få dem til i større omfang at ansætte personer i fleksjob. Deres arbejde har øget kendskabet blandt virksomhederne til mulighederne for at have ansatte i fleksjob. Kommunerne har givetvis endda forstærket deres indsats i 2002, fordi de vidste, de fra 1. januar 2003 skulle arbejde efter førtidspensionsreformen, hvor både kravene til at blive berettiget til førtidspension eller fleksjob er blevet skærpet, jf. kap. 3. En anden mulig forklaring kan være, at virksomhederne har fået åbnet øjnene for, hvilke muligheder fleksordningen giver og derfor selv er begyndt at efterspørge sådanne personer ved at kontakte kommunen. Endelig er en tredje mulighed, at fagforeningerne er begyndt at arbejde aktivt, for at deres sygdomsramte og nedslidte medlemmer skal overgå til et fleksjob.

Sammenfattende om udviklingen i de støttede job kan man sige, at flere virksomheder har personer ansat i sådan et job med løntilskud i 2002 i forhold til 1998. Det er primært i de store virksomheder, at fremgangen er sket. Samtidig skyldes stigningen overvejende en markant fremgang i virksomhedernes ansættelse af personer efter fleksjobordningen.

Flere ansatte med handicap²

Størstedelen af de personer med handicap, der er i beskæftigelse, er ansat på ordinære vilkår. En ny opgørelse fra 2002 over handicappedes tilknytning til arbejdsmarkedet viser, at ca. 9 pct. blandt beskæftigede med et handicap er ansat på særlige vilkår (se kapitel 7). De fleste arbejdsmarkedspolitiske velfærdsordninger er ikke rettet direkte mod handicappede, men mod deres position som fx ledig, langtidsløst, langtidssyge eller efter deres arbejdssevne.

I undersøgelsen her er der ikke skelnet mellem de forskellige job, de handicappede kan være ansat efter. Virksomhederne er kun blevet spurgt, om de på interviewtidspunktet havde en handicappet ansat, hvilket vil sige, at det kunne være i ordinært job eller midlertidige aktiverings- eller revalideringsforløb eller i fleks- eller skånejob. De nedenfor præsenterede tal skal altså ses i lyset af, at de dækker over forskellige situationer for de handicappede og dermed forskellige slags 'ansættelser' på virksomhederne.

Af bilagstabel 4.3 fremgår det, at virksomheders ansættelser af handicappede steg fra knap 17.000 i 1998 til godt 27.000 i 2002. Det gav sig også udtryk i andelen af virksomheder med handicappede, som gik op fra et niveau på 12 pct. i 1998 til 15 pct. i 2002, jf. tabel 4.7. En grund til denne stigning kan være den større brug af fleksjobordningen..

I alle år har ca. 2/3 af de handicappede været ansat i den private sektor. Med hensyn til fordelingen af ansættelser af handicappede mellem små og store virksomheder, er der sket nogle mindre forskydninger i den private sektor. Det fremgår af tabel 4.8. Hvor det var de små virksomheder, der i 1998 stod for flest af ansættelserne, er det i 2002 de store.

2. De handicappedes situation på arbejdsmarkedet vil få en mere uddybende behandling i kapitel 7.

Tabel 4.7

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

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Pct.							
Beskæftiger personer med handicap							
1998	7	29	9	18	35	22	12
2000	8	25	9	13	40	17	11
2002	9	33	12	19	51	25	15
Uvægtet procentgrundlag							
1998	772	718	1.495	361	615	978	2.473
2000	758	609	1.372	472	641	1.113	2.485
2002	753	588	1.342	474	677	1.153	2.495

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

Tabel 4.8

Ansatte med handicap og samtlige ansatte fordelt efter virksomhedsstørrelse. Særsilt for undersøgelsesår samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte		Offentlige virksomheder antal ansatte		Uvægtet antal personer i procent- grundlag
	1-49	50 og derover	1-49	50 og derover	
	Pct.				
Ansatte med handicap					
1998	58	42	58	42	1.757
2000	62	38	54	46	1.849
2002	47	53	52	48	2.763
Samtlige ansatte					
1998	41	59	28*	72*	482.184
2000	44	56	30	70	468.081
2002	32	68	33*	67*	450.363

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

Alt i alt er der sket en stigning i perioden i andelen af virksomheder, som har handicappede ansat. Det er en stigning, som er foregået blandt alle typer af undersøgte virksomheder, men der er sket en forskydning i, om det er store eller små private virksomheder, der har handicappede ansat – forstået sådan, at de store virksomheders betydning er steget, mens de små virksomheders er mindsket.

Virksomhedernes brug af løntilskud

Som allerede omtalt er der på landsplan ca. 61.000 personer i støttet beskæftigelse. I det følgende afsnit belyses, hvorvidt virksomhederne mener, a) om disse ansættelser med løntilskud betyder en aflastning eller en belastning af de øvrige medarbejdere, b) om sådanne ansættelser medfører en større produktion end ellers, og c) om de fortrænger ordinært ansatte eller skaber nye job.

I forhold til de to forrige undersøgelser er der foretaget nogle væsentlige ændringer i spørgeskemaet, hvilket har nogle konsekvenser for beskrivelsen. Virksomhederne blev i 1998 og 2000 spurgt, om deres løntilskudsansættelser omfattede personer med begrænset arbejdsevne, ledige eller begge grupper. Denne opdeling er ikke foretaget i dette års skema, hvor der kun spørges til personer ansat med løntilskud. Det er derfor valgt her at lave beskrivelserne for offentlige og private virksomheder samt for virksomhedsstørrelse, ligesom i de foregående afsnit. For at kunne sammenligne med tidligere år er der foretaget samme opdeling for besvarelsene fra 1998 og 2000.

Ansættelser med tilskud er for det meste en aflastning af de øvrige medarbejdere

Tabel 4.9 viser andelen af virksomheder med ansatte med løntilskud, som mener, at de ordinært ansatte belastes hhv. aflastes ved løntilskudsansættelser. For alle tre år gør sig gældende, at den største del af virksomhederne mener, at de øvrige ansatte gennemgående aflastes fremfor belastes ved løntilskudsansættelser – en forskel der også klart viser sig, når der opdeles efter virksomhedsstørrelse og sektor. Dette er også i overensstemmelse med, hvad lønmodtagerne, som har arbejdet sammen med nogen på løntilskud, mener (Kruhøffer & Boll, 2002). I 1999 og 2001 siger lidt under halvdelen, at de eller deres kollegaer aflastes. Kun omkring 10 pct. mener de belastes.

Tabel 4.9

Andelen af virksomheder, der mener, at nogle ordinært ansatte belastes hhv. aflastes ved ansættelser med løntilskud. Særskit for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for offentlige og private virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Pct.							
Ja, nogle ordinært ansatte belastes mere end ellers							
1998	25	21	24	22	20	22	23
2000	25	14	23	19	23	20	22
2002	15	22	17	23	23	23	20
Ja, nogle ordinært ansatte aflastes							
1998	60	47	57	78	85	80	70
2000	53	40	50	70	75	71	60
2002	58	50	56	72	76	73	64

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

Omkring en 1/5 til 1/4 i den offentlige og den private sektor har i de tre år vurderet, at løntilskudsansættelser belaster nogle ordinært ansatte mere end ellers. Selv om ændringen ikke er signifikant, er der en tendens til, at færre virksomheder i den private sektor mener, at det er en belastning at have personer på løntilskud. 24 pct. i 1998 og 17 pct. i 2002. Når det kommer til aflastning af de øvrige medarbejdere, mener lidt over 1/2 i den private sektor og lidt over 2/3 i den offentlige, at løntilskudsansættelser er en aflastning. Det skal bemærkes, at der i den offentlige sektor er en tendens til, at der er færre nu end ved undersøgelsens start, som mener, at de støttede ansættelser betyder en aflastning af de øvrige medarbejdere. 80 pct. i 1998 og 73 pct. i 2002.

Løntilskudsansættelser betyder større produktion

Til belysning af spørgsmålet om, hvorvidt ansættelser med løntilskud erstatter ordinære ansættelser, og i hvilket omfang disse ansættelser skaber plads på arbejdsmarkedet til en gruppe personer, som ellers ikke ville være blevet ansat, er virksomhederne blevet stillet følgende spørgsmål:

Tabel 4.10

Andelen af virksomheder med ansatte med løntilskud, der har svaret bekræftende på en række spørgsmål vedr. ansættelser af personer med tilskud. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for offentlige og private virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Pct.							
Ja, ansættelser med tilskud medfører, at der bliver udført arbejdsopgaver, der ellers ikke ville blive udført							
1998	39	52	41	58	74	63	53
2000	48	41	46	65	75	68	56
2002	50	43	48	64	69	65	56
Ja, behovet for at ansætte medarbejdere uden tilskud bliver mindre end ellers							
1998	28	33	29	24	21	23	26
2000	33	26	31	27	13	23	28
2002	32	29	31	21	18	20	26
Ja, ville have ansat en eller flere af de samme eller andre personer uden tilskud, hvis det ikke havde været muligt at få løntilskud							
1998	38	41	39	18	18	18	27
2000	43	33	41	13	15	14	28
2002	39	35	38	15	25	18	28

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

- Bliver der udført arbejdsopgaver, som ellers ikke ville blive udført, sådan at ansættelser med løntilskud betyder en reel merproduktion?
- Betyder løntilskudsansættelser, at behovet for ordinære ansættelser uden tilskud bliver mindre end ellers, sådan at løntilskudsansættelser fortrænger ordinære ansættelser?
- Ville dem med løntilskud være blevet ansat, hvis det ikke havde været muligt at få løntilskud, sådan at de fortrænger dem, der ansættes uden tilskud?

Besvarelsene af ovenstående spørgsmål ses i tabel 4.10 og 4.11. Af tabel 4.10 fremgår det, at i alle tre år svarer lidt over halvdelen (hhv. 53 pct., 56 pct. og 56 pct.) af virksomhederne, at ansættelser af personer ansat efter en løntilskudsordning betyder, at der bliver udført arbejdsopgaver, der ellers ikke ville blive udført. Denne andel er større i den offentlige sektor end i den private og større blandt de store offentlige virksomheder end blandt de små, om end den har snævret sig ind. Der har også hen gennem perioden været en stigende andel i begge sektorer.

Løntilskud skaber job

Til spørgsmålet om, hvorvidt løntilskudsansættelser betyder et mindre behov for ordinært ansatte, svarer godt 1/4 (26 pct., 28 pct., 26 pct.) af virksomhederne i samtlige år bekræftende. I alle årene er andelen lidt større blandt de private virksomheder end blandt de offentlige. Det er lidt i modsætning til, hvad 'normalt' ansatte lønmodtagere mener (Kruføffer & Boll, 2002). Kun 2-3 pct. af dem tror deres job er i fare på grund af løntilskudsansættelserne. Godt 1/4 (27 pct., 28 pct., 28 pct.) af virksomhederne svarer også i alle tre år bekræftende på, at de ville have ansat de samme personer, hvis det ikke havde været muligt at få løntilskud. Denne andel er væsentligt større blandt de private virksomheder end blandt de offentlige, og den er stort set den samme i 1998 og 2002. Set i absolutte tal og vægtet op til landsplan svarer det til knap 7.400 ansættelser i 1998, lige over 7.000 i 2000 og godt 11.000 i 2002.

Tabel 4.11

Det vægtede antal personer ansat med løntilskud, som virksomhederne ville have ansat, selv om det ikke havde været muligt at få løntilskud. Særskielt for undersøgelsesår samt for offentlige og private virksomheder.

	Private virksomheder	Offentlige virksomheder	I alt
			Antal
1998	4.373	2.985	7.358*
2000	4.801	2.239*	7.041*
2002	7.820	3.562*	11.382*

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

Af de i alt ca. 61.000 stillinger i 2002 med et indhold af løntilskud ville omtrent 11.000 være blevet besat, hvis det ikke havde været muligt at få løntilskud. De resterende ca. 50.000 løntilskudsstillinger kan herefter betragtes som en egentlig jobskabelse. Antallet af skabte job som følge af diverse løntilskudsordninger er altså knap 5 gange større end antallet af job, der alligevel var blevet besat.

Opsummerende kan det noteres, at der ikke er sket væsentlige ændringer i hverken den offentlige eller den private sektors vurdering af løntilskudsansættelsers betydning for virksomheders produktion og ansættelsesbehov i årene 1998-2002. Virksomhederne mener stadig, at ansatte med løntilskud oftere aflaster end belaster de øvrige ansatte, at løntilskudsansættelser udgør en merbeskæftigelse, samt at et mindretal af løntilskudsansættelserne fortrænger ordinært besatte stillinger. Virksomhederne mener dog, at en stadig større andel af de ordinære stillinger fortrænges af løntilskudsansættelser 2002 end i de tidligere år.

MULIGHEDER OG BARRIERER, HOLDNINGER OG EKSTERNT SAMARBEJDE

I de foregående to kapitler blev virksomhedernes interne og eksterne sociale engagement beskrevet. Indeværende kapitel vedrører virksomhedernes muligheder og barrierer med hensyn til at have ansatte med nedsat arbejdsevne, deres holdninger til socialt engagement og graden af samarbejde med eksterne aktører. Disse tre forhold hænger nært sammen med årbogens to første kapitler, idet både internt og eksternt socialt engagement må forventes i vid udstrækning at være påvirket af virksomhedernes muligheder og barrierer, holdninger og graden af eksternt samarbejde. Oplever virksomhederne fx, at mulighederne for socialt engagement er blevet bedre i 2002, kan det være med til at forklare den øgede indsats for at fastholde og integrere medarbejdere, som blev fundet i kapitel 3 og 4. En mere positiv holdning til socialt engagement i 2002 kan imidlertid også have forårsaget en sådan ændring, ligesom en større kontakt med eksterne aktører kan have haft en positiv indflydelse på det interne og eksterne sociale engagement.

Disse tre forhold vil i det følgende blive belyst fra to sider. Dels beskrives den aktuelle situation, som den fremstår i den seneste måling (foretaget i november 2002), dels vil udviklingen i forhold til de tilsvarende målinger fra 1998 og 2000 blive beskrevet.¹

1. Resultaterne fra de tidligere målinger er offentliggjort i Larsen og Weise (1999) og Kruhøffer og Høgelund (2001).

Muligheder og barrierer

Virksomheders muligheder og barrierer indikerer, om det er blevet nemmere eller sværere for virksomhederne at være socialt engagerede. Virksomhederne er i den forbindelse blevet bedt om at vurdere, i hvilket omfang de finder det praktisk og økonomisk muligt at ansætte medarbejdere med nedsat arbejdsevne. De er også blevet bedt om at vurdere, om udviklingen i virksomhedens situation, i overenskomster på arbejdsmarkedet og i offentlige ordninger har gjort det nemmere eller sværere at have ansatte med nedsat arbejdsevne.

Virksomheders muligheder og barrierer i forhold til at ansætte medarbejdere med nedsat arbejdsevne bliver påvirket af en række forskellige forhold. I forhold til forrige måling er der både negative og positive faktorer i spil. Den internationale konjunkturaufmatning, terrorangrebene 11. september 2001 samt krigstruslen fra Irak kan alle forventes i et eller andet omfang at have haft en negativ virkning på mulighederne og barriererne. Omvendt har der i de senere år været en del tiltag både i form af social- og arbejdsmarkedslovgivning samt aftaler blandt arbejdsmarkedets parter, der har haft til hensigt at gøre det lettere for virksomheder at fastholde og integrere medarbejdere med nedsat arbejdsevne (se kapitel 2 for en gennemgang af de vigtigste).

Det er blevet praktisk og økonomisk lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne

På spørgsmålet om i hvor høj grad det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, svarer 23 pct. af virksomhederne i 2002, at det slet ikke er muligt (jfr. tabel 5.1). Lidt under halvdelen (43 pct.) svarer, at det kun i mindre grad er muligt, mens resten (35 pct.) svarer, at det i nogen eller høj grad er muligt. Det er således kun en minoritet, der finder det ganske umuligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Det er specielt de private virksomheder og oftere små end store, der har en negativ vurdering. Omvendt er det også en meget lille del (6 pct.), der i høj grad finder det muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

I forhold til de tidligere undersøgelser er virksomhedernes vurdering i 2002 mere positiv, det er dog kun i forhold til 1998, at denne forskel også er signifikant. Den positive udvikling findes for både offentlige og private virksomheder. Blandt de offentlige virksomhe-

Tabel 5.1

Virksomhedernes opfattelse af, i hvor høj grad det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særs­kilt for undersø­gelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Pct.							
I høj grad							
1998	4	3	4	6	3	5	4
2000	6	6	6	4	7	5	5
2002	5	4	5	10	10	10	6
I nogen grad							
1998	20	35	21	23	28	24	22
2000	21	35	22	41	43	41	26
2002	24	42	26	34	46	36	29
I mindre grad							
1998	37	45	38	41	57	44	40
2000	40	42	40	34	42	35	39
2002	44	43	44	39	39	39	43
Slet ikke							
1998	39	17	37	30	11	26	35
2000	33	17	32	21	8	19	29
2002	26	10	25	17	4	15	23
I alt							
1998	100	100	100	100	99	99	101
2000	100	100	100	100	100	99	99
2002	99	99	100	100	99	100	101
Uvægtet procentgrundlag							
1998	761	712	1.478	361	608	971	2.449
2000	745	603	1.351	465	637	1.102	2.453
2002	747	586	1.334	473	676	1.151	2.485
Forskel mellem 1998 og 2002 ¹	*	--	*	--	--	--	*
Forskel mellem 2000 og 2002 ¹	--	--	--	--	--	--	--

1. -- angiver at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 pct.s niveau.

der er det både små og store, der svarer mere positivt, mens det kun er de små private virksomheder, der svarer signifikant mere positivt i 2002 i forhold til 1998.

Den mere positive vurdering af de praktiske og økonomiske muligheder i 2002 kan have en del forskellige årsager. Nogle af disse belyses nærmere i det følgende. Det drejer sig om virksomhedernes vurdering af udviklingen i virksomhedens egen situation, i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet og i de offentlige ordninger. Endelig kan det også være, at ændringer i virksomhedernes holdninger og deres eksterne samarbejde kan påvirke vurderingen af de praktiske og økonomiske muligheder, noget der ses nærmere på i de næste to afsnit.

Offentlige virksomheder vurderer udviklingen på arbejdspladsen mest negativt

Kun en ganske lille del af virksomhederne (9 pct.) vurderer i 2002, at udviklingen på arbejdspladsen i de senere år har gjort det noget eller meget lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat (se tabel 5.2). En betydelig andel (36 pct.) vurderer derimod, at det er blevet noget eller meget sværere, mens 38 pct. vurderer, at det hverken er blevet lettere eller sværere.

Sammenlignet med de tidligere år er virksomhedernes vurdering ikke markant anderledes i 2002, heller ikke når der skelnes mellem offentlige og private virksomheder eller store og små virksomheder. Som i de foregående målinger er det i 2002 også de offentlige virksomheder, der har den mest negative vurdering af udviklingen.

Tabel 5.2

Virksomhedernes opfattelse af, om udviklingen i de senere år i arbejdspladsens situation har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særsklit for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
	Pct.						
Meget lettere							
1998	1	1	1	1	1	1	1
2000	1	1	1	0	0	0	1
2002	1	1	1	1	2	1	1
Noget lettere							
1998	8	16	9	10	6	9	9
2000	11	16	11	14	12	13	12
2002	8	12	9	5	8	6	8
Hverken lettere/sværere							
1998	43	33	42	37	36	36	41
2000	41	38	41	31	31	31	39
2002	38	43	38	37	43	38	38
Noget sværere							
1998	21	30	21	27	34	28	23
2000	18	22	18	29	33	29	20
2002	21	27	22	28	35	29	24
Meget sværere							
1998	9	10	9	20	13	19	11
2000	9	13	9	13	20	14	10
2002	12	9	12	15	11	14	12
Ved ikke							
1998	19	11	18	6	10	7	16
2000	20	10	20	12	3	11	18
2002	19	8	18	14	2	12	17
I alt							
1998	101	101	100	101	100	100	101
2000	100	100	100	99	99	98	100
2002	99	100	100	100	101	100	100

Uvægtet procentgrundlag							
1998	766	714	1.485	360	614	976	2.461
2000	756	608	1.367	472	640	1.112	2.479
2002	749	588	1.338	474	677	1.153	2.491
Forskel mellem 1998 og 2002 ¹	--	--	--	--	--	--	--
Forskel mellem 2000 og 2002 ¹	--	--	--	--	--	--	--

1. -- angiver at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 pct.s niveau.

Svært at vurdere udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet og de offentlige ordninger

Med hensyn til virksomheders vurdering af udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet er der ikke nævneværdige forskelle mellem 2002 og de tidligere år, når virksomhederne betragtes under et (jfr. tabel 5.3). Knap halvdelen af virksomhederne vurderer, at overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet hverken har gjort det sværere eller lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, 14 pct. vurderer, at det er blevet sværere, mens 8 pct. vurderer, at det er blevet lettere.

Skelnes der mellem offentlige og private virksomheder, sker der imidlertid noget. For de offentlige virksomheder viser det sig, at der er signifikant forskel mellem vurderingen i år 2002 og de tidligere år. Både i forhold til 1998 og 2000 er der tale om en positiv udvikling, idet en mindre andel af de offentlige virksomheder vurderer, at overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet har gjort det noget eller meget sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Den positive udvikling kan, som det fremgår af tabellen, primært tilskrives en mere positiv vurdering blandt de store offentlige virksomheder. Suspenderingen af 120 dages-reglen i den offentlige sektor i 1999 er en mulig forklaring på denne udvikling. Reglen indebærer, at medarbejdere med 120 dages sygefravær inden for et år kan afskediges med forkortet varsel. Suspenderingen har dermed gjort det mere omkostningsfyldt at afskedige medarbejdere med stort sygefravær.

Inden for både den private og offentlige sektor er der signifikant forskel mellem små og store virksomheders vurdering. De små virksomheder svarer betydeligt oftere ved *ikke* i alle målingsundersøgelserne, noget der bl.a. kan hænge sammen med, at små virksomheder i mindre grad

Tabel 5.3

Virksomhedernes opfattelse af, om udviklingen i de senere år i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Pct.							
Meget lettere							
1998	0	0	0	1	0	1	0
2000	0	1	0	0	3	1	0
2002	0	1	0	1	1	1	0
Noget lettere							
1998	5	10	5	5	9	6	6
2000	5	8	6	13	20	14	7
2002	6	9	6	11	13	11	8
Hverken lettere/sværere							
1998	45	50	46	46	47	46	46
2000	39	53	40	45	47	45	41
2002	45	53	45	46	59	48	46
Noget sværere							
1998	12	12	12	14	14	14	13
2000	8	14	9	13	12	13	10
2002	9	8	9	12	12	12	9
Meget sværere							
1998	3	4	3	8	4	7	4
2000	6	8	6	5	6	5	6
2002	5	3	5	6	3	5	5
Ved ikke							
1998	34	23	33	26	25	26	32
2000	41	16	39	25	12	23	36
2002	35	26	35	25	12	23	32
I alt							
1998	99	100	99	100	99	100	101
2000	99	100	100	101	100	101	100
2002	100	100	100	101	100	100	100

Uvægtet procentgrundlag							
1998	764	710	1.479	358	613	973	2.452
2000	755	607	1.365	472	640	1.112	2.477
2002	750	587	1.338	474	677	1.153	2.491
Forskel mellem 1998 og 2002 ¹	--	--	--	--	*	*	--
Forskel mellem 2000 og 2002 ¹	*	--	--	--	*	*	--

1. -- angiver at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 pct.s niveau.

end store har ressourcer til at overvåge udviklingen på arbejdsmarkedet. En anden forklaring kan være, at en relativt stor andel af de små virksomheder ingen erfaring har med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Derfor har de svært ved overhovedet at vurdere, om udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet har gjort det lettere eller sværere at have personer med nedsat arbejdsevne ansat.

Som det var tilfældet i 1998 og 2000, er der også i 2002 flere virksomheder, der vurderer, at udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det noget eller meget lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, end virksomheder, der vurderer, at det er blevet noget eller meget sværere.

Der eksisterer en signifikant forskel mellem virksomhedernes vurdering i 2002 og de tidligere målinger. Denne forskel er karakteriseret ved, at væsentlig færre virksomheder i 2002 svarer ved *ikke*, mens flere enten synes, at det hverken er blevet lettere eller sværere, eller at det er blevet noget eller meget lettere. I forhold til 1998-målingen kan denne positive udvikling tilskrives en ændring i de offentlige virksomheders vurdering, og det er specielt blandt de store offentlige virksomheder, at denne tendens er tydelig. Der findes en tilsvarende tilbøjelighed blandt de store private virksomheder, men den slår ikke signifikant igennem, når de private virksomheder betragtes samlet. Forskellen i forhold til 2000 skyldes derimod en ændring i de private virksomheders vurdering, og her er det især de små private virksomheder, der i højere grad vurderer, at udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Generelt svarer en betydelig majoritet af virksomhederne, at de enten ikke ved, om disse ordninger har gjort det lettere eller sværere at have

Tabel 5.4

Virksomhedernes opfattelse af, om udviklingen i de senere år i de offentlige ordninger har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særsklit for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
	Pct.						
Meget lettere							
1998	1	1	1	0	1	1	1
2000	1	2	1	2	7	3	1
2002	2	3	2	5	9	6	3
Noget lettere							
1998	13	25	14	21	24	21	16
2000	9	36	11	25	40	27	14
2002	16	30	17	21	43	25	19
Hverken lettere/sværere							
1998	34	35	34	36	35	36	35
2000	32	28	31	29	28	29	31
2002	39	37	39	37	29	36	38
Noget sværere							
1998	7	8	7	8	10	8	7
2000	4	5	4	8	9	8	5
2002	4	7	4	7	10	7	5
Meget sværere							
1998	2	2	2	8	2	7	3
2000	4	10	4	4	2	4	4
2002	3	1	3	3	2	3	3
Ved ikke							
1998	43	29	42	27	28	27	39
2000	51	19	48	32	14	29	44
2002	36	21	35	27	8	24	32
I alt							
1998	100	100	100	100	100	100	101
2000	101	100	99	100	100	100	99
2002	100	99	100	100	101	101	100

Uvægtet procentgrundlag							
1998	763	712	1.480	358	611	971	2.451
2000	755	604	1.362	470	638	1.108	2.470
2002	749	587	1.337	474	677	1.153	2.490
Forskel mellem 1998 og 2002 ¹	--	*	--	--	*	*	*
Forskel mellem 2000 og 2002 ¹	*	--	*	--	--	--	*

1. -- angiver at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 pct.s niveau.

medarbejdere med nedsat arbejdsevne, eller at de hverken har gjort det lettere eller sværere. Denne tendens gælder for alle årene, og det drejer det sig om mellem 70 og 75 pct. af virksomhederne. At så mange virksomheder svarer *ved ikke* eller *hverken lettere eller sværere* kan være en indikation af, at mange virksomheder ikke har haft ressourcer til sætte sig ind i, om de omtalte forhold har ændret sig. Det kan også være, at mange virksomheder ingen erfaringer har med ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Derfor har de også svært ved at vurdere, om udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet har gjort det lettere eller sværere at have sådanne personer ansat.

Opsummerende omkring virksomhedernes muligheder og barrierer kan det konstateres, at det blot er en minoritet af virksomhederne, som finder det praktisk og økonomisk umuligt at have ansatte med nedsat arbejdsevne, ligesom det er en minoritet, der i høj grad finder det muligt. I 2002 har virksomhederne endda en mere positiv opfattelse af mulighederne, end det var tilfældet i 1998. Denne positive udvikling i vurderingen af de praktiske og økonomiske muligheder kan imidlertid ikke tilskrives en mere positiv vurdering af virksomhedens egen situation – vurderingen heraf har ikke ændret sig markant siden 1998. For alle målingsundersøgelserne er det karakteristisk, at offentlige virksomheder generelt har en mere negativ vurdering af udviklingen i virksomhedens egen situation end private. Angående virksomhedernes vurdering af udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet og udviklingen i offentlige ordninger vurderes det hyppigere i 2002 end i tidligere år, at disse gør det noget eller meget lettere, at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Det er derfor muligt, at den positive udvikling i virksomhedernes opfattelse af de praktiske og økonomiske muligheder skyldes en mere positiv vurdering af udviklingen i overenskomster/aftaler på

arbejdsmarkedet og offentlige ordninger. Dog er der en meget stor del af virksomhederne, der har svært ved at vurdere udviklingen i de sidstnævnte forhold.

Holdninger

Virksomheders holdninger til det sociale engagement kan være af stor betydning for den indsats, de lægger for dagen. Derfor har der siden 1994 været ført flere kampagner med henblik på at påvirke virksomheders holdninger til at udvise et socialt engagement for ad den vej at øge arbejdsmarkedets rummelighed. Den seneste af disse kampagner "Giv plads på din arbejdsplads" blev afsluttet af Beskæftigelsesministeriet i november 2002 og har således fungeret i perioden op til den seneste måling.

Virksomhederne er blevet spurgt om deres holdninger til fastholdelse og integration af medarbejdere med nedsat arbejdsevne, samt hvilken indsats danske virksomheder i fremtiden bør lægge på dette område. Som noget nyt er virksomhederne i 2002 også blevet bedt om at vurdere forskellige begrundelser for at fastholde og integrere medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Private virksomheder ønsker i højere grad end tidligere at fastholde medarbejdere

Der tegner sig i 2002 et ganske positivt billede af virksomhedernes holdning til at fastholde medarbejdere på virksomheden, hvis de får nedsat arbejdsevne (se tabel 5.5). For virksomhederne betragtet under ét er ca. tre fjerdele (77 pct.) ret eller meget positive over for fastholdelse, mens en ganske lille andel (4 pct.) er ret eller meget negative. Resten (19 pct.) er neutrale.

Selvom et lignende billede findes for de tidligere målinger, er situationen mere positiv i 2002 (om end kun signifikant i forhold til 2000). Færre virksomheder har en negativ holdning eller er neutrale, mens flere virksomheder er positive over for fastholdelse. Det er ændringer i de private virksomheders holdninger, der afstedkommer denne udvikling, og det er især de små private virksomheder, der i højere grad end tidligere ønsker at fastholde. De små offentlige virksomheder oplever en lignende udvikling, men effekten er ikke kraftig nok til at slå igennem for samtlige offentlige virksomheder.

Tabel 5.5

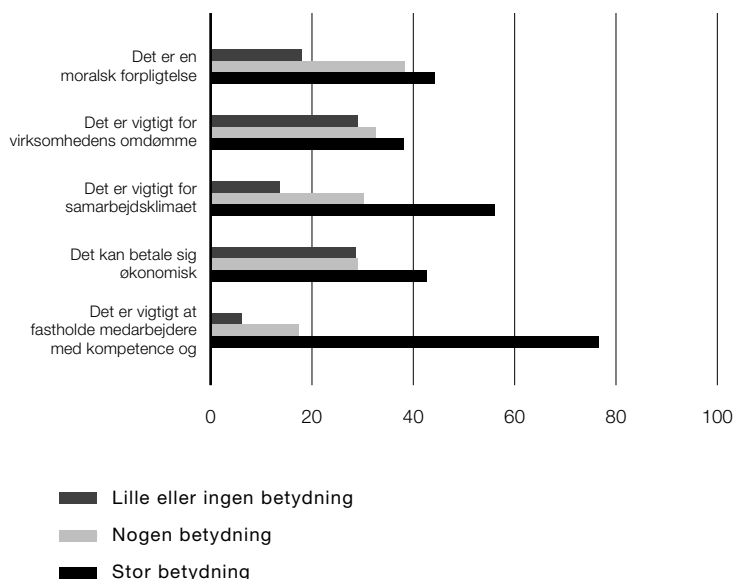
Virksomhedernes holdning til, at medarbejdere på virksomheden, som får nedsat arbejdsevne, fastholdes i beskæftigelse. Særs­kilt for undersø­gelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
	Pct.						
Meget positiv							
1998	26	28	26	38	41	38	29
2000	19	18	19	28	38	30	21
2002	29	34	30	40	35	39	32
Ret positiv							
1998	41	43	41	43	45	44	42
2000	45	61	46	48	55	49	47
2002	45	46	45	44	57	46	45
Neutral							
1998	27	26	27	14	12	14	24
2000	27	13	26	21	6	19	25
2002	21	18	20	14	7	13	19
Ret negativ							
1998	5	3	5	5	1	4	5
2000	6	1	6	3	1	2	5
2002	3	2	3	1	0	1	3
Meget negativ							
1998	1	0	1	0	0	0	1
2000	3	6	3	0	0	0	2
2002	2	0	2	1	1	1	1
I alt							
1998	100	100	100	100	99	100	101
2000	100	99	100	100	100	100	100
2002	100	100	100	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag							
1998	761	711	1.477	356	612	970	2.447
2000	733	604	1.340	464	639	1.103	2.443
2002	739	586	1.326	471	677	1.150	2.476
Forskel mellem 1998 og 2002 ¹	--	--	--	--	--	--	--
Forskel mellem 2000 og 2002 ¹	*	--	*	*	--	--	*

1. -- angiver at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 pct.s niveau.

Figur 5.1

Virksomheder i 2002 fordelt efter hvor stor betydning, de tillægger udvalgte begrundelser for at fastholde medarbejdere. Procent.



På trods af holdningsændringen blandt private virksomheder har offentlige virksomheder stadig en (signifikant) mere positiv indstilling til fastholdelse af medarbejdere end private. Blandt både private og offentlige virksomheder er de store virksomheder betydeligt mere positive end de små i 2002.

I figur 5.1 ses virksomhedernes vurdering af forskellige argumenter for at fastholde medarbejdere. Fælles for alle argumenterne er, at en overvejende majoritet af virksomhederne finder dem af nogen eller stor betydning. Den tilsyneladende vigtigste grund til fastholdelse er bibeholdelse af medarbejdernes kompetence og erfaring, blot 6 pct. af virksomhederne er uenige heri. At det kan betale sig økonomisk at fastholde, eller at det er vigtigt for virksomhedens omdømme, er de mindst betydelige begrundelser. Knap 30 pct. af virksomhederne tillægger disse begrundelser lille eller ingen betydning.

Sammenholdes andelen af virksomheder med en positiv holdning til fastholdelse med andelen af virksomheder, som rent faktisk har oplevet at fastholde medarbejdere i 2002 (fra tabel 3.4), ses en vis forskel. 77

pct. af virksomhederne angiver at være positive over for fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne, mens 28 pct. reelt har gjort det. Denne sammenligning skal tages meget varsomt, dels kan der gøres meget for at undgå fastholdelsessager alene ved at forebygge disse gennem personalepolitikken. Dels kan mange virksomheder (specielt de små) stå i en situation, at der rent faktisk ikke har været nogen medarbejdere, der har haft behov for at blive fastholdt. Ud fra det foreliggende materiale kan man derfor ikke konkludere, at der er forskel på holdning og handling, der kan allerhøjest blive tale om en indikation.

Færre er positive over for integration end fastholdelse
Situationen er en lidt anden, når virksomhederne tilkendegiver deres holdninger til nyansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne. En betydelig større andel af virksomhederne forholder sig negativt til en sådan situation (jfr. tabel 5.6). Knap en femtedel af virksomhederne (19 pct.) forholder sig i 2002 ret eller meget negativt til integration af personer udefra med nedsat arbejdsevne (for fastholdelse var kun 4 pct. ret eller meget negative, jf. ovenfor). Omtrent 40 pct. er ret eller meget positive, og de resterende godt 40 pct. er neutrale.

Der er hverken noget uventet eller kontroversielt i, at virksomhederne er mere positive over for fastholdelse end integration. Tværtimod stemmer det udmærket overens med resultaterne fra kapitel 3 og 4, hvor det interne sociale engagement generelt findes noget større end det eksterne. I kapitel 3 gives flere forklaringer herpå, bl.a. at det forekommer nemmere at tage et ansvar over for personer man kender end personer, man ikke kender. Derudover bibeholder virksomheden også de fastholdte medarbejders erfaring og viden, noget som ifølge figur 5.1 vejer tungt i virksomhedernes overvejelser.

Som det var tilfældet ved holdningerne til fastholdelse, er der også ved holdningerne til integration en positiv udvikling at spore for virksomhederne betragtet under et – her dog i forhold til 1998. Udviklingen kan spores både blandt offentlige og private virksomheder, men kun blandt de små private og de store offentlige er holdningen i 2002 signifikant mere positiv. Generelt er det hyppigere private end offentlige og oftere små end store virksomheder, som svarer negativt.

Den mere negative holdning til integration af personer med nedsat arbejdsevne afspejler sig i virksomhedernes vurdering af begrundel-

Tabel 5.6

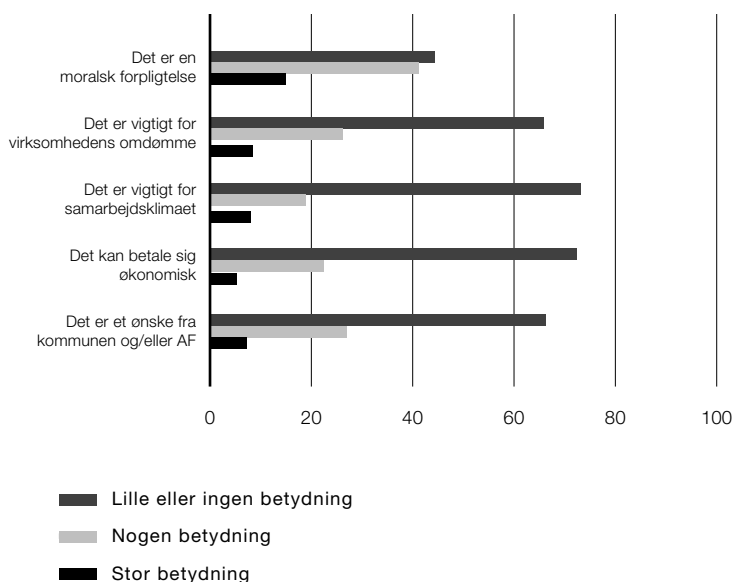
Virksomhedernes holdning til, at der nyansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne.
Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Pct.							
Meget positiv							
1998	7	12	8	15	9	14	9
2000	6	5	6	10	17	11	7
2002	8	12	9	15	14	14	10
Ret positiv							
1998	22	26	22	28	36	29	24
2000	31	26	31	38	41	38	32
2002	25	32	26	39	49	40	29
Neutral							
1998	42	43	42	33	37	34	40
2000	40	54	40	37	33	36	40
2002	46	41	46	32	30	32	42
Ret negativ							
1998	19	16	19	22	14	20	19
2000	18	7	17	12	8	12	16
2002	15	12	15	13	5	12	14
Meget negativ							
1998	10	4	9	3	3	3	8
2000	6	9	7	3	1	3	6
2002	6	3	5	2	1	2	5
I alt							
1998	100	101	100	101	99	100	100
2000	101	101	101	100	100	100	101
2002	100	100	101	101	99	100	100
Uvægtet procentgrundlag							
1998	746	697	1.448	356	608	966	2.414
2000	728	595	1.326	453	632	1.085	2.411
2002	731	584	1.316	469	676	1.147	2.463
Forskel mellem 1998 og 2002 ¹	*	--	*	--	*	*	*
Forskel mellem 2000 og 2002 ¹	--	--	--	--	--	--	--

1. -- angiver at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 pct.s niveau.

Figur 5.2

Virksomheder i 2002 fordelt efter hvor stor betydning, de tillægger udvalgte begrundelser for at ansætte medarbejdere udefra med nedsat arbejdsevne. Procent.



serne som illustreret i figur 5.2. Kun den moralske forpligtelse har for mere end halvdelen af virksomhederne nogen eller stor betydning for integration. For de resterende begrundelser vurderer omkring to tredjedele af virksomhederne, at de kun har lille eller ingen betydning.

Sammenholdes andelen af virksomheder med en positiv holdning til integration med andelen af virksomheder, som i 2002 havde ansatte på særlige vilkår (fra tabel 3.4), ses nogen forskel. 40 pct. af virksomhederne angiver at være positive over for integration af medarbejdere med nedsat arbejdsevne, mens 25 pct. har medarbejdere ansat med løntilskud. Hertil skal tilføjes, at løntilskudsansættelser også kan være fastholdelsessager, så tallet er reelt lavere. Der skal dog tages forbehold for, at der findes andre former for integration end løntilskudsansættelser, herunder ansættelse af elever/lærlinge, voksenlærlinge m.v. Sammenligning skal derfor tages varsomt, og der kan højst blive tale om en indikation af en forskel på holdning og handling.

Virksomhederne ønsker en større fremtidig indsats. Virksomhederne er også blevet spurgt om deres holdninger til den fremtidige indsats med hensyn til at fastholde og integrere medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Holdningerne til private og offentlige virksomheders fremtidige indsats for at fastholde egne medarbejdere har i 2002 ikke ændret sig markant i forhold til de tidligere målinger (se bilagstabel 5.1). Det er stadig en klar majoritet af virksomhederne, der mener, at både private og offentlige virksomheder bør yde en større indsats end i dag (80 og 79 pct.). Blot 1 pct. af virksomhederne mener, at private og offentlige virksomheder bør gøre mindre, mens resten mener, at den fremtidige indsats ikke bør ændres. I 2002 mener offentlige virksomheder markant oftere end private, at den fremtidige indsats bør forøges.

Med hensyn til integration af personer udefra med nedsat arbejdsevne, er der derimod en holdningsændring at spore i 2002 (se bilagstabel 5.2). Virksomhederne mener i videre ustrækning i 2002, at den fremtidige indsats i både den offentlige og private sektor bør forøges. I 2002 mener 76 pct. af virksomhederne, at den fremtidige integrationsindsats i den private sektor bør forøges, mens 79 pct. mener, at den bør forøges i den offentlige sektor. De tilsvarende tal for 1998 var henholdsvis 68 og 72 pct. – der er i begge tilfælde tale om signifikante ændringer. Af tabellen fremgår, at årsagen til ændringen skal findes blandt de private virksomheder, både når det gælder holdningen til offentlige og private virksomheders fremtidige indsats.

Indeværende afsnit har vist, at de danske virksomheders holdninger til det sociale engagement har gennemløbet en positiv udvikling fra 1998 og 2000 til den seneste måling i efteråret 2002. Holdningerne til det sociale engagement er blevet målt ved virksomhedernes holdning til at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller integrere personer udefra med nedsat arbejdsevne. Selvom virksomhederne er væsentligt mere positive over for fastholdelse end integration, er der altså en positiv udvikling at spore for begge områder. Det er også værd at bemærke, at den vigtigste begrundelse for fastholdelse er, at virksomheden beholder medarbejderens kompetence og erfaring, mens den vigtigste begrundelse for integration er, at det er en moralsk forpligtelse.

Rosdahl og Uldall-Poulsen (2003) undersøger i rapporten *Lederne og det sociale engagement* danske virksomhedslederes holdninger til

det sociale engagement.² Resultaterne vedrørende holdningerne til fastholdelse og integration stemmer godt overens med resultaterne beskrevet ovenfor. Blandt lederne er der således en markant større vilje til at fastholde end til at integrere personer med nedsat arbejdsevne (se Rosdahl & Uldall-Poulsen tabel 3.7 og 3.12). Ledernes personlige holdning til både fastholdelse og integration er endda mere positiv, end tilfældet er for virksomhedernes holdninger i indeværende kapitel. Ledernes holdninger synes derfor ikke fuldstændigt at blive overført til virksomhedernes politik.

Virksomheders generelt mere positive holdninger over for fastholdelse i forhold til integration er også i overensstemmelse med resultaterne i kapitel 3 og 4. Som det omtales i kapitel 3, har det interne sociale engagement i tidligere målingsundersøgelser altid ligget på et højere niveau end det eksterne. Denne tilbøjelighed er fortsat i 2002-undersøgelsen, og resultaterne i dette kapitel antyder, at holdningerne kan være en væsentlig forklaring.

Virksomheders eksterne samarbejde

Ved det eksterne samarbejde forstås virksomheders kontakt med offentlige myndigheder og andre aktører med henblik på fastholdelse og beskæftigelse af vanskeligt stillede personer. Hvis en medarbejder får nedsat arbejdsevne, er der typisk kontakt med kommunen ved overgang til eksempelvis fleksjob. Ved beskæftigelse af personer udefra som fx ansættelse af personer i jobtræning er både kommunen og arbejdsformidlingen en potentiel samarbejdspartner afhængig af, om personen er forsikret eller ej. Det eksterne samarbejde spiller således en vigtig rolle for både virksomheders interne og eksterne sociale engagement.

2. Rosdahl og Uldall-Poulsen (2003) er baseret på en undersøgelse foretaget blandt danske virksomhedsledere, hvor en leder er defineret som en lønmodtager eller selvstændig med mindst tre underordnede. Indeværende rapport er baseret på en undersøgelse blandt virksomheders personaleansvarlige medarbejdere. De bliver ikke spurgt om egne holdninger, men om virksomhedens politik.

Hyppigere kontakt med kommunen end tidligere
I 2002 er der en markant større andel af de offentlige virksomheder, som har været i kontakt med kommunen (55 pct.), end tilfældet er for private virksomheder (34 pct.). For virksomhederne samlet set er andelen, der har været i kontakt med kommunen, 39 pct. Denne tendens ses også af tabel 5.7. Blandt de offentlige virksomheder er 49 pct. blevet kontaktet af kommunen, mens 24 pct. selv har kontaktet kommunen sammenlignet med henholdsvis 30 pct. og 9 pct. blandt de private virksomheder. For virksomhederne i både den private og offentlige sektor er der tale om en stigning i kontakten med kommunen i forhold til de tidligere målinger. Både virksomhederne og kommunerne er tilsyneladende blevet bedre til at tage kontakt med henblik på beskæftigelse af vanskeligt stillede personer.

Tabel 5.7

Andelen af virksomheder, som har haft kontakt med kommunen om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer. Særsilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte				Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt		1-49	50 og derover	I alt	
	Pct.							
Er blevet kontaktet af kommunen								
1998	16*	39	18*	34	49	37*	22*	
2000	19	40	20	36	57	39	24	
2002	28*	54	30*	45	67	49*	35*	
Har selv kontaktet kommunen								
1998	6	13	7	15	27*	18*	9*	
2000	3*	11	4*	16	40	20	7	
2002	8*	25	9*	20	42*	24*	13*	
Ingen kontakt								
1998	79	57*	77*	59	38	55	72*	
2000	80*	55	79*	60	33	56	74*	
2002	69*	39*	66*	50	22	45	61*	

Anm.: "Er blevet kontaktet", "Har selv kontaktet" og "Ingen kontakt" summer til mere end 100 pct., fordi nogle virksomheder både er blevet kontaktet af kommunen og selv har kontaktet kommunen.

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

Tabel 5.8

Andelen af virksomheder, som henholdsvis er blevet kontaktet af arbejdsformidlingen, selv har kontaktet arbejdsformidlingen og slet ikke har været i kontakt med arbejdsformidlingen om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte				Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt		1-49	50 og derover	I alt	
	Pct.							
Er blevet kontaktet af arbejdsformidlingen								
1998	12	26	13	24	43	27	16	
2000	10	22	11	19	45	23	13	
2002	15	33	17	21	42	25	19	
Har selv kontaktet arbejdsformidlingen								
1998	7	15	8	14	28	16	10	
2000	4	13	5	12	33	15	7	
2002	7	18	8	13	26	15	9	
Ingen kontakt								
1998	83	68	82	71	48	66	79	
2000	88*	71	86*	73	47	70	83	
2002	80*	60	78*	73	48	69	76	

Anm.: "Er blevet kontaktet", "Har selv kontaktet" og "Ingen kontakt" summer til mere end 100 pct., fordi nogle virksomheder både er blevet kontaktet af arbejdsformidlingen og selv har kontaktet arbejdsformidlingen. * angiver at forskel i forhold til 2002 er signifikant på 5 pct.s niveau.

Kontakten med arbejdsformidlingen har været nogenlunde konstant over undersøgelsesperioden. 24 pct. af virksomhederne har i 2002 været i kontakt med arbejdsformidlingen – ikke nogen betydelig udvikling i forhold til 1998 og 2000 (21 pct. og 17 pct.).

Virksomhederne i den offentlige sektor tager oftere selv kontakt til arbejdsformidlingen end virksomheder i den private sektor, og arbejdsformidlingen kontakter også hyppigere offentlige end private virksomheder (jf. tabel 5.8).

Samarbejdet med offentlige myndigheder og andre eksterne aktører er øget

Kontakt med kommune og arbejdsformidling fører ikke nødvendigvis til et samarbejde om beskæftigelse af udsatte personer. I hvilket omfang, der finder et egentligt samarbejde sted med offentlige myndigheder eller andre, fremgår af tabel 5.9. Det viser sig, at 29 pct. af virksomhederne i 2002 samarbejder med eksterne aktører. Det er i langt højere grad offentlige (54 pct.) end private virksomheder, der har et samarbejde (21 pct.). I både den offentlige og private sektor samarbejder store virksomheder oftere end små.

Af tabellen kan det også udledes, at samarbejde med offentlige myndigheder eller andre aktører forekommer i større omfang i 2002 end tidligere – 29 pct. samarbejder i 2002 mod 22 i både 1998 og 2000. Denne positive udvikling skyldes ændringer både blandt private og offentlige virksomheder, og i begge sektorer skal stigningen primært findes blandt de store virksomheder.

Tabel 5.9

Andelen af virksomheder, som samarbejder med offentlige myndigheder eller andre om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, fastholdelse af sygdomsramte eller andre sociale spørgsmål. Særsilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
	Pct.						
I alt							
1998	13	34*	15*	46	54*	48*	22*
2000	13	41	15	44	75*	49	22
2002	18	51*	21*	49	78*	54*	29*
Uvægtet procentgrundlag							
1998	767	712	1.484	356	609	967	2.451
2000	756	607	1.367	471	638	1.109	2.476
2002	745	587	1.333	473	676	1.150	2.484

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

Samarbejdet er tiltaget med både kommune og arbejdsformidling

Tabel 5.10 viser, hvilke aktører der primært samarbejder. Det kan overordnet konstateres, at de virksomheder, som samarbejder med offentlige myndigheder eller andre, har kommuner og arbejdsformidling som hyppigste samarbejdspartnere. Således har 82 pct. af virksomhederne

Tabel 5.10

Af de virksomheder der samarbejder angiver tabellen andelen, der samarbejder med forskellige aktører om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, fastholdelse af sygdomsramte eller andre sociale spørgsmål. Særsilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Pct.							
Har samarbejde med:							
Kommuner							
1998	68	78	70	84	83	84	76*
2000	73	84	76	85	89	86	80
2002	77	83	78	87	89	88	82*
Amtskommuner							
1998	5	16*	7*	10	16	12	9
2000	1	5	2	9	13	10	5*
2002	8	4*	7*	15	19	16	11*
Arbejdsformidling							
1998	39	42	39	53*	55	53*	46*
2000	26	34	27	30*	50	34*	30*
2002	35	48	38	38*	47	41*	39*
Fagforening/faglig organisation							
1998	8	16	9	10	22	13	11
2000	7	14	9	10	21	13	11
2002	9	13	10	20	23	20	15
Andre							
1998	10	12	11	13	8	12	11
2000	13	7	12	14	10	13	12
2002	6	17	9	7	8	7	8

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

i 2002 et samarbejde med kommunen og 39 pct. med arbejdsformidlingen. Det generelt mere udbredte samarbejde med kommuner end arbejdsformidling er ganske naturligt, idet kommunerne administrerer en større del af de ledige. Det kan også konstateres, at de offentlige virksomheder generelt samarbejder oftere end private. Noget af denne forskel kan formentlig tilskrives den jævnligere kontakt, der findes mellem offentlige virksomheder og kommune og arbejdsformidling (beskrevet ovenfor).

I 2002 samarbejder signifikant flere virksomheder med kommunen, end tilfældet var i 1998, en tendens der formentligt har sin årsag i øgede incitamenten til samarbejde fra kommunernes side. Således blev statens refusion til kommunerne ved oprettelse af fleksjobstillinger sat op fra 50 til 100 pct. i 1998, men siden sænket til 65 procent i 2002. Endvidere har en ændring i reglerne for førtidspension gjort det mere attraktivt for kommunerne at få personer med nedsat arbejdsevne i beskæftigelse på særlige vilkår frem for at lade dem førtidspensionere, jf. kapitel 2. Den øgede kontakt med kommunerne kan også ses som et resultat af kommunernes øgede kontaktindsats, der fremgår af tabel 5.7. En væsentlig årsag til den øgede kontaktindsats kan være kommunernes stigende anvendelse af jobkonsulenter.

Samarbejdet mellem virksomheder og AF var i 1998 på 46 pct. og faldt herefter til 30 pct. i 2000. Siden AF udelukkende administrerer ordninger for personer med ledighedsproblemer, kan tallene afspejle, at virksomhedernes samarbejde med AF om beskæftigelse af ledige er aftaget. Set i det lys kan faldet fra 1998 til 2000 forklares ud fra den generelt faldende ledighed i samme periode, idet der er færre sager at samarbejde om, når ledigheden falder, jf. i øvrigt Kruhøffer og Høgelund (2001). Samarbejdet med AF er til gengæld steget til 39 pct. i 2002. Igen kan udviklingen i ledigheden være en forklarende faktor, idet ledigheden siden begyndelsen af 2002 har været stigende.

Hvilke områder samarbejdet mellem virksomheder og eksterne aktører primært omfatter, giver tabel 5.11 et indtryk af. Størstedelen af virksomhederne (75 pct.) samarbejder om beskæftigelse af vanskeligt stillede grupper, et omfang der stort set er identisk med samarbejdet på dette område i 1998 og 2000. Der er dog en tendens til stigende samarbejde blandt de store private virksomheder i forhold til 2000, om end den ikke slår igennem, når virksomhederne betragtes samlet.

Tabel 5.11

Af de virksomheder der samarbejder angiver tabellen andelen, der samarbejder med eksterne parter om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, fastholdelse af sygdomsramte eller andre sociale spørgsmål. Særsomt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Pct.							
Samarbejder om: Beskæftigelse af vanske- ligt stillede grupper							
1998	68	79	70	81	78	81	75
2000	78	61*	74	73	80	75	74
2002	69	81*	72	78	81	79	75
Fastholdelse af sygdomsramte/personer med nedsat arbejdsevne							
1998	29	40*	31	49	57*	51	41*
2000	29	62	36	51	68	55	45
2002	36	54*	40	54	72*	58	48*
Andet							
1998	19	9	17	11	7	10	14
2000	8	7	8	14	7	12	10
2002	12	6	10	8	5	7	9

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

Knap halvdelen af virksomhederne (48 pct.) samarbejder med eksterne aktører om fastholdelse af sygdomsramte personer og personer med nedsat arbejdsevne. Der er tale om en signifikant større andel end i 1998 (41 pct.), og den kan primært tilskrives en stigning blandt de store virksomheder. Offentlige virksomheder samarbejder i 2002 markant oftere end private om fastholdelse af sygdomsramte personer og personer med nedsat arbejdsevne, og både i den private og offentlige sektor er de store virksomheder mest involverede.

Endelig samarbejder knap 10 pct. af virksomhederne om andre forhold med eksterne aktører, omtrent det samme omfang som i de tidligere målinger. Det er i højere grad små end store virksomheder, der samarbejder om andre forhold.

I hovedtræk er virksomhedernes eksterne samarbejde kendetegnet ved en større kontakt med kommunerne i 2002 end tidligere, mens kontakten til arbejdsformidlingen ligger på det samme niveau som i de foregående målinger. Den øgede kontakt til kommunerne findes for både offentlige og private virksomheder. Kontakten til kommune og arbejdsformidling er generelt størst blandt de offentlige virksomheder, og i både den offentlige og private sektor har de store virksomheder oftest kontakt.

Virksomheders samarbejde med offentlige myndigheder eller andre om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer blev ligeledes belyst. En større del af virksomhederne samarbejder med eksterne aktører i 2002 end tidligere. Det er specielt samarbejdet med kommuner, amtskommuner og arbejdsformidling, der er tiltaget i omfang. Offentlige virksomheder samarbejder generelt hyppigere end private og store oftere end små.

PERSONALELEDELSE OG SOCIALT ENGAGEMENT

I dette kapitel bliver en række karakteristika ved virksomhederne og betydningen af disse karakteristika for virksomhedernes sociale engagement analyseret. Hovedtesen i denne anledning er, at der er en sammenhæng mellem virksomhedens organisatoriske forhold og det udviste sociale engagement.

Fra et teoretisk synspunkt er det nærliggende at antage, at der vil være en sammenhæng mellem moderne Human Resource Management (HRM) og socialt engagement, og derfor kan man stille en række spørgsmål:

- Er virksomheder med moderne og eksplicitte HRM-strategier mere socialt ansvarlige end virksomheder, der ikke har sådanne formulerede strategier?
- Er virksomheder med meget videnstung produktion mere socialt engagerede end virksomheder med en traditionel arbejdskraftintensiv eller kapitalintensiv produktion? Hvordan hænger det sociale engagement sammen med virksomhedens rekrutteringssituation?

For at afklare nogle af disse spørgsmål har vi i undersøgelsen stillet en række spørgsmål om virksomhedens mere almene ledelsesmæssige og strategiske position. Svarene sammenholdes i dette kapitel med en række indikatorer for socialt engagement.

Fire indeks for socialt engagement

Som vist i de foregående kapitler har vi i spørgeskemaet haft en lang række spørgsmål til en bred vifte af forskellige former for socialt engagement. For at fremme overskueligheden har vi i dette kapitel valgt at sammenfatte en række spørgsmål i fire indeks, som hver dækker et centralt aspekt af virksomhedernes sociale engagement.

- Indeks for støtte ved krise eller sygdom
- Indeks for hensyn til medarbejdere med børn
- Indeks for støtte til ældre medarbejdere
- Andel ansatte på særlige vilkår

De tre første indeks er konstrueret ved, at der for hver svarmulighed er givet et antal point, alt efter i hvilket omfang det pågældende svar er udtryk for socialt engagement. Disse point er derefter summeret for de spørgsmål, som indgik i indekset, således at et lille pointtal er udtryk for det størst mulige sociale engagement, mens et højt pointtal er udtryk for det mindst mulige sociale engagement. Disse indeks er så igen opdelt i to grupper: Virksomheder, som i overvejende grad er karakteriseret ved det pågældende sociale engagement, og virksomheder, som ikke er. I tabellerne i dette kapitel analyseres således andelen af virksomheder, som i overvejende grad er kendetegnet af hver af disse elementer af socialt engagement. Den præcise afgrænsning, af om en virksomhed i overvejende grad udviser socialt engagement eller ej, er naturligvis til en vis grad arbitrær og er primært lavet som en inddeling relativt i forhold til andre virksomheder, således at der fremkommer to nogenlunde lige store grupper. For en nærmere gennemgang af de konkrete spørgsmål og opbygningen af indeks se bilaget.

Andelen af ansatte på særlige vilkår er udregnet som antallet af ansatte i jobs med løntilskud samt aftalebaserede skånejobs divideret med det samlede medarbejderantal på arbejdspladsen. I de efterfølgende analyser inddeles virksomhederne i to grupper, efter om de har over eller under fem procent ansatte på særlige vilkår.

Sammenhæng mellem socialt engagement og moderne personaleledelse

I gennem 1980'erne og 90'erne skete der en udvikling i retning af mere moderne ledelseskoncepter, som satte sig spor i virksomhedernes praksis såvel som i management-litteraturen. Socialforskningsinstituttet har tidligere beskæftiget sig med de sociale konsekvenser af denne udvikling for de berørte medarbejdere og for de personer, som står uden for arbejdsmarkedet (se fx Csonka, 1999 og 2000; Boll, 2001; Thaulow & Friche, 2000). I dette kapitel vil vi se på sammenhængen mellem udbredelsen af disse moderne ledelsesformer og nogle af de forskellige former for socialt engagement, som er beskrevet i de foregående kapitler.

Sammenhængen mellem disse former for moderne eller fleksible ledelsesformer og virksomhedernes sociale engagement må formodes at være til stede. Men der har været forskellige teorier om, i hvilken retning sammenhængen skulle gå. På den ene side er der ingen tvivl om, at de moderne organisationsformer oftest opleves som noget positivt af de berørte medarbejdere. Lønmodtagere med et fleksibelt eller udviklende arbejde har generelt en større tilfredshed med deres job, ligesom de har en mindre risiko for at blive udstødt fra arbejdsmarkedet (Csonka, 2000; Boll, 2001). Virksomheder, som indfører moderne personalepolitiske tiltag, vil oftest gøre dette som en del af en personalepolitisk strategi i retning af at fastholde og udvikle de menneskelige ressourcer i virksomheden. Dette betyder alt andet lige, at i hvert fald de medarbejdere, som allerede er på virksomheden, kan forvente større hensyntagen og støtte fra virksomheden, hvis de skulle havne i en udsat position.

På den anden side kan man argumentere for, at de moderne former for arbejdsorganisering stiller den enkelte medarbejder over for større krav, og dermed gør det sværere for virksomheden at optræde socialt ansvarligt, fordi den er afhængig af en fleksibel og højeffektiv medarbejderstab. Krav om stadig udvikling og efteruddannelse kan være svære at leve op til for nogle medarbejdergrupper. Og nye former for organisering af arbejdet, fx i selvstyrende grupper, kan stille den enkelte medarbejder over for større krav om at kunne fungere socialt på arbejdspladsen, samtidig med at en sådan arbejdsorganisering gør,

at andre medlemmer af gruppen ofte oplever, at de skal arbejde ekstra for at dække over den lavere produktivitet hos den medarbejder, man skal tage hensyn til. Et forhold som ledelsen netop på grund af, at grupperne er selvstyrende, ofte vil have svært ved at kompensere for (Thaulow & Friche, 2000).

Det er således langt fra indlysende, i hvilken retning vi skal forvente, at sammenhængen mellem ledelsesformer og socialt engagement vil vise sig.

I praksis har vi i undersøgelsen målt de moderne ledelsesformer ved en række personalepolitiske tiltag, som indikerer en øget fokus på fastholdelse og udvikling af faglige og menneskelige kompetencer i medarbejderstaben (Csonka, 2000). Disse tiltag falder i to separate grupper: medarbejderudvikling og intern fleksibilitet. Medarbejderudvikling dækker over en række tiltag, som skal sikre medarbejderne et mere udviklende og kvalificerende arbejdsindhold samt – set fra virksomhedens side – sikre en stadig opkvalificering af virksomhedens medarbejderstab og dermed vedligeholdelse og udvidelse af virksomhedens humankapital. Intern fleksibilitet dækker over de tiltag, som virksomheden anvender for at udgå en “hyr og fyr”-løsning i forbindelse med skiftende efterspørgsel. Intern fleksibilitet kan fx dække over, at man bruger stille perioder på efteruddannelse eller andre opgaver i virksomheden.

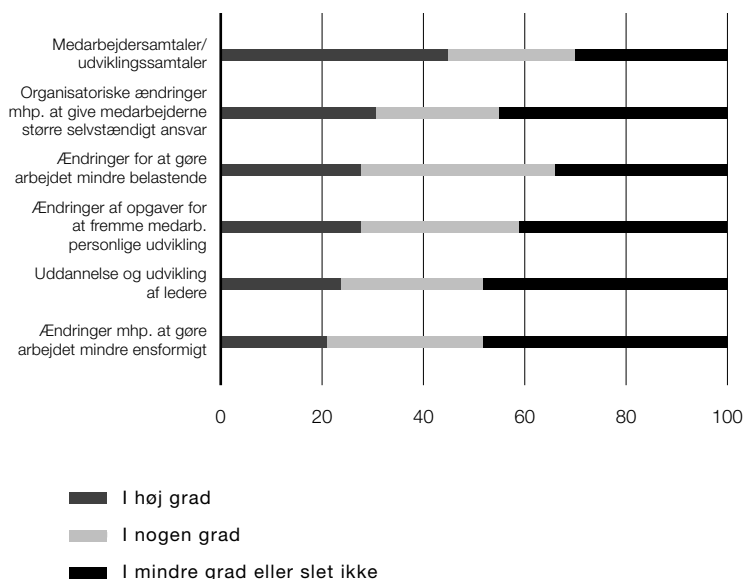
Ud over medarbejderudvikling og intern fleksibilitet afdækkes enkelte andre spørgsmål omkring virksomhedernes personalepraksis i det følgende. Det drejer sig om betydningen af en stærk fælles kultur eller korpssånd i virksomhederne samt de personaleansvarliges oplevelse af virksomhedernes muligheder for at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft.

Moderne ledelse giver mere støtte ved krise og sygdom

For at afdække virksomhedernes grad af fokus på medarbejderudvikling stillede vi følgende spørgsmål: “Er der inden for de senere år indført nogle af følgende tiltag på virksomheden?” Hvorefter der blev oplæst en række svarmuligheder, hvortil interviewpersonen kunne svare, at virksomheden “i høj grad”, “i nogen grad” eller “i lille grad

Figur 6.1

Virksomheder fordelt efter deres brug af forskellige tiltag vedr. personaleudvikling. Procent.



eller slet ikke” anvender det pågældende tiltag. Figur 6.1 er en oversigt over de personalepolitiske tiltag inden for medarbejderudvikling og virksomhedernes fordeling på svarkategorierne.

Til brug for de videre analyser er disse tiltag kombineret i et indeks, som repræsenterer et samlet mål for en virksomheds brug af “moderne” personalepolitiske tiltag. Indekset er konstrueret, så et svar ved “i høj grad” giver 1 point, “i nogen grad” giver 2 point, mens “i lille grad eller slet ikke” giver 3 point. Herefter lægges point for hvert spørgsmål sammen til et indeks, der varierer mellem 7 og 21. I flere af de efterfølgende analyser er dette indeks igen delt op i tre grupper, som repræsenterer de mest moderne virksomheder, en mellemgruppe og de mest traditionelle. En oversigt over de tre grupper og deres fordeling efter virksomhedsstørrelse og privat/offentlig sektor findes i bilaget.

I tabel 6.1 er sammenhængene sammenfattet, så man kan se betydningen af de personalepolitiske tiltag for de forskellige typer af socialt engagement. I tabellen er angivet andelen af virksomheder, som udvikler socialt engagement på de fire forskellige områder nævnt ovenfor,

Tabel 6.1

Indikatorer for socialt engagement, fordelt efter virksomhedernes placering på indekset for medarbejderudvikling.

	Hensyn til ældre	Hensyn til med- arbejdere med børn	Støtte ved krise eller sygdom	Over 5 pct. ansatte på særlige vilkår	Uvægtet procent- grundlag
Medarbejderudvikling	.	.	***	**	
I høj grad	60	64	61	20	462
I nogen grad	59	58	45	19	1.477
I mindre grad	61	57	24	11	549
Alle	60	58	40	16	2.488

Anm: tabellerne er testet med χ^2 test. Gennem rapporten gælder det, at * indikerer signifikans på 5 pct. niveau, ** signifikans på 1 pct. niveau og *** signifikans på 0,1 pct. niveau.

fordelt på virksomheder med høj, mellem og lav grad af personaleudvikling. Når tabellen således viser, at fx 60 procent af virksomheder med høj grad af medarbejderudvikling tager hensyn til ældre medarbejdere, betyder det, at resten, 40 procent, af disse virksomheder ikke tager hensyn til ældre medarbejdere.

Som det fremgår af tabellen, er det primært i forhold til støtte ved krise eller sygdom, at der er en sammenhæng med ledelsesformer. Hele 61 procent af de virksomheder, som har en høj score på indekset for medarbejderudvikling, angiver, at de yder støtte ved krise eller sygdom mod kun 24 procent af de virksomheder, som scorer lavt på indekset for medarbejderudvikling. Også i forhold til andelen af medarbejdere på særlige vilkår er der en signifikant sammenhæng. Virksomheder med en lav score på indekset for medarbejderudvikling har betydeligt mindre sandsynlighed for at have over 5 procent ansatte på særlige vilkår end andre virksomheder. Når det drejer sig om virksomheder, der tager hensyn til medarbejdere med mindre børn eller ældre medarbejdere, er der kun meget små afvigelser fra fordelingen blandt alle virksomheder, hvilket kan hænge sammen med, at disse hensyn generelt har en meget stor udbredelse blandt virksomhederne (jf. kapitel 3).

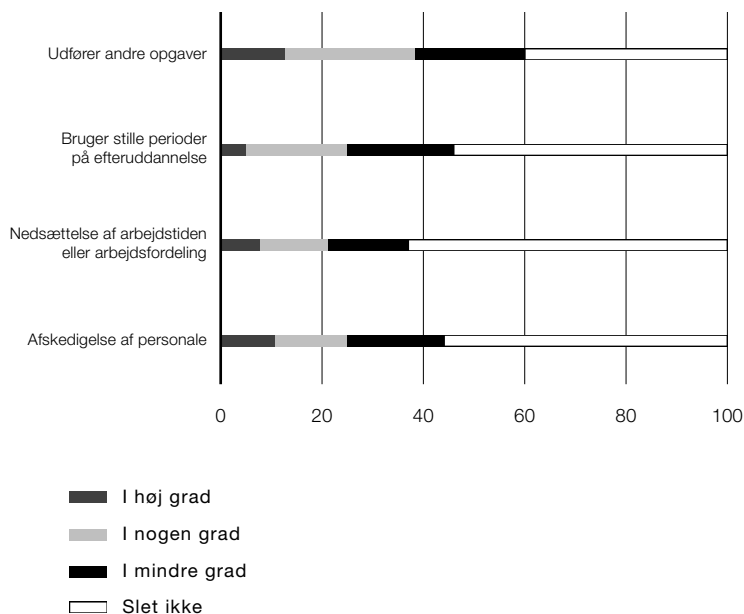
Tendens til høj intern fleksibilitet hos virksomheder med socialt engagement

Når virksomheder udvider og indskrænker produktionen, kan de ændrede personalebehov tilfredsstilles på flere forskellige måder. Til brug for denne undersøgelse har vi opstillet et indeks, som måler, i hvilket omfang virksomheder med svingende produktion angiver, at de anvender forskellige personalepolitiske tiltag for at tilpasse arbejdsstyrken i perioder med mindre behov for arbejdskraft. Figur 6.2 viser de konkrete spørgsmål og den tilhørende svarfordeling.

Disse fire spørgsmål er sammenfattet i et indeks på samme måde, som angivet ovenfor ved indekset for medarbejderudvikling. Dog er spørgsmålet om anvendelse af afskedigelser “vendt om”, således at brug af afskedigelser “i høj grad” trækker i modsat retning i indekset af, hvad “i høj grad”-svarene gør på de øvrige spørgsmål. Det er derfor udtryk for intern fleksibilitet, hvis virksomhederne i høj grad lader medarbejderne udføre andre opgaver, tage efteruddannelse eller

Figur 6.2

Virksomheder fordelt efter deres brug af forskellige tiltag i stille periode. Procent.



anvender nedsat arbejdstid i stille perioder, samtidig med at de kun i ringe grad skrider til afskedigelser.

Det skal bemærkes, at det kun er virksomheder, som angiver, at de har en svingende efterspørgsel på deres produkter eller ydelser, som indgår i dette indeks. Derfor er procentbasis lavere end for de øvrige indeks. I bilaget er præsenteret en oversigt over indekset for intern fleksibilitet samt fordelingen på virksomhedsstørrelse og sektor. Det skal her særligt bemærkes, at det næsten udelukkende er private virksomheder, som har et svingende personalebehov, og de virksomheder, som indgår i indekset for intern fleksibilitet, derfor i overvejende grad er private.

Sammenhængen mellem intern fleksibilitet og socialt engagement fremgår af tabel 6.2.

Der er, delvis på grund af det lavere procentgrundlag, kun mindre signifikante sammenhænge mellem intern fleksibilitet og socialt engagement. De tendenser, der fremgår af tabellen, peger imidlertid alle i retning af, at høj intern fleksibilitet hænger sammen med et større socialt engagement. I øvrigt ligner billedet det, vi så ved indekset for medarbejderudvikling. Graden af intern fleksibilitet har relativt størst betydning for støtte ved krise eller sygdom og mindre betydning for graden af hensyn til ældre medarbejdere og medarbejdere med børn.

Tabel 6.2

Indikatorer for socialt engagement, fordelt efter virksomhedernes angivelse af deres grad af intern fleksibilitet. Vægtede procenter.

	Hensyn til ældre	Hensyn til med- arbejdere med børn	Støtte ved krise eller sygdom	Over 5 pct. ansatte på særlige vilkår	Uvægtet procent- grundlag
Intern fleksibilitet					
Høj	63	62	40	20	235
Mellem	62	56	37	10	493
Lav	60	55	30	13	322
Alle	62	57	35	13	1.050

Fælles kultur og korpsånd giver øget socialt engagement

Virksomheder med et stærkt sammenhold eller en stærk korpsånd kan ses som en konsekvens af et fællesskab omkring centrale værdier i virksomheden eller som en konsekvens af en lav personaleomsætning med deraf følgende muligheder for at knytte stærke sociale relationer imellem virksomhedens medarbejdere. I denne sammenhæng skal man dog huske på, at vi i undersøgelsen kun har spurgt virksomhedens personaleansvarlige. Det er derfor vedkommendes opfattelse af, om der er et stærkt sammenhold eller korpsånd, som kommer til udtryk. Der er ikke sikkerhed for, at denne opfattelse deles af alle eller bare et flertal af medarbejderne på arbejdspladsen. Denne problematik gør sig, som tidligere nævnt, gældende i forbindelse med flere af spørgsmålene i spørgeskemaet, men er naturligvis særligt kritisk i forbindelse med et spørgsmål, der er så subjektivt i natur som her.

En stærk fælles kultur eller korpsånd har i særlig grad indflydelse på virksomhedernes tendens til at tage særlige hensyn til ældre medarbejdere. 61 procent af de personaleansvarlige, som angiver, at virksomheden i høj grad har en fælles kultur eller korpsånd, angiver, at der i særlig grad tages hensyn til ældre medarbejdere, mod 47 procent af dem, som angiver, at virksomheden kun i mindre grad har en fælles kultur eller korpsånd. Det er interessant, at fælles kultur og korpsånd er den eneste af de testede kendetegn ved virksomhederne, som har

Tabel 6.3

Indikatorer for socialt engagement, fordelt efter virksomhedernes angivelse af om de har en stærk fælles kultur eller korpsånd.

	Hensyn til ældre	Hensyn til med- arbejdere med børn	Støtte ved krise eller sygdom	Over 5 pct. ansatte på særlige vilkår	Uvægtet procent- grundlag
Fælles kultur og korpsånd					
I høj grad	61	59	39	16	1.694
I nogen grad	57	59	36	15	677
I mindre grad	47	51	28	12	108
Alle	60	58	38	16	2.479

nogen nævneværdig sammenhæng med det at tage særlige hensyn til ældre medarbejdere.

For de øvrige indikatorer for socialt engagement ses der kun svagere, ikke signifikante sammenhænge med spørgsmålet om fælles kultur eller korpssånd. Det gælder dog for alle fire indikatorer, at en stærk fælles kultur eller korpssånd, i det omfang der er nogen sammenhæng, hænger sammen med et større socialt engagement hos de aktuelle virksomheder.

Virksomheder bruger ansættelse på særlige vilkår til at hjælpe på rekrutteringen

En stor del af virksomhedernes sociale engagement handler om rekruttering af medarbejdere: Hvem ansætter man, og i hvilket omfang er man villig til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne eller andre problemer. En nærliggende tese er derfor, at virksomhedens sociale engagement i nogen grad er styret af virksomhedens generelle muligheder for at rekruttere dens idealarbejdskraft (se fx Boll & Christensen, 2002). Hvis det er svært at rekruttere, vil virksomheden derfor udvise større socialt engagement både for at kunne rekruttere blandt en større (svagere) målgruppe, men også for i størst muligt omfang at kunne fastholde den arbejdskraft, der allerede er på virksomheden.

I undersøgelsen har vi spurgt de personaleansvarlige om, hvordan de gennem de seneste par år har oplevet mulighederne for at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere på virksomheden.

Hvis vi ser på fordelingen af indikatorerne for socialt engagement separat for virksomheder med forskellige rekrutteringssituationer (tabel 6.4), er der nogle interessante sammenhænge.

Der er i dette tilfælde forskelle på de forskellige former for socialt engagement, der benyttes af virksomheder med forskellig rekrutteringssituation.

For det første er det interne sociale engagement (hensyn til ældre og medarbejdere med børn samt støtte ved krise eller sygdom) mere udbredt i virksomheder, som ikke oplever problemer med at fastholde

Tabel 6.4

Indikatorer for socialt engagement fordelt efter virksomhedernes angivelse af deres muligheder for at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft. Vægtede procenter.

	Hensyn til ældre	Hensyn til med- arbejdere med børn	Støtte ved krise eller sygdom	Over 5 pct. ansatte på særlige vilkår	Uvægtet procent- grundlag
Muligheder for at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft	.	*	***	.	
Meget gode	60	64	45	15	855
Ret gode	62	58	35	13	892
Nogenlunde	57	55	35	15	462
Mindre eller ikke gode	56	49	27	23	253
Alle	60	58	38	15	2.462

og tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Der er to mulige forklaringer på denne trendens. Dels kan det være det sociale engagement, som findes i virksomheden, som gør, at virksomheden har lettere ved at tiltrække og fastholde medarbejdere. Virksomheden bliver mere attraktiv som arbejdsplads på grund af sit sociale engagement. Men man kan også forestille sig, at det er en anden type virksomheder, som udviser socialt engagement (fx virksomheder med en højt kvalificeret arbejdsstyrke), og at disse virksomheder ikke i samme grad oplever rekrutteringsproblemer som de typer virksomheder, der typisk ikke udviser samme grad af internt socialt engagement. Begge forklaringer understøtter dog tesen om “de gode arbejdspladser”, som er attraktive for medarbejderne på flere forskellige områder.

For det andet er der en tendens til, at virksomheder, som oplever det som svært at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere, har flere ansatte på særlige vilkår end andre virksomheder. Dette understøtter altså tesen om, at virksomhederne bruger ansættelse på særlige vilkår som en udvidelse af deres rekrutteringsfelt eller til fastholdelse af medarbejdere, som måske ellers ville blive afskediget, men som nu bliver fastholdt, fordi det kan være svært at finde en erstatning. Da vi ved at brugen af job på særlige vilkår er meget forskellige i den offentlige og den private sektor, er denne sammenhæng undersøgt separat for de to forskellige sektorer.

Tabel 6.5

Andel af virksomheder med over 5 procent ansatte på særlige vilkår. Separat for rekrutteringssituation og sektor. Procent.

	Private	Offentlige	Alle
Muligheder for at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft	***	.	.
Meget gode	10	37	15
Ret gode	8	30	13
Nogenlunde	11	36	15
Mindre eller ikke gode	21	32	23
Alle	11	34	15
Uvægtet procentgrundlag (100 procent)	1.386	1.031	2.417

I tabel 6.5 er den næstsidste kolonne fra tabel 6.4 opdelt i privat og offentlig sektor, det ses, at der er en tydelig forskel på dels udbredelsen af job på særlige vilkår i de to sektorer, dels i betydningen af den opfattede rekrutteringssituation for brugen af job på særlige vilkår.

For de private virksomheder viser tabel 6.5 en signifikant betydning af den opfattede rekrutteringssituation for andelen af ansatte på særlige vilkår. Blandt virksomheder, som oplever mindre gode eller ikke gode rekrutteringsmuligheder, er der således hele 21 procent, som har over 5 procent ansatte på særlige vilkår, mens der blandt de øvrige private virksomheder er ca. 10 procent, som har over 5 procent ansatte på særlige vilkår. For de offentlige virksomheder er der derimod ingen særlig sammenhæng mellem rekrutteringssituation og brug af job på særlige vilkår. Meget tyder derfor på, at private virksomheder i et vist omfang bruger fastholdelse og integration af svage medarbejdere på særlige vilkår som et middel til at skaffe arbejdskraft, de ellers har svært ved at få. Mens det er andre faktorer, fx politiske krav eller personalepolitikker, der ligger bag den større andel af offentlige arbejdspladser, som har over 5 procent ansatte på særlige vilkår.

Det sociale engagement og kendetegn ved virksomhedens produktion

Ud over de elementer i virksomhedens personaleledelse, som er analyseret ovenfor, har vi også stillet en række spørgsmål til karakteren og organiseringen af virksomhedens produktion for at undersøge,

Tabel 6.6
Kundetilpasning

	Hensyn til ældre	Hensyn til med- arbejdere med børn	Støtte ved krise eller sygdom	Over 5 pct. ansatte på særlige vilkår	Uvægtet procent- grundlag
Kundetilpasning	*				
Overvejende eller udeluk- kende standardprodukter	66	59	35	12	520
Standardprodukter, der tilpasses	55	57	39	18	907
Overvejende eller udeluk- kende produkter der individuelt tilpasses kundens ønsker	61	59	38	16	1.050
Alle	60	58	38	16	2.477

Virksomhedens teknologiniveau

	Hensyn til ældre	Hensyn til med- arbejdere med børn	Støtte ved krise eller sygdom	Over 5 pct. ansatte på særlige vilkår	Uvægtet procent- grundlag
Anvendelse af ny teknologi					
Over gennemsnittet	61	54	42	16	990
Omtrent som gennemsnittet	59	61	37	16	1.041
Under gennemsnittet	61	56	33	14	361
Alle	60	58	38	16	2.392

Arbejdskraft- eller maskinintensiv produktion

	Hensyn til ældre	Hensyn til med- arbejdere med børn	Støtte ved krise eller sygdom	Over 5 pct. ansatte på særlige vilkår	Uvægtet procent- grundlag
Arbejdskraft- eller maskinintensiv produktion	**				
Overvejende arbejdskraft- intensiv produktion	61	60	38	16	1.947
Hverken overvejende Maskin- eller arbejdskraft- intensiv	56	50	33	15	433
Overvejende maskinintensiv produktion	54	43	44	13	107
Alle	60	58	38	16	2.487

om disse forhold har nogen betydning for virksomhedernes tilbøjelighed til at påtage sig et socialt engagement. Konkret bliver tre spørgsmål behandlet i det følgende: graden af kundetilpasning af produkter/serviceydelser, omfanget af virksomhedens anvendelse af ny teknologi i forhold til sammenlignelige virksomheder og balancen mellem arbejdskraft- og maskinintensiv produktion.

Som det fremgår af ovenstående, er der ikke nogen væsentlige gennemgående tendenser eller sammenhænge mellem de undersøgte karakteristika ved virksomhedens produktion og virksomhedernes sociale engagement. Der ses en lidt større tilbøjelighed til at tage hensyn til medarbejdere med mindre børn blandt virksomheder, som har en overvejende arbejdskraftintensiv produktion. Det kan dog hovedsageligt forklares ved, at virksomheder med en overvejende maskinintensiv produktion har langt større andel mandlige ansatte (i gennemsnit 77 procent mænd) end virksomheder med en overvejende arbejdskraftintensiv produktion (gennemsnitligt 50 pct. mænd). Hvilket må sammenholdes med, at mænd alt andet lige må forventes at være mindre tilbøjelige til at efterspørge og benytte sig af de muligheder, som virksomheden stiller til rådighed for småbørnsforældre.

Socialt engagement er et personalegode

Virksomhedernes sociale engagement kan på mange måder anskues som et personalegode. Set ud fra en strategisk personaleledelses synsvinkel kan man sige, at virksomhederne udviser socialt engagement for at fastholde eller tiltrække kvalificeret arbejdskraft, for at udvikle et godt samarbejdsklima på virksomheden og i sidste ende få en mere effektiv arbejdsstyrke.

Det er derfor – set fra denne synsvinkel – ikke overraskende, at vi i dette kapitel har kunnet se, at socialt engagement generelt findes på de samme virksomheder, hvor der også er andre moderne personaleledelsestiltag, og hvor der eksisterer en fælles kultur eller korpsånd. Den simple udlægning er, at nogle virksomheder simpelthen er gode arbejdspladser, hvor der i personalepolitikker og praksis tages hensyn til medarbejderne. Og en del af disse hensyn falder ind under det, vi betegner som socialt engagement.

Vi fandt, at særligt to variable hænger sammen med virksomhedens sociale engagement. Den ene er virksomhedens anvendelse af forskellige tiltag omkring personaleudvikling, og den anden er virksomhedens oplevede rekrutteringssituation.

Hvis virksomheden har en personalepraksis, som indeholder en stor del aktiviteter inden for personaleudvikling, har virksomheden betydeligt større sandsynlighed for at udvise socialt engagement. En del af denne forklaring ligger uden tvivl i, at de virksomheder, som er offentlige omkring deres sociale engagement, også er de virksomheder, som er eksplicitte omkring andre dele af deres personaleledelse og kultur. I en survey som den, der ligger bag den aktuelle undersøgelse, vil der være en tendens til, at man kun fanger den del af det sociale engagement, som virksomhedens ledelse selv er bevidst om.

Den anden tendens er, at virksomheder, der oplever, at de har let ved at rekruttere og fastholde medarbejdere, generelt er mere socialt engagerede end virksomheder, som oplever rekrutteringsproblemer. Også denne tendens understøtter tesen om "den gode virksomhed", hvor en række personalepolitiske tiltag og øvrige karakteristika gør virksomheden til en generelt attraktiv arbejdsplads. Vi kan dog også se, at virksomheder i højere grad bruger ansættelser på særlige vilkår, hvis virksomheden generelt finder det svært at rekruttere eller fastholde arbejdskraft. Hvilket tyder på, at der også er en del af ansættelserne på særlige vilkår, som skyldes, at virksomhederne simpelthen har svært ved at skaffe anden arbejdskraft.

HANDICAP OG BESKÆFTIGELSE

Indsatsen for at øge rummeligheden på det danske arbejdsmarked omfatter i høj grad også handicappede personer. En analyse af handicap og dets indflydelse på beskæftigelse kompliceres imidlertid af problemets heterogene karakter, idet forskelligheden mht. type og grad af handicap samt indvirkningen på selve arbejdet, er stor. Fælles for alle med en funktionsnedsættelse er, at sandsynligheden for at være i en marginaliseret position på arbejdsmarkedet er relativt stor, dels fordi funktions-hæmninger kan indvirke negativt på de funktioner, der benyttes til et givet arbejde, dels fordi arbejdsmarkedet i høj grad er indrettet efter flertallets forudsætninger. Endvidere kan afvigende fysisk fremtrædelse i bred forstand afføde en utilsigtet negativ forskelsbehandling.

Det at have en funktionshæmning vil sige, at en fysisk funktion (fx at gå eller at høre) eller en psykisk funktion (fx at forstå eller at huske) er nedsat i mere eller mindre grad. Personer med en svær funktionshæmning betegnes sædvanligvis handicappede. Der er intet præcist skel mellem en funktionshæmning og et handicap, men de reelle konsekvenser på arbejdsmarkedet er ofte de samme og differentierer alene i grad.

At have et handicap eller en funktionshæmning er ikke nødvendigvis det samme som at have nedsat arbejdsevne. Et handicap eller en funktionshæmning *kan* medføre nedsat arbejdsevne. Men i mange tilfælde er de funktioner, der bruges i det arbejde, man udfører, ikke nedsat, og funktionsnedsættelsen har derfor ikke betydning for selve

udførelsen af arbejdet. I analyserne af beskæftigelsessituationen for handicappede fremgår det, at der er et betydeligt antal personer med handicap, som indgår på arbejdsmarkedet på samme vilkår som personer uden handicap.

Datamaterialet, som benyttes til at belyse handicappedes beskæftigelsessituation, bygger på en række tillægsspørgsmål til Danmarks Statistiks årlige Arbejdskraftundersøgelse. I denne undersøgelse har ca. 10.500 personer svaret på spørgsmålet: "Har De et længerevarende helbredsproblem eller et handicap?" De personer, der svarer bekræftende på dette spørgsmål, uddyber selve funktionsnedsættelsen i det efterfølgende spørgsmål: "Hvilket helbredsproblem eller handicap er der tale om?" Til dette spørgsmål er det kun muligt at angive det væsentligste handicap, og det er ikke muligt at angive sværhedsgraden af handicapet (se en beskrivelse af datamaterialet i bilaget).

Over halvdelen af personer med handicap er i beskæftigelse

Analysen på datamaterialet viser, at ca. 20 pct. af den danske befolkning mellem 16 og 64 år har et længerevarende helbredsproblem eller handicap i 2002. Dette svarer til ca. 694.000 personer.

Beskæftigelsesfrekvensen er lavere og ledigheden er højere for personer med et længerevarende helbredsproblem eller handicap end for personer uden disse problemer. Lidt over halvdelen (57 pct.) af de handicappede er i beskæftigelse, mens fire ud af fem blandt ikke-handicappede er i beskæftigelse. Ses ledigheden i procent af arbejdsstyrken er denne 9 pct. for handicappede og 4 for ikke-handicappede. En undersøgelse fra 1995 af handicap og beskæftigelse i Danmark viser samme beskæftigelsesmønster¹ (Bengtsson; 1997).

1. Et komparativt studie af beskæftigelsesstatus for handicappede i Europa fra 1998 viser, at dette karakteristika også gælder for de øvrige europæiske lande med undtagelse af Italien, Grækenland og Spanien, hvor personer med funktionsnedsættelser har en lidt lavere arbejdsløshedsprocent end den øvrige del af befolkningen. Årsagen til dette er, at erhvervsfrekvensen i disse lande er markant lavere for personer med funktionsnedsættelser end i de øvrige EU lande (ca. 30 pct. i forhold til ca. 50 pct. i resten af EU) (European Commission; 2001, s 40).

Tabel 7.1

Tilknytning til arbejdsmarkedet opgjort primo november 2002 fordelt på handicappede og ikke-handicappede.^{1,2,3} Procent.

	Handicappede	Ikke-handicappede
Beskæftigelsesfrekvens ⁴	57	85
Ledige i procent af arbejdsstyrken	9	4
Andel af befolkningen uden for arbejdsstyrken (- uddannelse)	34	6
Andel af befolkningen under uddannelse	3	5
Opvægtet antal observationer	694.423	2.790.217

1. Aldersafgrænsningen i data er 16-64-år.

2. Personer på orlov indgår ikke i tabellen.

3. Bemærk, at kolonnen ikke skal give 100, da ledige er angivet i procent af arbejdsstyrken.

4. Beskæftigelsesfrekvensen angiver antallet af beskæftigede i en given gruppe i procent af hele befolkningen i denne gruppe.

Hvorvidt en beskæftigelsesfrekvens på 57 pct. for personer med helbredsproblemer og handicap vurderes som høj eller lav afhænger af flere forhold. Det at have et længerevarende helbredsproblem eller handicap fører som nævnt ikke automatisk til en nedsat arbejdssevne. Personer med et handicap, men som ikke har nedsat arbejdssevne, kan og bør indgå på arbejdsmarkedet på samme vilkår som den øvrige del af befolkningen. Et handicap kan dog føre til et ønske om at nedsætte arbejdstiden eller træde ud af arbejdsmarkedet, idet der fx kan være smerter forbundet med udførelse af et arbejde. Den markante forskel på beskæftigelsesfrekvensen for handicappede og ikke-handicappede afspejler dog, ud over effekterne af selve funktionsnedsættelsen, i høj grad forskelle i alders-, køns- og uddannelsesforhold. I bilagstabel 7.1 ses, at personer med handicap generelt er ældre, oftere kvinder og lavere uddannede end ikke-handicappede.

Kun få ikke-handicappede står uden for arbejdsmarkedet. For personer med et handicap er det en tredjedel. Disse personer modtager hovedsageligt førtidspension, og en mindre del modtager overgangsydelse eller efterløn. Årsagen til de mange personer med helbredsproblemer og handicap uden for arbejdsmarkedet er naturligvis, at tildelingskriteriet for førtidspension er afhængigt af en lægelig vurderet helbreds-tilstand.²

2. Dette tildelingskriterium var gældende indtil 1. januar 2003.

Flere selvstændige og flere i lavere stillingskategorier blandt handicappede med nedsat arbejdsevne

I datamaterialet findes bl.a. oplysninger om problemer med at udføre forskellige funktioner af arbejde og problemer med omfanget af arbejde. Personer, der svarer "ja" til enten at have problemer med funktioner ved eller omfanget af arbejde, adskiller sig betydeligt fra de øvrige personer i spørgeskemaet. Det er vigtigt at bemærke, at angivelsen af nedsat arbejdsevne er en subjektiv tilkendegivelse. Det er således ikke muligt at vide, hvad folk mener, når de siger, at de har svært ved at udføre bestemte typer arbejde eller et arbejde i normalt omfang. Eventuelt er denne vurdering af arbejdsevnen kommet som følge af lang tids ledighed og en efterfølgende erkendelse af manglende muligheder på arbejdsmarkedet.³ Men en subjektiv vurdering af at have nedsat arbejdsevne kan også afspejle, at en given skade har forårsaget, at de funktioner, som blev brugt i arbejdet, er nedsat.

Indledningsvis skal nævnes, at beskæftigelsesfrekvensen for personer med handicap men *uden* nedsat arbejdsevne er 81, mens beskæftigelsesfrekvensen for personer med handicap, men *med* nedsat arbejdsevne er 46.⁴ I de følgende analyser er gruppen af personer med længerevarende helbredsproblemer eller handicap derfor opdelt efter, om de har nedsat arbejdsevne eller ej (se tabel 7.2). Lidt over halvdelen (54 pct.) blandt de handicappede i beskæftigelse, svarende til ca. 217.000 personer, har nedsat arbejdsevne.

Tidligere analyser af danske data fra 1995 har vist, at personer med funktionsnedsættelser og handicap oftere er selvstændige erhvervsdrivende i forhold til den øvrige del af befolkningen (Høgelund & Pedersen; 2001). Dette resultat findes også i dette datamateriale fra 2002. Opdelers man personer med handicap efter, hvorvidt de

3. Er dette baggrunden for angivelsen af en reduceret arbejdsevne, er dette selvsagt ikke et karakteristika, der hører til det at være handicappet. Personer, som ikke har angivet at have et længerevarende helbredsproblem eller handicap, kan således også have en selv vurderet nedsat arbejdsevne.

4. Der er således kun en mindre og ikke signifikant forskel på beskæftigelsesfrekvensen for handicappede *uden* nedsat arbejdsevne og ikke-handicappede.

har angivet at have nedsat arbejdsevne eller ej, ser man dog, at det udelukkende er personer med nedsat arbejdsevne, der afviger fra den ikke-handicappede del af befolkningen. I denne gruppe er 12 pct. af de beskæftigede selvstændige, mens der blandt beskæftigede personer med handicap, men uden nedsat arbejdsevne og personer uden helbredsproblemer, er 6 pct. selvstændige.

De mange selvstændige erhvervsdrivende blandt personer med nedsat arbejdsevne kan eventuelt indikere, at disse personer har færre muligheder for at finde beskæftigelse som lønmodtagere. Men de mange selvstændige erhvervsdrivende i denne gruppe kan også forklares ved, at netop denne stillingskategori giver bedre muligheder for at tilpasse arbejdet til selve funktionsnedsættelsen. En tredje forklaring på den høje andel af selvstændige blandt personer med nedsat arbejdsevne kan være, at dette erhverv er forbundet med fysisk belastende brancher og arbejdsvilkår som fx for landmænd og håndværkere.⁵

Fordelingen på de øvrige stillingskategorier viser, at gruppen af handicappede med nedsat arbejdsevne er relativt mindre præsenteret i de højere stillingskategorier end personer uden nedsat arbejdsevne og ikke-handicappede. Der er ikke mærkbar forskel mellem handicappede uden nedsat arbejdsevne og ikke-handicappede.

Personer med nedsat arbejdsevne er generelt ældre, oftere kvinder og har en relativt lavere uddannelse end ikke-handicappede (se tabel 7.2). Analyser på datamaterialet viser, at langt de fleste funktionshæmninger er opstået i løbet af livet (ca. 90 pct.). Der er således ikke noget mærkeligt ved, at personer med funktionsnedsættelser er ældre end den øvrige del af befolkningen. Den markante forskel i uddannelsesniveauet for personer med eller uden funktionshæmninger kan til dels forklares af denne aldersfordeling, idet den ældre del af befolkningen generelt har et lavere uddannelsesniveau end den yngre del af befolkningen.⁶ Derudover har personer med lavere uddannelse relativt ofte

-
5. Særskilte analyser på gruppen af selvstændige viser dog ikke tegn på, at gruppen af personer med nedsat arbejdsevne tilhører særligt udsatte brancher (disse tal er ikke vist her).
 6. Dårligere muligheder for og mindre incitamenter til uddannelse for personer med funktionsnedsættelser er dog også en potentiel forklaring på det relativt lavere uddannelsesniveau blandt handicappede.

Tabel 7.2

Personer med længerevarende helbredsproblemer eller handicap fordelt efter køn, alder og stillingskategori opgjort i november 2001, samt højeste fuldførte uddannelse. Kun personer i beskæftigelse ultimo november indgår. Procent.

Længerevarende helbredsproblemer eller handicap				
	Ja			Nej
	Nedsat arbejdsevne	Ikke nedsat arbejdsevne	I alt	I alt
Køn				
Mænd	48	57	52	53
Kvinder	52	43	48	47
Alder				
16-24	9	10	10	15
25-34	14	20	17	23
35-44	26	22	24	26
44-54	30	25	28	23
55-64	20	22	21	13
Stillingskategori				
Selvstændige	12	6	9	6
Lønmodtagere på højeste niveau ¹	9	14	11	16
Lønmodtagere på mellemste niveau ²	11	14	12	16
Lønmodtagere på grundniveau ³	37	39	38	40
Andre lønmodtagere	25	25	25	21
Midlertidigt ude af arbejdsstyrken ⁴	6	1	4	0
Uddannelse				
Grundskole	36	27	32	25
Gymnasium	5	8	6	8
Erhvervsfaglig	37	39	38	39
Videregående uddannelse	21	26	24	28
Antal observationer	217.201	181.511	398.712	2.367.116

1. Topledere i virksomheder, organisationer og den offentlige sektor og lønmodtagere i et arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau. For nærmere definition se Statistiske efterretninger, Arbejdsmarked, 2001:23.
2. Lønmodtagere i et arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau. For nærmere definition se Statistiske efterretninger, Arbejdsmarked, 2001:23.
3. Lønmodtagere i et arbejde, der forudsætter færdigheder på grund niveau. For nærmere definition se Statistiske efterretninger, Arbejdsmarked, 2001:23.
4. Modtager barselsdagpenge, sygedagpenge eller revalideringsydelse.

fysiske arbejdsfunktioner, hvilket øger sandsynligheden for at blive udsat for en arbejdsulykke eller nedslidning og dermed sandsynligheden for fysiske funktionshæmninger.⁷ Et påfaldende karakteristika ved gruppen af handicappede med nedsat arbejdsevne er, at andelen af kvinder er 5 pct. større end blandt ikke-handicappede. At kønsforskellen er større, når der ses på, om handicappet fører til nedsat arbejdsevne, kan eventuelt forklares med, at kvinder oftere end mænd har ufaglærte job, som giver tidligere fysisk nedslidning og deraf funktionshæmning. Derudover peger medicinsk-sociologiske analyser på, at kvinder og mænd opfatter og vurderer det at have et handicap eller en sygdom samt at have nedsat arbejdsevne forskelligt.

En analyse af sandsynligheden for at være placeret i en højere stillingskategori viser, at når der korrigeres for en række faktorer som køn, alder, uddannelse, erhvervs erfaring, branche mv. er der ikke signifikant forskel på handicappede *uden* nedsat arbejdsevne og ikke-handicappede. For handicappede *med* nedsat arbejdsevne er der derimod signifikant mindre sandsynlighed for at være placeret i højere stillingskategorier i forhold til ikke-handicappede, når der korrigeres for en række forklarende faktorer (se bilagstabel 7.2).

Mange med nedsat arbejdsevne arbejder på almindelige vilkår

I spørgeskemaet er personer, der angiver længerevarende helbredsproblemer eller handicap blevet spurgt, om de er ansat i job på særlige vilkår pga. helbredsproblemet eller handicappet. Hertil svarer 16 pct. blandt dem med nedsat arbejdsevne og 1 pct. af dem uden nedsat arbejdsevne "ja" (for hele gruppen af personer med helbredsproblemer eller handicap er det 9 pct.). Der er således 84 pct. blandt dem, som angiver at have nedsat arbejdsevne, som *ikke* er ansat på særlige vilkår. Af disse 84 pct. angiver ca. 10 pct., at de har særlige hjælpemidler, foranstaltninger eller støtte i forbindelse med erhvervsarbejdet. Yderligere 10 pct. angiver, at de har et uopfyldt ønske om særlige hjælpemidler, foranstaltninger eller støtte i forbindelse med arbejdet (se bilagstabel 7.4). Disse opgørelser for faktisk og ønsket hjælp til

7. Denne hypotese afvises dog af Bengtsson (1997, s 47), idet der ikke findes en sammenhæng mellem uddannelse og funktionshæmning opstået efter ungdommen.

erhvervsarbejde er mindre for handicappede *uden* nedsat arbejdsevne i forhold til personer med nedsat arbejdsevne i ordinær beskæftigelse (se bilagstabel 7.4). I forhold til personer med nedsat arbejdsevne, som er ansat i et job på særlige vilkår, er der betydeligt flere personer, som ønsker og har hjælpemidler til at udføre erhvervsarbejde end blandt personer med nedsat arbejdsevne, som ikke er ansat i et job på særlige vilkår.

Et fremtrædende karakteristika for de 84 pct. blandt handicappede med nedsat arbejdsevne, som *ikke* arbejder på særlige vilkår, er, at den gennemsnitlige ledighedsgrad er dobbelt så høj for denne gruppe i forhold til personer uden nedsat arbejdsevne og næsten 6 gange så høj for denne gruppe i forhold til personer med nedsat arbejdsevne, som er ansat på særlige vilkår (se bilagstabel 7.4). Der kan være flere forskellige årsager til dette forhold. For det første kan en gennemsnitlig højere ledighed være en mulighed for at reducere den gennemsnitlige arbejdsbyrde. Dvs. at personer med nedsat arbejdsevne forlader arbejdspladsen efter en given arbejdsperiode, hvis arbejdet bliver en fysisk eller psykisk belastning. For det andet vil ansættelsesperioden for personer med nedsat arbejdsevne være kortere, hvis den nedsatte arbejdsevne ikke tydeligt fremgår for arbejdsgiveren, når disse personer ansættes, og den forventede arbejdsindsat ikke svarer til den faktiske. For det tredje kan årsagen til den højere gennemsnitlige ledighed for personer med nedsat arbejdsevne, der ikke er ansat i job på særlige vilkår, skyldes målefejl, der opstår, når den nedsatte arbejdsevne er angivet af personen selv og ikke beror på en objektiv vurdering. Hvis svaret på spørgsmålet, om arbejdsevnen er nedsat eller ej fx er afhængig af den enkeltes arbejds historie, kan det tænkes, at personer med en højere gennemsnitlig ledighed har en tendens til oftere at angive nedsat arbejdsevne.

Betydelige forskelle på arbejdstid og sygefravær

Personer med helbredsproblemer eller handicap har oftere længere erhvervs erfaring end den øvrige del af befolkningen. Dette skyldes hovedsageligt, at beskæftigede personer med helbredsproblemer eller handicap generelt er ældre. Det fremgår af tabel 7.2, at ca. halvdelen blandt de beskæftigede med helbredsproblemer eller handicap er mellem 44 og 64 år. Det tilsvarende tal for ikke-handicappede er 36 pct.

Med hensyn til arbejdstid arbejder personer med handicap og nedsat arbejdsevne oftere på deltid end handicappede uden nedsat arbejdsevne og gruppen af ikke-handicappede. For både handicappede uden nedsat arbejdsevne og ikke-handicappede gælder, at ca. 87 pct. arbejder på heltid (se tabel 7.3).

Personer med et handicap, men uden nedsat arbejdsevne og ikke-handicappede er oftere ansat i private virksomheder end personer med et handicap og nedsat arbejdsevne.⁸ Når andelen af personer med nedsat arbejdsevne oftere er ansat i offentlige virksomheder, kan dette dels forklares med, at jobkrav og belastning ofte er mindre i den offentlige sektor end i den private sektor. Personer med handicap og personer uden handicap er ikke ansat forskelligt, når der ses på virksomhedsstørrelse. Personer med nedsat arbejdsevne er dog oftere ansat på mindre private virksomheder end personer uden nedsat arbejdsevne. Dette resultat stemmer overens med de tidligere viste resultater. I tabel 4.8 blev bl.a. vist, at i forhold til den del af de beskæftigede, som er ansat i mindre virksomheder har disse en større andel af personer med handicap ansat.

Når der ses på midlertidigt fravær fra arbejdspladsen i form af antallet af sygedage, adskiller personer med handicap og nedsat arbejdsevne sig fra både personer med handicap og ikke nedsat arbejdsevne og ikke-handicappede. Blandt personer med nedsat arbejdsevne har 21 pct. mere end 2 ugers fravær med udbetalte sygedagpenge i året. Det tilsvarende tal for personer med handicap, men uden nedsat arbejdsevne og ikke-handicappede er hhv. 8 pct. og 4 pct.

At personer med nedsat arbejdsevne har karakteristika, som tyder på mindre arbejde, i form af flere sygedage eller mindre arbejdstid, er ikke umiddelbart overraskende, idet en funktionsnedsættelse, der påvirker arbejdsfunktionen eller omfanget af arbejdet, selvsagt må påvirke mulighederne for og ønsket om at arbejde. En analyse af sandsynligheden for at blive ledig i 2001, givet at personen var beskæftiget

8. Når der ses på branchetilknytning, er personer med handicap og nedsat arbejdsevne oftere ansat i branchen offentlige tjenester mv.(se bilagsfigur 7.1). Derudover er der ikke signifikant forskel på handicappede og ikke-handicappede, når der ses på branchetilknytning.

i 2000, viser, at når der korrigeres for en række forklarende faktorer som køn, alder, børn, branche, ansættelsesforhold mv. har personer med nedsat arbejdsevne signifikant større sandsynlighed for at blive ledige end ikke-handicappede (se bilagstabel 7.3).

Tabel 7.3

Personer med længerevarende helbredsproblemer eller handicap fordelt efter erhvervserfaring, arbejdstid, virksomhedstype og sygedage. Alle tal er fra 2001. Kun beskæftigede lønmodtagere indgår i tabellen.¹ Procent.

Længerevarende helbredsproblemer eller handicap				
	Ja			Nej
	Nedsat arbejdsevne	Ikke nedsat arbejdsevne	I alt	I alt
Erhvervserfaring				
Op til 1 år	7	7	7	10
2-5 år	13	11	12	16
6-10 år	21	15	18	17
Mere end 10 år	59	67	63	58
Arbejdstid				
Heltid	78	87	82	86
Virksomhedstype				
Private				
1-49	59	50	55	53
50 og derover	41	50	45	47
i alt	53	62	58	66
Offentlige				
1-49	38	34	36	36
50 og derover	62	66	64	64
i alt	47	38	42	34
Sygedage i året ²				
Ingen	67	85	75	89
1-14 dage	12	7	10	7
Mere end 14 dage	21	8	15	4
Antal observationer	177.754	167.891	345.645	2.206.399

1. De i tabellen viste karakteristika findes ikke for selvstændige og modtagere af barselsdagpenge, sygedagpenge samt revalidering. Personer med denne beskæftigelsesstatus i november 2001 figurerer derfor ikke i tabellen.
2. Antal dage med udbetalte sygedagpenge.

Det at have et handicap, som dog ikke påvirker funktioner i forhold til arbejdet, synes derimod ikke at have indflydelse på det enkelte ansættelsesforhold. Analysen af sandsynligheden for at blive ledig i 2001, givet at personen er beskæftiget i 2000, viser, at når der korrigeres for en række karakteristika som køn, alder, civilstatus mv. afviger handicappede uden nedsat arbejdsevne ikke signifikant fra ikke-handicappede med hensyn til sandsynligheden for at blive ledig. Dette betyder dog ikke nødvendigvis, at det at have et handicap ikke betyder noget for beskæftigelsespositionen. Da personer, som ikke har et længerevarende helbredsproblem eller handicap, ikke har angivet, hvorvidt de har nedsat arbejdsevne eller ej, kan det ikke udelukkes, at der blandt de ikke-handicappede befinder sig en del personer med nedsat arbejdsevne. I virksomhedernes sociale engagement, årbog 2000, s. 73, angiver 4 pct. af lønmodtagerne, svarende til 72.000 personer, uden handicap eller kronisk sygdom, at de har nedsat arbejdsevne i nogen eller høj grad. Dette forhold, at der blandt de ikke-handicappede er en – om end mindre – andel med nedsat arbejdsevne, giver en bias i data således, at det ikke med sikkerhed kan afgøres, hvorvidt handicappede uden nedsat arbejdsevne afviger signifikant fra ikke-handicappede uden nedsat arbejdsevne, og dermed om selve handicapet betyder noget for beskæftigelsessituationen.

Handicappede med nedsat arbejdsevne har en svagere position på arbejdsmarkedet

Nye data med opgørelser over handicap viser, at ca. 20 pct. af den danske befolkning, svarende til ca. 694.000 personer, har længerevarende helbredsproblemer eller et handicap. Af disse personer er lidt over halvdelen i beskæftigelse i 2001.

Blandt personer, der angiver at have et længerevarende helbredsproblem eller handicap, er der betydelige forskelle i forhold til beskæftigelsessituation, når disse personer opdeles efter selvrapporteret arbejdsevne.

De personer, som angiver, at de har et handicap og samtidig angiver, at disse funktioner indvirker på deres arbejdsevne, står signifikant dårligere på arbejdsmarkedet end personer, der ikke angiver at have en nedsat arbejdsevne. Ikke overraskende har denne gruppe af personer

en relativt lavere arbejdstid, en gennemsnitlig højere ledighedsgrad og flere sygedage i året. Det må formodes, at personer med nedsat arbejdsevne har disse karakteristika, netop fordi de har problemer med udførelse af et arbejde på samme vilkår som den øvrige del af befolkningen. Dyberegående analyser viser, at når der tages højde for en række karakteristika bl.a. uddannelse, arbejdstid, sygedage, køn, alder, branche, ledighed mv. har gruppen af handicappede personer med nedsat arbejdsevne en mindre gunstig position på arbejdsmarkedet. En analyse af sandsynligheden for at befinde sig i en højere stillingskategori viser, at personer med nedsat arbejdsevne oftere befinder sig i relativt lavere stillingskategorier. Analyser af overgangen fra beskæftigelse til ledighed viser, at personer med nedsat arbejdsevne har større sandsynlighed for at blive ledig end ikke-handicappede personer.

For personer, der har et handicap, men som angiver, at de ikke har nedsat arbejdsevne, er billedet et ganske andet. Denne gruppe er ældre end gruppen af ikke-handicappede, men afviger derudover ikke signifikant fra ikke-handicappede, når der ses på beskæftigelsesfrekvens, uddannelse, arbejdstid og ansættelsesforhold. Med hensyn til sandsynligheden for at være i en højere stillingskategori og sandsynligheden for at blive ledig afviger gruppen af handicappede uden nedsat arbejdsevne ikke signifikant fra ikke-handicappede. Der er således en betydelig del blandt de handicappede, ca. halvdelen, som umiddelbart indgår på arbejdsmarkedet på samme vilkår som den ikke-handicappede del af befolkningen.

Dette tyder på, at det i mindre grad er angivelsen af et længerevarende helbredsproblem eller handicap, der i sig selv giver en marginaliseret position på arbejdsmarkedet. Derimod giver et handicap eller længerevarende helbredsproblem *kombineret* med en nedsat arbejdsevne en mere udsat position på arbejdsmarkedet. Gruppen af personer med nedsat arbejdsevne er ikke kun dårligere stillet på arbejdsmarkedet på grund af selve funktionsnedsættelsen og den nedsatte arbejdsevne, men også pga. mindre gunstige karakteristika, idet gruppen bl.a. er relativt ældre, lavere uddannet, oftere ansat på deltid og har flere sygedage i året end personer uden nedsat arbejdsevne.

Når personer med handicap og nedsat arbejdsevne har større sandsynlighed for at være placeret relativt lavt i stillingshierarkiet og større sandsynlighed for at blive ledige, når der er korrigeret for de mindre

gunstige karakteristika på arbejdsmarkedet, kan dette skyldes flere forhold. Eventuelt følger der nogle ekstraomkostninger for virksomhederne ved at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Fx giver det flere omkostninger for virksomheden, når medarbejderen har flere sygedage. Derudover kan der være nogle uobserverbare faktorer knyttet til angivelsen af nedsat arbejdsevne. Fx kan det tænkes, at personer, der angiver at have nedsat arbejdsevne, er mindre motiveret til at søge arbejde, højere stillinger osv., idet funktionsnedsættelsen medfører direkte smerte eller ubehag ved udførelsen af et erhvervsarbejde.

BILAG: DATAGRUNDLAG

I bilaget beskrives først *virksomhedssurveyen* fra 2002 til brug for målingen af virksomheders sociale engagement. Som led i denne beskrivelse sammenlignes denne survey med de to foregående målinger af virksomheders sociale engagement i 1998 og 2000, så det fremgår, hvordan 2002 adskiller sig fra 1998 og 2000. Herefter følger der en beskrivelse af de *registerdata*, som benyttes i temakapitlet om de handicappedes tilknytning til arbejdsmarkedet.

Virksomhedssurveyen (kapitlerne 3-6)

Population, stikprøve og udtrækningsprincip

Stikprøven med de danske virksomheder er udformet efter samme design som de to foregående gange i 1998 og 2000, hvor denne undersøgelse er lavet. Som virksomheder tæller både private og offentlige virksomheder samt selvejende institutioner og organisationer, hvor der mindst er 2 ansatte. Virksomhederne er defineret ud fra deres fysisk-geografiske arbejdssted, hvilket vil sige, at filialer af større virksomheder ses som selvstændige enheder. I 2002 blev i alt 3.200 af sådanne virksomheder udtrukket fra Danmarks Statistiks Centrale Erhvervsregister, og af dem blev der opnået interview med 2.495, hvilket svarer til en svarprocent på 78 pct., jf. bilagstabel 1.

Stikprøven er stratificeret efter, om virksomhederne er offentlige eller private, om de er selvejende institutioner, samt om de er store eller små. Det er gjort for at sikre, at der ville komme nok med i stikprøven af offentlige virksomheder, selvejende institutioner og

store virksomheder, så der kan laves meningsfulde analyser på dem. Et praktisk eksempel med de allerstørste virksomheder med over 1.000 ansatte vil vise, hvorfor det kan være nødvendigt at stratificere. Hvis der kun var udtrukket én af disse virksomheder, skulle den repræsentere alle de resterende 46, jf. bilagstabel 1. Chancen for, at disse virksomheder ikke ligner den ene udtrukne virksomhed, er imidlertid stor. Så mulighederne for at sige noget om de 46 virksomheder på baggrund af den ene udtrukne er begrænset. Kun én eller ganske få udtrukne virksomheder ville med al sandsynlighed have været resultatet af en simpel tilfældig udtrækning fra Erhvervsregistret, hvor udtrækningssandsynligheden kun ville være på én divideret med det samlede antal virksomheder i Danmark. Derfor er det valgt at stratificere de store virksomheder ved at give dem større udtrækningssandsynlighed end den, de har ved simpel tilfældig udvælgelse. Som det fremgår af bilagstabel 1, er den stratificerede udvalgssandsynlighed så stor, at der er udtrukket 46 af de allerstørste virksomheder til stikprøven ud af samtlige 47 mulige i Danmark. Nu er det muligt at sige noget dækkende om disse virksomheder. Samme tankegang ligger bag stratificeringen af de offentlige virksomheder og selvejende institutioner.

I stikprøven er svarprocenten lidt bedre for de offentlige virksomheder end de private, mens der ikke er nogen klar forskel på store og små virksomheder, jf. bilagstabel 1. Det er de virksomheder, som har svaret, der danner udgangspunkt for vægtningen op til tal for den samlede population af virksomheder. Som eksempel kan tages små offentlige virksomheder med 2–4 ansatte, jf. bilagstabel 1. Her er der opnået svar for 30 af stikprøvens 36 virksomheder. For at nå tal for den samlede population af små offentlige virksomheder på 1.838 skal de 30 virksomheder ganges med en vægt på 61,27. Den beregning foretages for alle strata, og på den måde kommer man frem til tal for alle virksomheder i Danmark.

Stratificeringen og vægtningen efter størrelse fra Danmarks Statistik giver imidlertid anledning til et bestemt problem, fordi oplysningerne om virksomheders størrelse i rapportens tabeller bygger på, hvad virksomhederne under interviewet selv oplyser, de har af ansatte. Det kan give anledning til en divergens mellem Danmarks Statistiks oplysninger om størrelse af virksomheden og virksomhedens egen oplysninger om antal ansatte. For eksempel kan Danmarks

Bilagstabel 1

Virksomhedspopulation, stikprøve og vægte.

	Population antal	Stikprøve antal	Stikprøve/ population procent	Opnåelse antal	Opnåelse/ Stikprøve procent	Vægt til population
Offentlige virksomheder						
2-4	1.838	36	2,0	30	83,3	61,27
5-9	3.106	63	2,0	53	84,1	58,60
10-19	4.276	143	3,3	121	84,6	35,34
20-49	2.535	199	7,9	164	82,4	15,46
50-99	1.501	253	16,9	220	87,0	6,82
100-199	543	182	33,5	149	81,9	3,64
200-499	230	189	82,2	142	75,1	1,62
500-999	48	48	100,0	39	81,3	1,23
1.000+	37	37	100,0	34	91,9	1,09
I alt	14.114	1.150	8,1	952	82,8	
Private virksomheder						
2-4	38.598	422	1,1	279	66,1	138,34
5-9	22.206	209	0,9	147	70,3	151,06
10-19	13.136	239	1,8	175	73,2	75,06
20-49	8.294	358	4,3	259	72,3	32,02
50-99	2.496	239	9,6	169	70,7	14,77
100-199	1.062	205	19,3	149	72,7	7,13
200-499	522	230	44,1	177	77,0	2,95
500-999	107	103	96,3	76	73,8	1,41
1.000+	47	46	97,9	32	69,6	1,47
I alt	86.468	2.051	2,4	1.463	71,3	
Selvejende institutioner						
2-4	866	10	1,2	8	80,0	108,25
5-9	955	9	0,9	8	88,9	119,38
10-19	764	15	2,0	9	60,0	84,89
20-49	387	18	4,7	16	88,9	24,19
50-99	195	20	10,3	16	80,0	12,19
100-199	78	16	20,5	14	87,5	5,57
200-499	21	10	47,6	8	80,0	2,63
500-999	1	1	100,0	1	100,0	1,00
1.000+	0	0	0,0	0		
I alt	3.267	99	3,0	80	80,8	

statistik have registreret en virksomhed som en lille 5-mands virksomhed, fordi den er en lille filial af en stor koncern. Virksomheden selv oplyser derimod under interviewet, at den er en af de allerstørste virksomheder med over 1.000 ansatte, fordi interviewpersonen opfatter den som en del af koncernen. På baggrund af Danmarks Statistiks oplysninger vil den blive vægtet med 1,47, som svarer til den lille virksomhedsstørrelse. Den vil derfor indgå med denne vægt i beregninger af talstørrelser som antal virksomheder, procenter og andre tal, selv om den indgår i tabellerne som en stor virksomhed, der i princippet skulle have haft en vægt på 75,06. Det omvendte kan også være tilfældet, ligesom der kan tænkes andre grunde til, at der er afvigende oplysninger mellem Danmarks Statistik og personen, som bliver interviewet på vegne af virksomheden. I rapportens tabeller korrigeres der for denne usikkerhed, men usikkerheden kan godt give sig udslag i store forskelle mellem tallene for de enkelte år, som *ikke* er signifikante. Den korrektion er temmelig kompliceret, og interesserede henvises til artiklen af Peter Linde i litteraturlisten.

Forskellen mellem de 3 survey i 1998, 2000 og 2002
Et af formålene med målingen af virksomhedernes sociale engagement er at sammenligne de forskellige år, hvor dette engagement er blevet målt. For at denne sammenligning skal give mening kræver det nogenlunde samme design af stikprøverne i 1998, 2000 og 2002. De tre stikprøver er tilrettelagt efter samme princip, men der er nogle ting, som man skal være opmærksom på.

Et problem angår udvælgelsen af selvejende institutioner til stikprøven. I 1998 var det ikke muligt i Danmarks Statistiks Centrale Erhvervsregister at skelne mellem selvejende institutioner og offentlige virksomheder. De selvejende institutioner blev derfor udtrukket med samme sandsynlighed som de offentlige virksomheder. Fra 2000 blev det imidlertid muligt at udskille de selvstændige institutioner. De blev herefter udtrukket med en anden sandsynlighed end de offentlige virksomheder svarende til, hvordan der blev stratificeret efter dem under udtrækningen fra registret. De er også blevet tildelt en anden vægt for at komme op til den samlede population af selvejende institutioner i Danmark. Imidlertid har vi valgt at se bort fra det forhold i analyserne i 2000 og 2002, fordi de selvejende institutioner kun udgør 2,4 pct. af samtlige virksomheder. De selvstændige institutioner ses som offentlige virksomheder i analyserne, selv om de

er blevet udtrukket med en anden sandsynlighed fra Erhvervsregistret og tildelt en anden populationsvægt.

Et andet problem angår de spørgsmål, virksomhederne er blevet stillet. Med undtagelse af et spørgsmål var det fuldstændig de samme spørgsmål, virksomhederne blev stillet i 1998 og 2000. Spørgsmålet var, om virksomhederne havde nogen ansat under ordningen med servicejob. Det blev stillet som et ekstra spørgsmål i 2000. Til gengæld er der sket nogle meget store ændringer fra 2000 til 2002 i de spørgsmål, virksomhederne er blevet stillet. Dels er en række spørgsmål omformuleret, så der ikke mere kan skelnes mellem arbejdere og funktionærer, sådan som man kunne i 1998 og 2000, dels spørges der ikke mere til de forskellige ordninger, de ansatte i støttede job er ansat efter; dels er der stillet en række nye spørgsmål.

Når der tidligere blev rapporteret for både funktionærer og arbejdere på en række indikatorer for social ansvarlighed, er det ikke mere muligt. Det har nogle konsekvenser for sammenligningen mellem årene. Det gælder navnlig for kapitlet om intern ansvarlighed, hvor der i de to årbøger fra 1999 og 2001 skelnes mellem social ansvarlighed over for arbejdere og funktionærer, mens det ikke sker i 2002. For at kunne sammenligne mellem 2002 og de to tidligere år i denne årbog er tallene for arbejdere og funktionærer i 1998 og 2000 lagt sammen i denne årbog. Metodisk giver det ikke anledning til de store problemer, men det er naturligvis ikke længere muligt at se, i hvilket omfang udviklingen i social ansvarlighed skyldes forskellig udvikling for ansvarligheden blandt funktionærer respektive arbejdere.

Med hensyn til spørgsmålet om de forskellige ordninger er virksomhederne tidligere blevet spurgt temmelig detaljeret om, hvilke ordninger de støttede personer er ansat efter: revalidering, fleksjob, skånejob, aktivering m.m.. Fra 2002 gøres dette ikke mere. Her bliver virksomhederne spurgt generelt, om de har nogen ansatte i en eller anden form for støttet beskæftigelse. De bliver kun særskilt spurgt, om de har nogen i fleksjob. Det får nogle konsekvenser for undersøgelsen. I de to tidligere år skelnede man mellem to grupper: dels ledige uden nedsat arbejdsevne i aktivering eller i et puljejob, dels personer med nedsat arbejdsevne i revalidering, fleksjob, 50/50-ordningen, 1/3-ordningen eller skånejob. Den sondring kan ikke laves i 2002, så det er ikke muligt på det grundlag at sammenligne dette år

med de to tidligere år. I stedet må man begrænse sig til at se på, hvor mange der i de enkelte år har været ansat i støttede job og ud af dem, hvor mange der har været ansat i fleksjob. Til gengæld er det fra 2002 muligt at se på, om disse personer var tidligere ansatte, eller om de som nye kom fra socialforvaltningen eller arbejdsformidlingen. Det blev der ikke spurgt til i 1998 og 2000.

Endelig giver de nye spørgsmål i 2002 nogle muligheder for at forny undersøgelsen i forhold til de tidligere år. For eksempel er virksomheder nu blevet spurgt om, hvorfor de ansætter egne medarbejdere efter en af støtteordningerne, og hvorfor de ansætter fra socialforvaltningen og arbejdsformidlingen. På den måde måles deres holdning til deres interne og eksterne ansvar omkring sådanne ansættelser, og det afrapporteres i kapitlet om holdninger til socialt engagement. De andre nye spørgsmål giver også en række ny muligheder. I denne årbog benyttes de ikke i selve årbogen, men i særskilt temakapitel om traditionelle og moderne virksomheder. Imidlertid kan det tænkes, at disse spørgsmål vil blive benyttet som del af selve årbogen i 2005.

Beskrivelse af indeks brugt i kapitel 6

Indeks for elementer af virksomhedernes sociale engagement

Indeks for hensyn til medarbejdere med børn

Indekset er opbygget ud fra svarene på følgende spørgsmål:

Tager virksomheden særligt hensyn til medarbejdere med mindre børn, fx ved:

- a. Fleksible arbejdstider for medarbejdere med mindre børn?
- b. Omsorgsdage ud over barns 1. sygedag?
- c. Mulighed for at arbejde hjemme hvis børnene har behov?
- d. En positiv indstilling til at medarbejderne tager orlov til børnepasning?

Ud for hver svarmulighed kunne respondenterne angive, om virksomheden tog sådanne hensyn eller ej (ja- eller nej-svarmuligheder) eller hvis virksomheden evt. ikke havde medarbejdere med mindre børn. Til udregning af indekset blev der givet 1 point for ja-svar og 2 point for nej-svar. Hvorefter indekset er udregnet som en sum af de rele-

vante point. Hvis der er manglende svar på kun ét af spørgsmålene, indgår dette spørgsmål i indekset med sin gennemsnitsværdi. Virksomheder, der tager alle fire former for hensyn, har således værdien 4, mens virksomheder, der ikke tager nogen af disse hensyn, har værdien 8. Virksomheder, som ikke har medarbejdere med børn eller som har manglende svar/ved ikke på mere end en af svarmulighederne, indgår ikke i indekset.

Indeks for hensyn til ældre medarbejdere

Indekset er beregnet på samme måde som indekset for hensyn til medarbejdere med børn, idet følgende spørgsmål indgår i indekset:

Gør virksomheden noget for at fastholde ældre medarbejdere på virksomheden ved at tilbyde fx:

- a. Kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang?
- b. Kortere arbejdstid med hel eller delvis lønkomensation?
- c. Mindre krævende/andre arbejdsopgaver?
- d. Efteruddannelse?

Indeks for støtte ved krise eller sygdom

Støtter virksomheden på en eller anden måde medarbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer med:

- a. Rådgivning/vejledning?
- b. henvisning til læge/behandlingstilbud?
- c. Økonomisk hjælp til særlig lægebehandling el. lign.?
- d. Tolerance over for fravær fra arbejdet?
- e. Mere lempelige præstationskrav i en periode?
- f. Anvendelse af delvis sygemelding/raskmelding i en periode?
- g. Aftaler om opfølgning ved sygdom med henblik på fastholdelse af medarbejdere?

Igen er indekset konstrueret som beskrevet ovenfor blot med den forskel, at der nu indgår 7 spørgsmål i indekset

Indeks for virksomhedens personaleledelse

I analyserne i kapitel 6 anvendes en række variable omkring virksomhedens personaleledelse og personaleforhold. I bilagstabel 3 er gengivet en oversigt over disse variable samt deres fordeling på virksomhedsstørrelse og sektor. Medarbejderudvikling og intern fleksibilitet er indeks konstrueret ud fra en række spørgsmål. Konstruktionen

Bilagstabel 2

Oversigt over fordelinger af de uafhængige variable: medarbejderudvikling, intern fleksibilitet, korpssånd og rekrutteringssituation. Separat for sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	I alt	Uvægtet procent-grundlag
Medarbejderudvikling					
Privat <50	5	45	50	100	802
Privat 50+	16	64	21	101	626
Offentlig <50	13	65	22	100	422
Offentlig 50+	26	61	13	100	636
Alle	8	50	42	100	2.486
Intern fleksibilitet					
Privat <50	18	50	32	100	473
Privat 50+	27	50	24	101	381
Offentlig <50	27	35	38	100	79
Offentlig 50+	16	36	48	100	116
Alle	20	49	31	100	1.049
Korpsånd					
Privat <50	77	20	3	100	794
Privat 50+	66	32	2	100	624
Offentlig <50	78	18	4	100	421
Offentlig 50+	60	35	5	100	639
Alle	76	21	3	100	2.478

	Meget Gode	Ret gode	Nogen-lunde	Mindre gode/ikke gode	I alt	Uvægtet procent-grundlag
Muligheder for at tiltrække og fastholde medarbejdere						
Privat <50	36	30	19	15	100	787
Privat 50+	35	40	15	10	100	624
Offentlig <50	36	36	17	11	100	412
Offentlig 50+	33	43	18	7	101	638
Alle	36	32	19	14	101	2.461

af disse indeks er forklaret i kapitel 6. Korpsånd og mulighed for at tiltrække og fastholde medarbejdere er hver især afklaret ved et enkelt spørgsmål.

Beskrivelse af registerdata benyttet i kapitel 7 om handicappede og beskæftigelse

I Danmarks statistiks Arbejdskraftundersøgelse fra 2002 er der tilføjet en række spørgsmål om længerevarende helbredsproblemer og handicap. Formålet med de supplerende spørgsmål er at identificere personer med helbredsproblemer eller handicap for derefter at sammenligne gruppen med personer, som har svaret nægtende til spørgsmålet om længerevarende helbredsproblemer eller handicap. Med et længerevarende helbredsproblem menes et helbredsproblem, der har varet eller forventes at vare mindst 6 måneder.

Arbejdskraftundersøgelsen er baseret på en kvartårlig stikprøve på 15.600 personer i alderen 16-64 år. Undersøgelsen er hovedsagelig gennemført som telefoninterview. Personer, der ikke kunne træffes pr. telefon, har fået sendt et spørgeskema med posten. Efter udelukkelse af personer uden for aldersbegrænsningen og personer, som ikke svarer på spørgsmålet, om de har et længerevarende helbredsproblem eller handicap, er der ca. 10.500 observationer i undersøgelsen. Af disse svarer ca. 2.000 personer, at de har helbredsproblemer eller handicap. Opvægtet svarer dette til, at lidt under 20 pct. af den danske befolkning har et helbredsproblem eller et handicap i 2002.

Stikprøven til Arbejdskraftundersøgelsen er udtaget således, at personer uden beskæftigelse indgår i overtal for derved at opnå repræsentativitet for denne gruppe. Tallene i kapitel 7 er derfor alle angivet opvægtet. Ved tilkendegivelse af et længerevarende helbredsproblem eller handicap kategoriserer disse personer sig inden for 15 forskellige handicapdimensioner, se bilagstabel 3.

For de 10.500 personer, som indgår i arbejdskraftundersøgelsen (dvs. både personer med og uden helbredsproblemer og handicap) findes oplysninger om beskæftigelse (ordinær, ikke-ordinær beskæftigelse), ledighed, jobsøgning og uddannelse. Arbejdskraftundersøgelsens data er koblet med den integrerede database for arbejdsmarkedsforskning

Bilagstabel 3

Antal af personer og andele af befolkningen med et længerevarende helbredsproblem eller handicap i Danmark, 2002.

Handicap	Antal i datasæt	Antal opvægtet	Opvægtet antal, i procent af befolkningen (16-64-årige)
Samlet antal personer der har et længerevarende helbredsproblem eller et handicap	1994	694.423	19,94
1. Problemer med arme eller hænder (inkl. gigt i arme eller hænder)	145	46.745	1,3
2. Problemer med ben eller fødder (inkl. gigt i ben eller fødder)	205	71.232	2,1
3. Problemer med ryg eller nakke (inkl. gigt i ryg eller nakke)	578	193.120	5,5
4. Blind eller synsnedsættelse på trods af brug af briller eller kontaktlinser	36	14.557	0,4
5. Døv eller nedsat hørelse på trods af brug af høreapparat	38	12.521	0,4
6. Talebesvær	7	2.975	0,1
7. Hudlidelse, vansiring eller allergi	94	32.278	0,9
8. Åndedrætsbesvær (herunder astma og bronkitis)	157	50.131	1,4
9. Problemer med hjerte, blodtryk eller kredsløb	188	66.214	1,9
10. Problemer med mave, lever, nyrer eller fordøjelse	90	35.880	1,0
11. Sukkersyge, diabetes	90	28.084	0,8
12. Epilepsi, anfald	26	10.349	0,3
13. Psykisk sygdom eller sindslidelse (herunder fx depression)	156	63.360	1,8
14. Andre fremadskridende sygdomme (herunder fx kræft, sklerose, hiv og Parkinsons syge)	56	20.811	0,6
15. Andre længerevarende helbredsproblemer	123	44.764	1,3
I alt i datasættet	10.463	3.483.238	100,0

Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen, 2. kvartal, 2002

(IDA) fra 1999, 2000 og 2001 og Socialforskningsregisteret (SFR) for 2001.

I denne undersøgelse redegøres for helbredsproblemer og handicap ved direkte spørgsmål til funktionsnedsættelser. Dvs. der spørges direkte til, om der er problemer med fx arme eller hænder. Denne opgørelse viser således ikke, hvilke funktionelle problemer skaden kan have. I en tidligere dansk undersøgelse fra 1995 er omfanget af funktionshæmninger og handicap opgjort ved at spørge direkte til funktionsbegrænsninger fx "Kan De ikke bruge nogen af Deres arme til at strække hånden frem og trykke en person i hånden?" (Bengtsson; 1997). De forskellige opgørelsesmetoder fører til, at tallene fra 1995 og 2002 ikke er direkte sammenlignelige.

BILAGSTABELLER OG BILAGSFIGURER

Bilagstabel 3.1

Virksomheder i 2002 fordelt efter, i hvor høj grad de giver tilbud om efteruddannelse til medarbejdere, der ellers risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i kvalifikationskrav. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
	Pct.						
I høj grad							
2002	24	26	24	30	34	31	26
I nogen grad							
2002	25	36	26	31	40	33	27
I mindre grad							
2002	13	17	13	18	12	17	14
Slet ikke							
2002	39	22	37	21	14	20	33
I alt							
2002	101	101	100	100	100	101	100
Uvægtet procentgrundlag							
2002	572	507	1.080	343	563	907	1.987

Bilagstabel 3.2

Virksomheder fordelt efter, i hvor høj grad de giver tilbud om efteruddannelse til funktionærer, der ellers risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i kvalifikationskrav.¹ Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
	Pct.						
Høj grad							
1998	29	39	30	29	44	33	31
2000	32	24	31	34	41	35	32
I nogen grad							
1998	33	33	33	23	31	25	31
2000	29	42	33	31	35	32	31
I mindre grad							
1998	13	10	12	17	12	16	13
2000	14	18	14	20	10	18	15
Slet ikke							
1998	26	17	25	30	13	26	26
2000	25	16	24	16	13	15	22
I alt							
1998	101	99	100	99	100	100	101
2000	100	100	102	101	99	100	100
Uvægtet procentgrundlag							
1998	504	591	1.095	257	511	768	1.863
2000	447	493	940	304	521	825	1.765

Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau.

1. Tabellen vedrører virksomheder, som har funktionærer ansat, der risikerer at miste deres arbejde som følge af ændringer i kvalifikationskrav.

Bilagstabel 3.3

Virksomheder fordelt efter, i hvor høj grad de giver tilbud om efteruddannelse til arbejdere, der ellers risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i kvalifikationskrav.¹ Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
	Pct.						
Høj grad							
1998	22	29	23	18	26	19	22
2000	19	24	19	22	25	23	20
I nogen grad							
1998	28	32	28	24	37	27	28
2000	26	42	27	28	36	30	27
I mindre grad							
1998	9	12	9	17	16	17	11
2000	14	13	14	28	13	25	15
Slet ikke							
1998	41	27	39	41	21	37	39
2000	42	22	40	22	25	23	38
I alt							
1998	100	100	99	100	100	100	100
2000	101	101	100	100	99	101	100
Uvægtet procentgrundlag							
1998	354	442	796	108	214	322	1.118
2000	361	355	716	110	255	365	1.081

Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau.

1. Tabellen vedrører virksomheder, som har arbejdere ansat, der risikerer at miste deres arbejde som følge af ændringer i kvalifikationskrav.

Bilagstabel 3.4

Ansatte med løntilskud. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse, samt private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte		Offentlige virksomheder antal ansatte		Uvægtet antal personer i procent- grundlag
	1-49	50 og derover	1-49	50 og derover	
	Pct.				
Har ansat medarbejdere med løntilskud ¹					
1998	59	41	51	49	3.902
2000	69*	31*	54	46	5.224
2002	45*	55*	47	53	7.414
Var ansat på virksomheden i forvejen					
2002	40	60	33	67	3.136
Ansæt efter fleksjob ordningen					
1998	63	37	33	67	463
2000	56	44	49	51	1.463
2002	47	53	42	58	3.212
Var ansat på virksomheden i forvejen					
2002	36	64	33	67	1.803
Samtlige ansatte					
1998	41	59	28*	72*	482.184
2000	44	56	30	70	468.081
2002	32	68	33*	67*	450.363

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

1. Jobtræning, individuel jobtræning, puljejob, servicejob, revalidering, fleksjob og skånejob.

Bilagstabel 3.5

Antal ansatte efter overenskomsternes sociale kapitler samt personer, der er ansat i uformelle skånejob. Særskilt for undersøgelsesår samt for offentlige og private virksomheder. Vægtet op til hele populationen.

Hvor mange af de følgende grupper beskæftiger virksomheden?	Private virksomheder antal ansatte		Offentlige virksomheder antal ansatte		I alt	
	Vægtet op	Uvægtet	Vægtet op	Uvægtet	Vægtet op	Uvægtet
Ansatte efter sociale kapitler						
1998	2.569	147	1.090	209	3.659	356
2000	5.693	277	2.990*	609	8.683	886
2002	2.974	260	1.077*	257	4.056	522
Ansatte i uformelle skånejob						
1998	10.258*	1.161	5.795	1.007	16.053*	2.168
2000	17.822	1.427	11.754	1.405	29.576	2.832
2002	15.088*	1.276	7.164	1.199	22.252*	2.475
Samlet antal ansatte						
1998	1.893.892	250.528	981.324	231.656	2.875.216	482.184
2000	1.913.365	212.840	1.018.124	255.241	2.931.489	468.081
2002	2.276.520	226.791	910.763	223.572	3.187.283	450.363

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

Bilagstabel 4.1

Antal af udvalgte grupper ansatte. Særskilt for undersøgelsesår samt for offentlige og private virksomheder. Vægtet op til hele populationen.

Hvor mange af de følgende grupper beskæftiger virksomheden?	Private virksomheder antal ansatte		Offentlige virksomheder antal ansatte		I alt	
	Vægtet op	Uvægtet	Vægtet op	Uvægtet	Vægtet op	Uvægtet
Indvandrere/flygtning						
1998	54.504	5.785	13.967*	3.894	68.471	9.679*
2000	59.241	7.807	16.255*	4.671	75.495	12.478
2002	72.512	8.547	23.716*	5.860	96.229	14.407*
Elever/lærlinge						
1998	82.838	7.471	26.259*	7.525	109.097	14.996
2000	72.675	5.344	32.354*	7.856	105.029	13.200
2002	72.280	4.749	15.780*	5.193	88.060	9.942
Praktikanter						
1998	8.273*	1.055	15.394	3.349	23.667*	4.404
2000	13.037	1.075	17.696	3.491	30.723	4.566
2002	12.080*	887	18.674	3.040	30.754*	3.927
Voksenlærlinge						
1998	7.688	591	1.821	304	9.509	895
2000	10.701	690	3.045	599	13.745	1.289
2002	9.988	661	2.057	545	12.045	1.206
Samlet antal ansatte						
1998	1.893.892	250.528	981.324	231.656	2.875.216	482.184
2000	1.913.365	212.840	1.018.124	255.241	2.931.489	468.081
2002	2.276.520	226.791	910.763	223.572	3.187.283	450.363

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

Bilagstabel 4.2

Antal ansatte på udvalgte ordninger. Særsilt for undersøgelsesår, samt for offentlige og private virksomheder. Vægtet op til hele populationen.

Hvor mange af de følgende grupper beskæftiger virksomheden?	Private virksomheder antal ansatte		Offentlige virksomheder antal ansatte		I alt	
	Vægtet op	Uvægtet	Vægtet op	Uvægtet	Vægtet op	Uvægtet
Fleksjob						
1998	1.488*	119	2.995*	348	4.483*	463
2000	3.544*	392	6.201*	1.146	9.745*	1.473
2002	12.550*	947	13.447*	2.265	26.030*	3.242
Samlet antal ansatte med tilskud						
1998	15.425*	927	28.220	2.800	43.645*	3.727
2000	17.211*	1.051	25.798*	3.978	43.016*	5.029
2002	29.164*	2.334	31.876*	5.080	61.095*	7.464
Samlet antal ansatte						
1998	1.893.892	250.528	981.324	231.656	2.875.216	482.184
2000	1.913.365	212.840	1.018.124	255.241	2.931.489	468.081
2002	2.276.520	226.791	910.763	223.572	3.187.283	450.363

Anm.: Andre ansatte med tilskud omfatter personer, der ifølge virksomhedernes oplysninger er ansat med løntilskud, men hvor der samtidig er i tvivl om, hvilken ordning der præcist er tale om. Det kan fx være personer, som er omfattet af en §28 aftale (ifølge lov om dagpenge ved sygdom eller barsel) o.a.

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

Bilagstabel 4.3

Antal ansatte med handicap. Særskilt for undersøgelsesår samt for offentlige og private virksomheder. Vægtet op til hele populationen.

Hvor mange af de følgende grupper beskæftiger virksomheden?	Private virksomheder antal ansatte		Offentlige virksomheder antal ansatte		I alt	
	Vægtet op	Uvægtet	Vægtet op	Uvægtet	Vægtet op	Uvægtet
Ansatte med handicap						
1998	9.381*	875	7.579*	882	16.960*	1.757
2000	13.881	824	7.509*	1.050	21.390	1.874
2002	16.692*	1.362	10.694*	1.401	27.386*	2.763
Samlet antal ansatte						
1998	1.893.892	250.528	981.324	231.656	2.875.216	482.184
2000	1.913.365	212.840	1.018.124	255.241	2.931.489	468.081
2002	2.276.520	226.791	910.763	223.572	3.187.283	450.363

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

Bilagstabel 5.1

Virksomhedernes holdning til, at henholdsvis private og offentlige virksomheder i Danmark i højere eller mindre grad end i dag bør forsøge at fastholde egne medarbejdere, hvis arbejdsevne forringes. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Pct.							
Holdningen til: Private virksomheders indsats: I højere grad end i dag							
1998	77	84	77	86	81	85	79
2000	76	85	76	90	80	89	79
2002	78	82	78	86	83	86	80
I hverken højere eller mindre grad							
1998	22	15	22	13	19	14	20
2000	23	15	22	10	20	11	20
2002	21	17	21	13	16	14	19
I mindre grad							
1998	1	0	1	0	0	0	1
2000	2	0	1	0	0	0	1
2002	1	1	1	0	0	0	1
I alt							
1998	100	99	100	99	100	99	100
2000	101	100	99	100	100	100	100
2002	100	100	100	99	99	100	100
Uvægtet procentgrundlag							
1998	755	706	1.464	348	595	945	2.409
2000	728	599	1.331	452	602	1.054	2.385
2002	730	583	1.314	467	656	1.125	2.439
Forskel mellem 1998 og 2002 ¹	--	--	--	--	--	--	--
Forskel mellem 2000 og 2002 ¹	--	--	--	--	--	--	--

Pct.							
Offentlige virksomheders indsats:							
I højere grad end i dag							
1998	75	76	75	90	74	87	77
2000	75	76	75	86	82	86	77
2002	78	81	78	84	82	83	79
I hverken højere eller mindre grad							
1998	24	22	23	10	26	13	21
2000	23	22	23	13	17	14	21
2002	21	18	21	16	18	17	20
I mindre grad							
1998	2	2	2	0	0	0	1
2000	2	1	2	0	0	0	2
2002	1	1	1	0	0	0	1
I alt							
1998	101	100	100	100	100	100	99
2000	100	99	100	99	99	100	100
2002	100	100	100	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag							
1998	736	686	1.425	357	607	966	2.391
2000	710	582	1.297	464	629	1.093	2.390
2002	725	574	1.300	469	674	1.145	2.445
Forskel mellem 1998 og 2002 ¹							
	--	--	--	--	--	--	--
Forskel mellem 2000 og 2002 ¹							
	--	--	--	--	--	--	--

1. -- angiver, at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 pct.s niveau.

Bilagstabel 5.2

Virksomhedernes holdning til, at henholdsvis private og offentlige virksomheder i Danmark i højere eller mindre grad end i dag bør medvirke til at skabe job til langtidsledige, personer med nedsat arbejdsevne og andre vanskeligt stillede personer. Særs­kilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Pct.							
Holdningen til: Private virksomheders indsats: I højere grad end i dag							
1998	63	64	63	85	85	85	68
2000	64	71	64	87	80	86	69
2002	72	79	72	88	86	87	76
I hverken højere eller mindre grad							
1998	33	33	33	15	15	15	29
2000	32	26	32	12	19	13	28
2002	26	20	25	12	14	12	22
I mindre grad							
1998	4	3	3	1	0	1	3
2000	4	4	4	1	1	1	3
2002	2	1	2	0	0	0	2
I alt							
1998	100	100	99	101	100	101	100
2000	100	101	100	100	100	100	100
2002	100	100	99	100	100	99	100
Uvægtet procentgrundlag							
1998	747	704	1.454	347	595	944	2.398
2000	720	593	1.317	450	606	1.056	2.373
2002	731	580	1.312	463	653	1.118	2.430
Forskel mellem 1998 og 2002 ¹	--	*	*	--	--	--	*
Forskel mellem 2000 og 2002 ¹	--	--	--	--	--	--	--

Pct.							
Offentlige virksomheders indsats:							
I højere grad end i dag							
1998	70	67	69	80	80	80	72
2000	73	71	73	83	82	83	75
2002	77	77	77	85	82	85	79
I hverken højere eller mindre grad							
1998	27	30	27	18	19	18	25
2000	25	20	25	16	17	16	23
2002	22	22	22	15	15	15	20
I mindre grad							
1998	4	3	4	2	1	2	3
2000	2	9	2	1	1	1	2
2002	1	2	1	0	3	1	1
I alt							
1998	101	100	100	100	100	100	100
2000	100	100	100	100	100	100	100
2002	100	101	100	100	100	101	100
Uvægtet procentgrundlag							
1998	734	679	1.416	354	604	960	2.376
2000	711	583	1.299	462	628	1.090	2.389
2002	727	573	1.301	468	669	1.139	2.440
Forskel mellem 1998 og 2002 ¹							
	*	--	*	--	--	--	*
Forskel mellem 2000 og 2002 ¹							
	--	--	--	--	--	--	--

1. -- angiver, at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 pct.s niveau.

Bilagstabel 7.1

Køn, alder og uddannelse for alle handicappede og ikke-handicappede. 2001. Angivet i procent.
Hele den 16-64-årige befolkning.

	Handicappede	Ikke-handicappede
Køn		
Mænd	48	51
Kvinder	52	49
Alder		
16-24	9	17
25-34	13	23
35-44	20	24
44-54	28	21
55-64	30	15
Uddannelse		
Grundskole	43	29
Gymnasium	7	10
Erhvervsfaglig	31	36
Videregående	17	24
Uoplyst	2	1
Opvægtet antal observationer	694.423	2.790.217

Der er foretaget en analyse af sandsynligheden for at befinde sig i en højere stillingskategori. Analysen er foretaget ved hjælp af ordnede probit modeller. Rangordningen af stillingskategorierne er følgende: Topleder (1), lønmodtagere på højeste niveau (2), lønmodtagere på mellemste niveau (3) og lønmodtagere på grund niveau (4). Dataoplysninger er fra 2001 for responsvariablen. Af de forklarende variable er handicap angivet i 2. kvartal 2002, mens de øvrige registervariable er fra 2001, med undtagelse af variabelen der angiver ledighed i 2000. I regressionen indgår 5.719 personer, som alle er lønmodtagere og som kan placeres i stillingshierarkiet i 2001. Resultaterne af analysen ses i bilagstabel 7.2.

Bilagstabel 7.2

Sandsynligheden for at befinde sig i en højere stillingskategori, hvor stillingskategorien er: topleder, lønmodtagere på højeste niveau, lønmodtagere på mellemste niveau og lønmodtagere på grund niveau.

Handicap	Ikke-handicap	*
	Handicap med nedsat arbejdsevne	-
	Handicap uden nedsat arbejdsevne	0
Køn	Mand	*
	Kvinde	-
Børn	Ingen børn	*
	Et eller flere børn	0
Civilstand	Enlig	*
	Gift eller samboende	+
Alder	16-24	*
	25-34	+
	35-44	+
	45-54	+
	55-64	+
Branche	Landbrug mv.	*
	Fremstillingsvirksomhed	0
	Energi- og vandforsyning	0
	Bygge- og anlægsvirksomhed	0
	Handel, restauration og hotel	+
	Transport	+
	Finansieringsvirksomhed	+
	Offentlig virksomhed	+
Virksomhedstype	Privat eller anden virksomhed	*
	Offentlig virksomhed	+
Virksomhedsstørrelse	1-49 ansatte	*
	Mere end 50 ansatte	+
Udannelse	Grunduddannelse	*
	Erhvervsfaglig uddannelse	-
	Videregående uddannelse	+
Arbejdstid	Deltid	*
	Heltid	+
Sygedage	Mindre end 14 sygedage i året	*
	14 dage eller flere sygedage i året	-
Ledighed	Mindre end 50 pct. ledighed i 2000	*
	50 pct. eller mere ledighed i 2000	-

* en referencekategori, +/- at personer med dette karakteristika har signifikant større/mindre sandsynlighed for at være i en højere stillingskategori end personer i referencekategorien. Værdien 0 angiver, at personer med dette karakteristika ikke afviger signifikant i forhold til referencekategorien.

Analyse af sandsynligheden for at blive ledig i 2001 givet, at man er beskæftiget i 2000

I analysen af overgangen fra at være beskæftiget i 2000 til at blive ledig i 2001 indgår de 6.748 personer i datasættet, som er beskæftigede lønmodtagere i 2000. De forklarende variable er alle fra 2000, med undtagelse af antallet af sygedage, idet denne oplysning kun eksisterer for 2001 i det tilrådehavende datasæt.

I bilagstabel 7.3 angiver ‘*’ en referencekategori, ‘+/-’ at personer med dette karakteristika har signifikant større/mindre sandsynlighed for at blive ledig i 2001 end personer i referencekategorien. Værdien ‘0’ angiver, at personer med dette karakteristika ikke afviger signifikant i forhold til referencekategorien.

Bilagstabel 7.3

Sandsynligheden for at blive ledig i 2001 givet, at man er beskæftiget i 2000

Handicap	Ikke-handicap	*
	Handicap med nedsat arbejdsevne	+
	Handicap uden nedsat arbejdsevne	0
Køn	Mand	*
	Kvinde	+
Børn	Ingen børn	*
	Et eller flere børn	+
Civilstand	Enlig	*
	Gift eller samboende	-
Alder	16-24	*
	25-34	+
	35-44	+
	45-54	0
	55-64	+
Branche	Landbrug mv.	*
	Fremstillingsvirksomhed	+
	Energi- og vandforsyning	0
	Bygge- og anlægsvirksomhed	0
	Handel, restauration og hotel	0
	Transport	0
	Finansieringsvirksomhed	0
	Offentlig virksomhed	0
Virksomhedstype	Privat eller anden virksomhed	*
	Offentlig virksomhed	+
Virksomhedsstørrelse	1-49 ansatte	*
	Mere end 50 ansatte	-
Uddannelse	Grunduddannelse	*
	Erhvervsfaglig uddannelse	0
	Videregående uddannelse	0
Arbejdstid	Deltid	*
	Heltid	-
Sygedage	Mindre end 14 sygedage i året	*
	14 dage eller flere sygedage i året	+

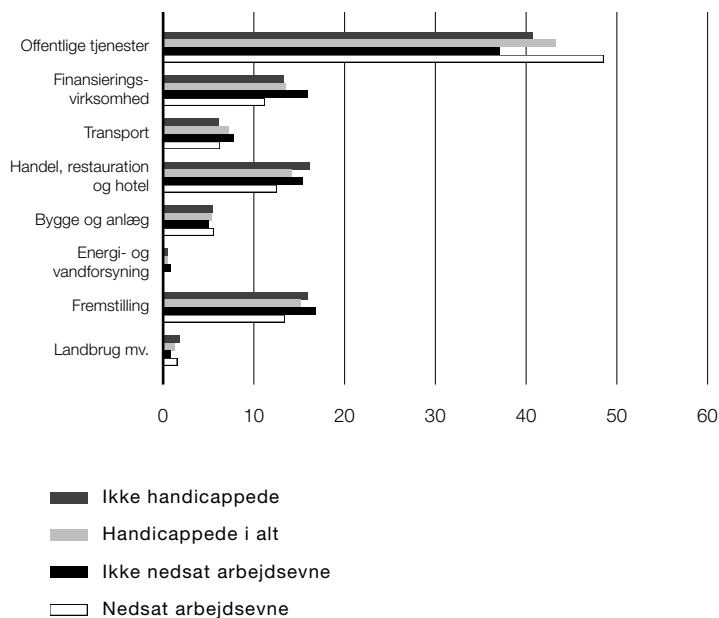
Bilagstabel 7.4

Arbejdstid, sygedage, ledighedsgrad og hjælpemidler til udførelse af et erhvervsarbejde for personer med nedsat arbejdsevne, herunder personer i støttet beskæftigelse og personer uden støttet beskæftigelse, personer uden nedsat arbejdsevne, alle handicappede og ikke-handicappede. Angivet i procent.

Længerevarende helbredsproblem eller handicap					
	Ja				Nej
	Nedsat arbejdsevne		Ikke nedsat arbejdsevne	I alt	I alt
	I job på særlige vilkår	Ikke i job på særlige vilkår			
Arbejdstid i 2001					
Heltid	74	79	87	82	86
Gennemsnitlig antal sygedage i 2001	33	26	20	28	4
Gennemsnitlig ledighedsgrad i 2001	7	40	20	28	21
Har særlige hjælpemidler, foran- staltning eller støtte i forbindelse med erhvervsarbejdet	24	9	4	9	0
Har et uopfyldt behov for særlige hjælpemidler, foranstaltning eller støtte i forbindelse med erhvervsarbejdet	15	10	1	8	0
Antal observationer, uvægtet	62	493	476	1.031	6.397

Bilagsfigur 7.1

Branchekategori for handicappede med nedsat arbejdsevne, handicappede uden nedsat arbejdsevne, handicappede samlet og ikke-handicappede. Kun beskæftigede i 2001. Angivet i procent.



Analyse af sandsynligheden for at befinde sig i en højere stillingskategori

Der er foretaget en analyse af sandsynligheden for at befinde sig i en højere stillingskategori. Analysen er foretaget ved hjælp af ordnede probit modeller. Rangordningen af stillingskategorierne er følgende: Topleder (1), lønmodtagere på højeste niveau (2), lønmodtagere på mellemste niveau (3) og lønmodtagere på grund niveau (4). Dataoplysninger er fra 2001 for responsvariablen. Af de forklarende variable er handicap angivet i 2. kvartal 2002, mens de øvrige registervariable er fra 2001, med undtagelse af variabelen der angiver ledighed i 2000. I regressionen indgår 5719 personer, som alle er lønmodtagere og som kan placeres i stillingshierarkiet i 2001. Resultaterne af analysen ses i bilagstabel 7.2.

OM FORFATTERNE



HELLE HOLT

Cand.adm.pol., ph.d., ansat ved Socialforskningsinstituttet siden 1988 og som seniorforsker siden 1996. Orlov med ansættelse i “Udviklingscenter for beskæftigelse på særlige vilkår” fra 2001 til april 2003. Har beskæftiget sig med menneskelige ressourcer på arbejdspladsen, det rummelige arbejdsmarked, herunder især med tilpasningen af arbejdsliv og familieliv. Forfatter til en række rapporter og artikler.



MARTIN SONNEFELD JØRGENSEN

Cand.polit. fra Københavns Universitet. Ansat på Socialforskningsinstituttet som forskningsassistent i maj 2003.

SØREN JENSEN

Cand.polit. fra Københavns Universitet. Ansat på Socialforskningsinstituttet i 2000. Har været beskæftiget med statistiske analyser ved forskellige projekter, især vedr. sygefravær og revalidering.



JOACHIM BOLL

Cand.scient.pol. fra Københavns Universitet. Ansat som forskningsassistent ved Socialforskningsinstituttet i juli 2000 og siden maj 2003 som kandidatstipendiat ved Socialforskningsinstituttet og Handelshøjskolen i København. Har tidligere beskæftiget sig med nye former for arbejdsorganisering og det rummelige arbejdsmarked. Var medforfatter på Virksomheders Sociale engagement, årbog 2002. Emnet for ph.d.-projektet er virksomheders rolle i den offentlige velfærd.



JANE GREVE PEDERSEN

Cand.polit. fra Københavns Universitet. Ansat på Socialforskningsinstituttet som student i 2000 og som forskningsassistent februar 2003. Har især beskæftiget sig med aktiv arbejdsmarkedspolitik for handicappede i Danmark, handicappedes ansættelsesforhold i Danmark samt med barrierer mod handicappedes beskæftigelsesmuligheder.



LITTERATURLISTE

Arbejdsministeriet, Finansministeriet
& Socialministeriet (2001)
Rapport om sygefravær.

Bengtsson, S. (1997)
Handicap og funktionshæmning i halvfemserne. København: Social-
forskningsinstituttet 97:1.

Beskæftigelsesministeriet (2003)
Analyse af det danske sygefravær.

Boll, J. (2001)
Det fleksible arbejde, ophør og marginalisering. København: Social-
forskningsinstituttet 01:4.

Boll, J. & Kruhøffer, A. (2002)
Virksomheders sociale engagement. Årbog 2002. København: Social-
forskningsinstituttet 02:19.

Csonka, A. (1999)
Det fleksible arbejde. København: Socialforskningsinstituttet 99:8.

Csonka, A. (2000)
Ledelse og arbejde under forandring. Ph.d.-afhandling. København:
Socialforskningsinstituttet 00:2.

Danmarks Statistik (2003).

Statistikbanken: <http://www.statistikbanken.dk>.

Dansk Arbejdsgiverforening (2002)

Arbejdsmarkedsrapport. Tema: Sygefravær .

European Commission (2001)

The employment situation of people with disabilities in the European Union. European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs Unit EMPL/E.4.

Finansministeriet (2002)

Økonomisk redegørelse, december 2002.

Finansministeriet (2003)

Økonomisk redegørelse, maj 2003.

Hohnen, P. (2002)

Aftalebaserede skånejob – en kvalitativ analyse. København: Socialforskningsinstituttet 02:30.

Holt, H. (1998)

En kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar. København: Socialforskningsinstituttet 98:1.

Holt, H. (2003)

En moderne virksomhed og det sociale ansvar, i: Menneskelige ressourcer i arbejdslivet. København: Socialforskningsinstituttet 03:11

Høgelund, J. & Kruhøffer, A.(2000)

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

Høgelund, J. & Pedersen, J.G (2001)

The Employment Situation of Disabled People in Denmark. Socialforskningsinstituttet Working Paper 10:2001.

Ibsen, F. (1999)

Er det rationelt for virksomhederne at påtage sig et socialt ansvar? I Tidsskrift for Arbejdsliv 1.årgang nr. 2.

Jensen, S. (2003)

Virksomheders social ansvar – hvorfor og hvordan belyst ved virksomhedsrevalidering, Socialforskningsinstituttet Arbejdspapir 1:2003.

Kruhøffer, A & Høgelund, J. (2001)

Virksomheders sociale engagement. Årbog 2001. København: Socialforskningsinstituttet 01:12.

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

Virksomheders sociale engagement. Årbog 1999. København: Socialforskningsinstituttet 99:16.

Linde, P.C. (1993)

Analyse af vægtede data i antalstabeller. Publiceret i 'Symposium i anvendt Statistik', København

Lund, T. m.fl. (2003)

Sygefravær i et arbejdsmiljøperspektiv. AMIrapport. København: Arbejdsmiljøinstituttet.

Rosdahl, A (2000)

The Social Responsibility of Enterprises. Some Conceptions and Perspectives. København: Socialforskningsinstituttet. Working Paper 2:2000.

Rosdahl, A. & Uldall-Poulsen, H. (2003)

Lederne og det sociale engagement. København: Socialforskningsinstituttet 03:05.

Socialforskningsinstituttet (2002)

Danske arbejdspladser – Plads til alle? Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning om arbejdsmarkedets rummelighed. København: Socialforskningsinstituttet 02:6.

Thaulow, I & Friche, C. (2000)

Omstilling, ændrede krav og marginalisering. København: Socialforskningsinstituttet 00:16.

Westergaard Nielsen, N. (1999)

Virksomhedernes sociale ansvar. Tidsskrift for Arbejdsliv, 1. årgang nr. 2.

SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTETS UDGIVELSER SIDEN 1.1.2002

- 02:1 Boll, J. & Qvortrup Christensen, T.: Kontanthjælpsmodtagere og arbejdsmarkedet. Casestudie fra Vestegnen. 2002. 103 s. ISBN 87-7487-676-7. Kr. 80,00.
- 02:2 Filges, T., Harsløf, I. & Nord-Larsen, M.: Revalidering – deltagere, forløb og effekter. 2002. 103 s. ISBN 87-7487-677-5. Kr. 105,00.
- 02:3 Bach, H.B.: Kontanthjælpsmodtageres aktivering og arbejdsudbud. 2002. 149 s. ISBN 87-7487-678-3. Kr. 120,00.
- 02:4 Carøe Christiansen, C. & Hohnen, P.: Betingelser for børns sociale ansvar. 2002. 177 s. ISBN 87-7487-679-1. Kr. 135,00.
- 02:5 Hansen, H.: Elements of Social Security A comparison covering: Denmark, Sweden, Finland, Austria, Germany, The Netherlands, Great Britain, Canada. 2002. 383 s. Kun udgivet elektronisk: [/http://www.sfi.dk/sw1317.asp](http://www.sfi.dk/sw1317.asp).
- 02:6 Danske arbejdspladser – Plads til alle? Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning om arbejdsmarkedets rummelighed. 2002. 73 s. ISBN 87-7487-681-3. Kr. 50,00.
- 02:7 Strange, M.: Unge krængere. 2002. 170 s. ISBN 87-7487-684-8. Kr. 130,00.
- 02:8 Christensen, E. & Ottosen, M.H.: Børn og familier. 2002. 60 s. ISBN 87-7487-685-6. Kr. 50,00.
- 02:9 Weatherall, J.H.: Vejen til førtidspension. En analyse af overgangen til førtidspension i befolkningen. 2002. 82 s. ISBN 87-7487-686-4. Kr. 65,00.

- 02:10 Christensen, E. & Egelund, T.: Børnesager. Evaluering af den forebyggende indsats. 2002. 218 s. ISBN 87-7487-687-2. Kr. 165,00.
- 02:11 Børnesager i korte træk. Evaluering af den forebyggende indsats. 2002. 44 s. ISBN 87-7487-688-0. Kr. 40,00
- 02:12 Når der er brug for hjælp. Kommunens hjælp til børn og deres forældre. 2002. 28 s. ISBN 87-7487-689-9.
- 02:13 Egelund, T. & Thomsen, S.A.: Tærskler for anbringelse. En vignetundersøgelse om socialforvaltningernes vurdering i børnesager. 2002. 204 s. ISBN 87-7487-690-2. Kr. 165,00.
- 02:14 Olsen, H.: Attitudes towards the disabled in Denmark. 2002. 28 s. ISBN 87-7487-691-0.
- 02:15 Bengtsson, S.: Bestemmer forvaltningen om du får førtidspension? – kommunens forvaltningspraksis og tilkendelse af førtidspension. 2002. ISBN 87-7487-692-9. Kr. 90,00.
- 02:16 Bach, H.B.: Aktiv socialpolitik – en sammenfatning af evalueringer af revalidering og aktivering. 2002. 114 s. ISBN 87-7487-693-7. Kr. 90,00.
- 02:17 Kvist, J. (red.): Beskæftigelsespolitik i et nyt Europa. 2002. 109 s. ISBN 87-7487-694-5. Kr. 85,00.
- 02:18 Kvist, J. (red.): Velfærdspolitik i et nyt Europa. 2002. 120 s. ISBN 87-7487-695-3. Kr. 90,00.
- 02:19 Boll, J. & Kruhøffer, A.: Virksomheders sociale engagement. Årbog 2002. 2002. 162 s. ISBN 87-7487-696-1. Kr. 130,00.
- 02:20 Boll, J. & Kruhøffer, A.: Virksomheders sociale engagement. Årbog 2002 – Sammenfatning. 2002. 32 s. ISBN 87-7487-699-6. Kr. 30,00.
- 02:21 Boll, J. & Kruhøffer, A.: Social responsibility of enterprises. Yearbook 2002 – Summary. 2002. 32 s. ISBN 87-7487-698-8. Kr. 30,00.
- 02:22 Ploug, N. (red.): Velfærd i Europa. Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets komparative velfærdsforskning. 2002. 57 s. ISBN 87-7487-700-3. Kr. 50,00.
- 02:23 Andersen, D. & Heide Ottosen, M. (red.): Børn som respondenter. Om børns medvirken i survey. 2002. 218 s. ISBN 87-7487-703-8. Kr. 175,00.
- 02:24 Heide Ottosen, M. & Torbenfeldt Bengtsson, T.: Et differentieret fællesskab. Om relationer i børnehaver, hvor der er børn med handicap. 2002. 224 s. ISBN 87-7487-704-6. Kr. 175,00.

- 02:25 Carøe Christiansen, C. & Schmidt, G. (red.): Mange veje til integration. Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning om etniske minoriteter. 2002. 76 s. ISBN 87-7487-705-4. Kr. 65,00.
- 02:26 Bonke, J.: Tid og velfærd. 2002. 112 s. ISBN 87-7487-709-7. Kr. 90,00.
- 02:27 Bonke, J. & Munk, M. D.: Fordeling af velfærd i Danmark. Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning om velfærdsfordeling. 2002. 60 s. ISBN 87-7487-707-0. Kr. 50,00.
- 02:28 Schmidt, G.: Tidsanvendelse blandt pakistanere, tyrkere og somaliere – Et Integrationsperspektiv. 2002. 148 s. ISBN 87-7487-708-9. Kr. 150,00.
- 02:29 Fridberg, T. (red.): Socialpolitik – indsats og virkninger. Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning i socialpolitik og effektivitet i velfærdsproduktionen. 2002. 86 s. ISBN 87-7487-701-1. Kr. 50,00.
- 02:30 Hohnen, P.: Aftalebaserede skånejob. 2002. ISBN 87-7487-706-2. Kr. 85,00.
- 03:01 Clausen, T.: Når hørelsen svigter. Om konsekvenserne af hørenedsættelse i arbejdslivet, uddannelsessystemet og for den personlige velfærd. 2003. 228 s. ISBN 87-7487-713-5. Kr. 165,00.
- 03:02 Bjørn, N. H. (red.): Indenfor – udenfor. Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning om integration og marginalisering. 2003. 54 s. ISBN 87-7487-711-9. Kr. 60,00.
- 03:03 Hagedorn-Rasmussen, P. & A. Kamp: Mangfoldighedsledelse. Mellem vision og praksis. 223 s. ISBN 87-7487-713-5. Kr. 165,00.
- 03:04 Egelund, T. & A.D. Hestbæk: Anbringelse af børn og unge uden for hjemmet. En forskningsoversigt. 404 s. ISBN 87-7487-714-3. Kr. 285,00.
- 03:05 Rosdahl, A. & Uldall-Poulsen, H.: Lederne og det sociale engagement. 184 s. ISBN 87-7487-715-1. Kr. 140,00.
- 03:06 Hansen, H.: Time Series of APW-calculations. ISBN 87-7487-717-8. Elektronisk udgivelse: downloades på www.sfi.dk.
- 03:07 Andersen, D. & Kjærulff, A.: Hvad kan børn svare på? 188 s. ISBN 87-7487-718-6. Kr. 160,00.

- 03:08 Lausten, M. & Sjørup, K.: Hvad kvinder og mænd bruger tiden til. 90 s. ISBN 87-7487-719-4. Kr. 75,00.
- 03:09 Zeuner, L. & Højlund, J.: Unge i det kriminelle felt. 126 s. ISBN 87-7487-719-4. Kr. 120,00.
- 03:10 Jæger, M. M., Munk, M. D. & Ploug, N.: Ulighed og livsløb. 152 s. ISBN 87-7487-724-0. Kr. 135,00.
- 03:11 Menneskelige ressourcer i arbejdslivet. 264 s. ISBN 87-7487-723-2. Kr. 200,00.
- 03:12 Andersen, D.: Når mistanken opstår. 84 s. ISBN 87-7487-725-9. Kr. 75,00.
- 03:13 Kongshøj Madsen, P. & Pedersen, L., red.: Drivkræfter bag arbejdsmarkedspolitikken. 325 s. ISBN 87-7487-726-7. Kr. 265,00.
- 03:14 Andersen, B. H., Sociologisk Institut, red.: Udviklingen i befolkningens levkår over et kvart århundrede. 358 s. ISBN 87-7487-721-6. Kr. 285,00.
- 03:15 Levevilkår blandt folkepensionister uden supplerende indkomst. 218 s. ISBN 87-7487-727-5. Kr. 200,00.
- 03:16 Christiansen, C. C., Schmidt, G. & Christoffersen, M. N.: Provokeret abort. 176 s. ISBN 87-7487-731-3. Kr. 150,00.
- 03:17 Virksomheders sociale engagement, årbog 2003. 186 s. ISBN 87-7487-729-1. Kr. 170,00.
- 03:18 Virksomheders sociale engagement, årbog 2003, sammen-
drag. 26 s. ISBN 87-7487-730-5. Kr. 25,00.

Social Forskning er instituttets nyhedsblad. Det udkommer fire gange om året og orienterer i en lettilgængelig form om resultaterne af instituttets arbejde. Lejlighedsvis udkommer Social Forskning som udvidet temanummer med bidragydere udefra.

Abonnementet er gratis, kan tegnes ved henvendelse til instituttet. Emne-opdelte lister over instituttets publikationer kan ses på instituttets hjemmeside: www.sfi.dk. Hver titel er forsynet med en kort omtale, og der er mulighed for at bestille rapporterne via hjemmesiden. En fuldstændig liste over instituttets udgivelser kan fås ved henvendelse til Socialforskningsinstituttet tlf. 33 48 09 46, e-mail: library@sfi.dk.

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT
ÅRBOG 2003

Forskningsleder: cand.polit. Lisbeth Pedersen
Forskningsafdeling: Beskæftigelse og Erhverv

Undersøgelsens følgegruppe bestod af repræsentanter fra:
Arbejdsmarkedsstyrelsen, Center for Arbejdsmarkedsservice
Amtsrådsforeningen i Danmark, Forhandlings- og uddannelsesafdelingen
Akademikernes Centralorganisation
Dansk Arbejdsgiverforening
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Kommunernes Landforening
Landsorganisationen i Danmark
Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger

ISSN 1396-1810
ISBN 87-7487-729-1

Grafisk tilrettelæggelse og produktion: KPTO as
Omslagsfoto: Kirsten Prange
Oplag: 1.000
Trykkeri: Phønix Trykkeriet A/S

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

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

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2003

Dette er den femte i en række af rapporter, der måler udviklingen i virksomheders sociale engagement. Hvert år frem til 2006 gennemfører Socialforskningsinstituttet en spørgeskemaundersøgelse skiftevis blandt virksomheder og beskæftigede lønmodtagere. I år er det virksomhederne, der er i fokus.

Det er tredje gang virksomhederne er blevet spurgt, og denne gang er det derfor muligt at måle en eventuel udvikling i engagementet. Forskerne bag rapporten konstaterer, at der er kommet vækst i virksomhedernes sociale engagement.

Virksomhederne fastholder i større udstrækning medarbejdere med problemer, og integration af nye svage medarbejdere bliver mere udbredt. Også antallet af flygtninge og indvandrere på virksomhederne er vokset.

I anledningen af handicap-året ser rapporten i år nærmere på de handicappedes situation. Endelig er der en vurdering af sammenhængen mellem virksomhedernes ledelsesformer og deres sociale engagement.