

Virksomheders sociale engagement

Årbog 2002 – Sammenfatning

Joachim Boll & Anette Kruhøffer

København 2002
Socialforskningsinstituttet
02:20

Virksomheders sociale engagement Årbog 2002 - Sammenfatning

Forskningsleder: Cand.polit., ph.d. Lisbeth Pedersen
Forskningsgruppen om det rummelige arbejdsmarked

Undersøgelsens følgegruppe bestod af repræsentanter fra:
Amtsrådsforeningen i Danmark, Social- og Arbejdsmarkedskontoret
Akademikernes Centralorganisation
Beskæftigelsesministeriet
Dansk Arbejdsgiverforening
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Kommunernes Landsforening
Landsorganisationen i Danmark
Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger
Socialministerie
Udviklingscenter for beskæftigelse på særlige vilkår

ISSN 1396-1810

ISBN 87-7487-699-8

Sats og tilrettelæggelse: Socialforskningsinstituttet efter principlayout af Bysted A/S

Omslag: Kirsten Prange

Oplag: 1.000

Trykkeri: Holbæk Center-Tryk A/S

Socialforskningsinstituttet

Herluf Trolles Gade 11

DK-1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

Fax 33 48 08 33

E-mail sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

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

Forord

Socialforskningsinstituttet gennemfører i perioden frem til 2006 en undersøgelse med sigte på at overvåge udviklingen i virksomhedernes sociale engagement og arbejdsmarkedets rummelighed. 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 bl.a. bidrage til at belyse, i hvilket omfang disse målsætninger nås. Datagrundlaget er spørgeskemaer blandt virksomheder og beskæftigede lønmodtagere samt registeroplysninger.

Den fjerde rapport i serien (Årbog 2002), som sammenligner resultaterne fra en ny spørgeskemaundersøgelse blandt lønmodtagere i 2001 med den tidligere spørgeskemaundersøgelse i 1999, belyser udviklingen imellem 1999 og 2001 i virksomhedernes sociale engagement, set fra lønmodtagernes synspunkt. Resultaterne er sammen med visse registerbaserede analyser offentliggjort i rapporten "Virksomheders sociale engagement. Årbog 2002", der er udarbejdet af forskningsassistent, cand.scient.pol. Joachim Boll og forskningsassistent, cand.rer.soc. Anette Kruhøffer (Socialforskningsinstituttet 02:??).

Den foreliggende pjece sammenfatter nogle af hovedresultaterne fra Årbog 2002. Pjecen er udarbejdet af forfatterne i fællesskab.

Undersøgelsen er finansieret af Beskæftigelsesministeriet.

København, november 2002

Jørgen Søndergaard

Indhold

Baggrund	7
Hvorfor spørge lønmodtagerne?	7
Om at måle en udvikling	9
Udviklinger på arbejdsmarkedet og i virksomhederne	10
Udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft	10
Kvalifikationer, nye krav og rummeligheden.....	11
Lovgivning og aftaler	13
Resultater	15
Overordnede tendenser	15
Hensyn til særlige grupper af ansatte	17
Sygefravær og arbejdsevne	20
Job på særlige vilkår	23
Perspektivering.....	26
Mainstreaming af rummeligheden?	29
Litteratur	31

Baggrund

Er virksomhederne opmærksomme på deres sociale ansvar? Er de i stand til at tage de nødvendige hensyn til medarbejdere med mindre børn, ældre, langtidssyge eller nedslidte medarbejdere? Er virksomhederne i højere grad end tidligere i stand til at integrere og fastholde personer, som ikke er i stand til helt at leve op til kravene på arbejdsmarkedet? Eller bliver flere og flere personer udstødt fra arbejdsmarkedet? Disse problemstillinger er baggrunden for Socialforskningsinstituttets årbøger om virksomhedernes sociale engagement, som udkommer hvert år i perioden frem til 2006. Formålet er at følge udviklingen på arbejdsmarkedet ved hjælp af en lang række indikatorer, og hermed belyse, hvordan virksomhedernes sociale engagement 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. Endvidere gennemføres i både lige og ulige år analyser på grundlag af data fra Danmarks Statistiks registre.

Denne pjeces sammenfatter resultaterne af den fjerde rapport "Virksomheders sociale engagement, Årbog 2002" (Boll & Kruhøffer, 2002). Rapporten belyser, om der er sket en udvikling fra 1999 til 2001 i danske virksomheders sociale engagement, set fra lønmodtagernes synspunkt. Grundlaget udgøres af to spørgeskemaundersøgelser blandt et repræsentativt udsnit af danske lønmodtagere, som blev gennemført i efteråret 1999 og i efteråret 2001. Da lønmodtagerne er udvalgt på samme måde i de to undersøgelser, og har fået stillet de samme spørgsmål, er der gode muligheder for at undersøge, om der er sket en udvikling i virksomhedernes sociale engagement, set fra lønmodtagernes synspunkt.

Hvorfor spørge lønmodtagerne?

Årbøgerne om virksomheders sociale engagement hviler på oplysninger fra virksomheder såvel som lønmodtagere. Når vi har besluttet også at spørge lønmodtagerne, skyldes det flere faktorer. Dels er lønmodtagerne en del af virksomhederne, de er kolleger til de

medarbejdere, der evt. får nedsat arbejdsevne, og det er i flere sammenhænge fremført, at kollegernes holdninger har meget stor betydning for rummeligheden i virksomheder. Lønmodtagerne er dog samtidig en væsentlig kilde til oplysninger om, hvilket socialt ansvar virksomhederne faktisk tager. Oplever lønmodtagerne i samme grad som ledelsen, at virksomhederne optræder socialt ansvarligt. Og har de samme forventninger til, hvad der vil ske, hvis en medarbejder på virksomheden får nedsat arbejdsevne.

Lønmodtagernes erfaringer med og holdninger til det sociale ansvar omhandler således flere spørgsmål:

- Opfattelse af hvilket socialt engagement der udøves på vedkommendes arbejdsplads
- Holdning til virksomhedernes sociale ansvar og det at have/få kolleger med nedsat arbejdsevne
- Forventninger til hvad der vil ske, hvis vedkommende selv får nedsat arbejdsevne

Virksomheders sociale engagement kan defineres som virksomhedsadfærd, der forebygger, løser eller mindsker sociale problemer (Rosdahl, 2000; Kruhøffer & Høgelund, 2001). I denne definition lægges der særlig vægt på virksomhedernes konkrete handlinger – hvad de faktisk gør, og mindre vægt på virksomhedernes motivation – hvorfor de gør det. Det er således ikke nogen forudsætning for en virksomheds sociale ansvar, at den har en politik på området, eller at der i virksomheden er en bevidsthed om det at handle som social ansvarlig virksomhed. Det sociale ansvar, vi ønsker at måle, er de *konkrete handlinger*, som virksomhederne udfører, og som tjener til at forebygge, løse eller mindske sociale problemer.

I denne forbindelse kan lønmodtagernes opfattelser af og forventninger til det sociale engagement på virksomheden være en væsentlig kilde til information. Netop fordi lønmodtagernes opfattelser er udtryk for, i hvilket omfang virksomhedernes politikker omkring det sociale engagement i praksis er blevet implementeret på arbejdspladserne.

Diskussionen om virksomhedernes sociale engagement har i en dansk sammenhæng i overvejende grad handlet om fastholdelse og integration på arbejdsmarkedet af personer med nedsat arbejdsevne eller hvor mange medarbejdere i de forskellige løntilskudsordninger som virksomhederne har ansat. Dette skyldes naturligvis, at brugen af løntilskudsordninger er et let anvendeligt mål for beskæftigelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne. I årbøgerne anlægger vi dog et noget bredere perspektiv ved at se på en række indikatorer, der belyser alle tre "ben" i virksomheders sociale ansvar, forebyggelse, fastholdelse og integration.

En lønmodtagerundersøgelse giver mulighed for at indhente oplysninger om disse forhold fra en anden kilde i virksomheden. På denne måde kan man få et billede af medarbejdernes oplevelse af og forventninger til virksomhedens rummelighed. Hvis virksomhederne tager specielle hensyn til særlige grupper af medarbejdere, fastholder langtidssyge medarbejdere oftere end de afskediges og ansætter personer i job på særlige vilkår, vil dette også fremgå af en lønmodtagerundersøgelse.

Om at måle en udvikling

Denne undersøgelse er en opfølgning på den lønmodtagerundersøgelse der blev præsenteret i årbogen 2000 (Høgelund & Kruhøffer, 2000). Et af formålene med årbogsserien om virksomheders sociale engagement er netop at beskrive udviklingen over en årrække. Dette gøres bl.a. ved at udvælge de lønmodtagere, som indgår i undersøgelsen, på samme måde og stille de samme spørgsmål til lønmodtagerne i forskellige år.

Det er dog ikke muligt at sige noget om, hvorledes den generelle debat i samfundet påvirker enkeltpersoners svar på konkrete spørgsmål. Man kan naturligvis forestille sig, at en øget fokus på emnet i medierne og fra virksomheders og politikeres side påvirker respondenternes tilbøjelighed til at svare bekræftende på dette eller hint spørgsmål, simpelthen fordi de er blevet opmærksomme på et forhold, som de ellers ikke ville være opmærksomme på.

Dette er naturligvis særligt et problem, når man spørger til holdninger og subjektive opfattelser. Vi kan således ikke udelukke, at en del af den udvikling, vi påviser i en undersøgelse som denne, skyldes holdningspåvirkninger og en øget bevidsthed blandt lønmodtagerne omkring det rummelige arbejdsmarked. Men denne holdningspåvirkning er på den anden side ofte fremført som et vigtigt element i skabelsen af et mere rummeligt arbejdsmarked. Netop gennem udbredelsen af konceptet og den diskussion af nye begreber, som følger med, skabes en del af grundlaget for, at der måske tænkes i retning af rummelighed næste gang, der skal træffes en beslutning.

Udviklinger på arbejdsmarkedet og i virksomhederne

Da kampagnen om virksomhedernes sociale ansvar blev iværksat i 1994 var der to hovedformål. For det første skulle virksomhederne overtales til at antage og fastholde en større del af den svage del af de potentielle medarbejdere, som ellers ville befinde sig i periferien af arbejdsstyrken og dermed øge det effektive arbejdsudbud i en tid, hvor man begyndte for alvor at se konturerne af en situation med mangel på arbejdskraft og flaskehalsproblemer på arbejdsmarkedet. For det andet skulle virksomhedernes sociale ansvarlighed være med til at aflaste det offentlige sociale system. Både finansielt ved at flere personer kunne blive helt eller delvist selvforsørgende, men også i forhold til udførelsen af det sociale arbejde ved at integrere udsatte grupper socialt gennem arbejdsmarkedet.

Siden da er der sket væsentlige ændringer på det danske arbejdsmarked. De generelt gode konjunkturer har tilsyneladende øget virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft. Der kan i hvert fald spores en stigning i den samlede beskæftigelse. Der var således i 2001 ca. 125.000 flere i beskæftigelse end i 1995 (Danmarks Statistik, 2002). Tilsvarende er antallet af arbejdsløse faldet fra 200.000 til 137.000, mens antallet af personer i den arbejdsduelige alder, som står uden for arbejdsmarkedet har været nogenlunde konstant på ca. 800.000 personer.

Udbud og efterspørgsel af arbejdskraft

Det generelt faldende ledighedsniveau på det danske arbejdsmarked bør alt andet lige skabe en bedre grobund for rummelighed på

arbejdspladserne. Når det er svært at skaffe arbejdskraft og måske umuligt at skaffe virksomhedens idealarbejdskraft, er det naturligt, at virksomhederne begynder at rekruttere bredere. I en situation med arbejdskraftmangel må der også formodes at være større imødekommethed hos virksomhederne over for henvendelser fra kommuner og andre aktører, som forsøger at bringe personer med nedsat arbejdsevne i beskæftigelse.

Det er dog på den anden side klart, at der findes mange barrierer hos virksomhederne i forhold til at integrere personer med nedsat arbejdsevne e.l. En barriere kan være medarbejdernes holdning til det sociale engagement. Medarbejderne kan frygte, at deres eget arbejde bliver hårdere, fordi de skal kompensere for den mindre produktivitet blandt medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Der kan også være en frygt for, at beskæftigede med løntilskud presser ordinært beskæftigede ud fra arbejdspladsen. Hvis en sådan skepsis er udbredt på arbejdspladsen, kan det være meget begrænsende for virksomhedens mulighed for at påtage sig et socialt engagement. I denne undersøgelse afdækker vi bl.a. lønmodtagernes opfattelse af, om beskæftigelse af personer på særlige vilkår er en belastning eller en aflastning for dem selv, ligesom vi undersøger den generelle holdning til virksomhedernes sociale ansvar blandt lønmodtagerne.

Andre faktorer – såsom rekrutteringspraksis på virksomhederne – spiller også ind. Adskillige undersøgelser i Danmark har vist, at særligt blandt den lavtuddannede arbejdskraft er de personlige eller bløde kvalifikationer afgørende for en persons evne til at kunne opnå og fastholde beskæftigelse (Boll & Christensen, 2002; Csonka, 1995; Rosdahl, 1986). Blandt andet lægges der ofte vægt på erhvervs erfaring, når ufaglærte job skal besættes. Dette kan i sig selv være med til at gøre det svært at få arbejde igen for personer, som har været uden for arbejdsmarkedet i længere tid.

Kvalifikationer, nye krav og rummeligheden

Det er imidlertid ikke kun holdninger og erfaringer blandt lønmodtagere og virksomheder, som er bestemmende for det mulige omfang af virksomhedernes sociale engagement. Globalisering og øget konkurrencepres fra lavtlønsområder antages ofte at have betydning

for forholdene på arbejdsmarkedene i det vestlige lande, herunder Danmark. Indførelsen af nye mere fleksible og effektive organisationsformer samt anvendelse af avanceret teknologi er nogle af de muligheder, som virksomhederne i Danmark og andre vestlige lande har haft for at bevare eller forbedre deres konkurrenceevne. Disse ændringer har sandsynligvis konsekvenser for det sociale engagement, virksomhederne kan eller vil udvise.

Indførelsen af nye organisationsformer i virksomhederne udfordrer på mange måder rummelighedsbegrebet. Den generelle konsekvens af de fleksible organisationsformer er sandsynligvis positiv for den største del af lønmodtagerne. Det større ansvar og de bedre udviklingsmuligheder i arbejdet gør medarbejderne mere kvalificerede og omstillingsparate og bidrager dermed til at sikre deres beskæftigelse på virksomheden såvel som på arbejdsmarkedet generelt. Men for den enkelte medarbejder, som måske har svært ved at leve op til de nye krav i arbejdet, kan en omstillingsproces i virksomheden være svær at klare. Og for de personer, som har stået uden for arbejdsmarkedet i længere tid, bliver det sandsynligvis endnu sværere at få foden inden for på arbejdsmarkedet.

Dette hænger givetvis også sammen med, at medarbejderne i takt med indførelsen af mere fleksible organisationsformer bliver en stadig vigtigere ressource for virksomhederne. Det tager lang tid at lære en medarbejder alle de funktioner, som vedkommende skal kunne udføre, og det tager tid for en ny medarbejder at finde sig til rette og bidrage fuldt til arbejdet i en selvstyrende gruppe. Det er derfor dyrt og besværligt for virksomhederne at have en høj personaleomsætning, hvilket gør indsatsen for at *fastholde* medarbejdere interessant for virksomhederne, mens virksomhedernes indsats for at *integrere* personer udefra bliver mindre interessant.

De fleksible organisationsformer og det høje teknologiniveau kan betyde en omfordeling af det gode, som rummelighed er. Rummeligheden risikerer i stadig højere grad at komme de lønmodtagere til gode, som allerede er "indenfor" på arbejdsmarkedet. Som har faste job – ofte med en længere anciennitet. For dem der står udenfor, og vel særligt dem, der kommer fra en længere periode på dagpenge

eller kontanthjælp, kan de nye organisationsformer og de deraf følgende krav til gengæld være en barriere (Thaulow & Friche, 2000; Boll, 2001; Socialforskningsinstituttet, 2002).

Lovgivning og aftaler

Endelig spiller de rammer, som lovgivning og overenskomstaftaler udgør, en væsentlig rolle for virksomhedernes sociale engagement. For det første kan lovgivning og aftaler direkte påvirke det sociale engagement ved at foreskrive, hvad virksomheder må og ikke må (fx regler i forbindelse med afskedigelse ved sygefravær) eller indirekte ved at give økonomiske incitamenter (fx løntilskud til beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne eller ledighedsproblemer). For det andet kan den offentlige politik og arbejdsmarkedets organisationer påvirke holdninger blandt virksomhedernes ledelse og medarbejdere, i forhold til hvilket ansvar virksomheden skal påtage sig. Socialministeriets oprindelige kampagne "Det angår os alle" fra 1994 er et eksempel på en sådan holdningspåvirkning, mens fx oplægget til den nye integrationspakke fra 2002 indeholder økonomiske incitamenter såvel som forsøg på holdningspåvirkning af virksomhederne.

Overordnet har der været flere tiltag i lovgivning og aftaler i de seneste år, som må skønnes at påvirke virksomhederne i retning af at påtage sig et større socialt engagement. Med hensyn til sygefravær har man fra 1999 via overenskomsterne afskaffet 120 dages-reglen i den offentlige sektor. Dette betyder, at offentlige virksomheder ikke længere kan afskedige medarbejdere med forkortet varsel, hvis de har haft over 120 sygedage inden for et år. Reglerne om finansiering af sygedagpenge er også ændret således, at offentlige virksomheder nu i lighed med private virksomheder kun skal finansiere dagpenge i sygefraværets første to uger og ikke som før under hele fraværet. Disse to ændringer giver offentlige arbejdsgivere mindre incitamenter til at afskedige sygemeldte medarbejdere.

Sociallovgivningen er også ændret på flere punkter. Disse ændringer er generelt også af en sådan natur, at man må forvente, at de bidrager til at fremme virksomhedernes sociale engagement. Blandt andet er kommunernes incitamenter til at oprette fleksjob øget, i og med

at den refusion, staten yder kommunerne, er sat op fra 50 til 100 procent. Samtidig er refusionsreglerne for førtidspension ændret, således at det generelt er blevet mere attraktivt for kommunerne at forsøge at skaffe personer med nedsat arbejde i beskæftigelse på særlige vilkår frem for at lade dem førtidspensionere.

De nyeste arbejdsmarkedspolitiske tiltag, som er lanceret efter regeringsskiftet i 2001, har generelt ikke kunnet nå at afspejle sig i denne undersøgelse. Det gælder således integrationspakken, såvel som regeringens oplæg "flere i arbejde". Selv om interview til denne undersøgelse til dels er gennemført efter regeringsskiftet i efteråret 2001, var disse tiltag endnu ikke lanceret endsige trådt i kraft på interviewtidspunktet.

Resultater

Overordnede tendenser

Undersøgelsens resultater viser – helt overordnet – at der er sket få markante ændringer i lønmodtagernes vurdering af virksomhedernes sociale engagement, når man sammenligner resultaterne fra 1999 og 2001.

På nogle områder er dog sket en udvikling i retning af, at virksomhedernes sociale engagement efter lønmodtagernes vurdering er blevet større. På andre områder er der derimod tale om en fastholdelse af forskelle mellem forskellige lønmodtagergruppers oplevelse af virksomheders sociale engagement.

Et af resultaterne i undersøgelsen er, at den generelle holdning på virksomhederne til ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk efter lønmodtagernes vurdering er blevet væsentligt mere positiv i den betragtede periode. Dette hænger sandsynligvis sammen med, at der i perioden 1999 til 2001 på grund af den stigende beskæftigelse er kommet ekstra fokus på denne gruppes muligheder og ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet. Set i forhold til at registerundersøgelsen i årbog 2002 viser, at omkring 20 procent af danske arbejdspladser har ansatte med en anden baggrund end dansk, er det bemærkelsesværdigt, at holdningen på hele det danske arbejdsmarked har ændret sig i positiv retning.

På andre områder er der kun sket små eller ingen ændringer fra 1999 til 2001 i lønmodtagernes oplevelse af virksomhedernes sociale engagement. Det gælder såvel lønmodtagernes vurdering af, hvorvidt der tages generelt menneskelige hensyn til medarbejderne på arbejdspladsen eller hensyn til særlige grupper på arbejdspladsen. De få ændringer, der er, er primært i positiv retning. Fx oplever lidt flere lønmodtagere i 2001, at der tages hensyn til syge medarbejdere og medarbejdere med mindre børn, sammenlignet med 1999, mens der ikke er sket ændringer i hensynet til ældre medarbejdere.

Et andet hovedresultat er, at virksomhedernes indsats over for medarbejdere med langvarig sygdom og nedsat arbejdsevne har med-

ført, at lønmodtagerne generelt oftere har positive forventninger til arbejdspladsens indsats i tilfælde af langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne. En større andel af lønmodtagerne i 2001 forventer, at deres arbejdsplads ville gøre en indsats i forhold til dem selv sammenlignet med 1999.

Lønmodtagernes erfaringer med ansættelser på særlige vilkår viser, at der er sket en stigning i antallet af ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Den største stigning angår nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne i job på særlige vilkår. Derudover har en større andel af lønmodtagerne i 2001 oplevet, at der enten er eller har været medarbejdere på virksomheden, som er blevet fastholdt i et job på særlige vilkår, sammenlignet med 1999.

Det er fortsat halvdelen af lønmodtagerne, der har erfaring med disse ansættelser, ligesom det fortsat er de offentlige lønmodtagere, som har størst erfaring. Det er således en uændret andel af lønmodtagerne, som oplever, at virksomhederne ansætter på særlige vilkår, men lønmodtagerne har fået erfaring med *flere* forskellige ordninger.

Der er ingen ændringer i lønmodtagernes vurderinger af, hvilke konsekvenser af ansættelser på særlige vilkår har. Lønmodtagernes generelle holdning til ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne (enten gennem fastholdelse eller ved integration af personer udefra) er også uændret. Undersøgelsen viser, at lønmodtagernes erfaringer med ansættelser på særlige vilkår har betydning for deres vurderinger af og holdninger til disse ansættelser. Lønmodtagere med *megen* erfaring med ansættelser på særlige vilkår er tilbøjelige til at have en mere positiv vurdering af disse ansættelser, sammenlignet med lønmodtagere med mindre erfaring. Det gælder i såvel 1999 som 2001.

De overordnede tendenser, som er beskrevet ovenfor, betyder imidlertid også, at væsentlige forskelle imellem grupper af lønmodtagere er *opretholdt* fra 1999 til 2001.

Det gælder ikke mindst forskellene imellem forskellige socioøkonomiske grupper. Lønmodtagere med en lav socioøkonomisk status er generelt mere negative i deres vurdering af virksomhedernes indsats. Det ses, dels når der spørges om hensyn til særlige grupper, men i endnu højere grad når der spørges til, hvad man tror, virksomheden vil gøre for én selv i tilfælde af langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne.

Hensyn til særlige grupper af ansatte

Virksomhedernes sociale engagement handler om, at der på arbejdspladserne tages hensyn til personer, som af den ene eller anden grund, midlertidigt eller permanent står i en udsat situation på arbejdsmarkedet. Lønmodtagerne er i både 1999 og 2001 blevet spurgt om deres oplevelse af, i hvilket omfang der tages hensyn til personer med særlige behov på deres arbejdsplads.

Undersøgelsen viser, at der kun er sket begrænset udvikling i lønmodtagernes opfattelse af, hvorvidt der tages særligt hensyn til medarbejdere med mindre børn (17 procent mener i 2001, at der i høj grad tages hensyn), syge medarbejdere (godt 20 procent) og ældre medarbejdere (godt 10 procent). Der er en tendens til, at der er blevet færre, som svarer, at der slet ikke tages hensyn, men der er ikke blevet flere, som svarer, at der i høj grad tages hensyn. Lønmodtagernes svar er derfor i 2001 i højere grad end i 1999 koncentreret i midterkategorierne, således at flere mener, at der "i nogen grad" tages hensyn til medarbejdere med mindre børn, medarbejdere med sygdom og ældre medarbejdere. Man kan sige, at der tegner sig et billede af "mainstreaming" på området: at svarene koncentrerer sig med flere i midterkategorierne og færre i yderkategorierne, særligt de meget negative. Flere lønmodtagere forventer således, at deres arbejdsgiver i et eller andet omfang tager hensyn til særlige grupper af medarbejdere.

Personer, som selv har mindre børn, er mere tilbøjelige end personer uden børn til at mene, at der på arbejdspladsen tages hensyn til medarbejdere med mindre børn. På samme måde er personer med nedsat arbejdsevne mere tilbøjelige til at mene, at der tages hensyn til personer med sygdom. Det er således på disse to områder de

direkte berørte personer, som har den mest positive opfattelse af virksomhedernes hensyntagen. I forhold til hensyn til ældre medarbejdere ser vi dog den omvendte tendens – det er de ældre medarbejdere selv, som er mest skeptiske, mens yngre medarbejdere i højere grad mener, at der tages hensyn til de ældre.

Lønmodtagernes beskrivelse af virksomhedernes indsats over for særlige grupper af ansatte stemmer ganske godt overens med virksomhedernes egen beskrivelse af deres indsats. I virksomhedsundersøgelsen i årbog 2001 (Kruhøffer & Høgelund 2001) giver virksomhederne udtryk for, at de oftere tager hensyn til syge medarbejdere eller medarbejdere med mindre børn end til ældre medarbejdere. Lønmodtagere med mindre børn eller syge medarbejdere vil derfor sandsynligvis oftere end ældre medarbejdere opleve, at der bliver taget særlige hensyn til dem.

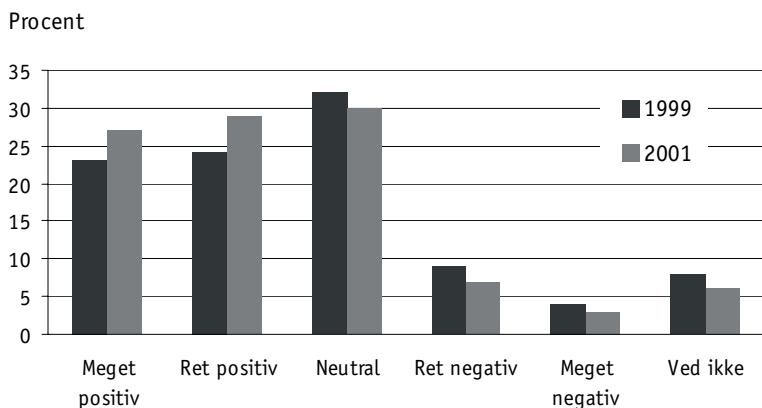
Alt i alt er det dog stadig meget begrænsede udsving, der er i lønmodtagernes opfattelse af virksomhedernes hensyn til særlige grupper, når man sammenligner tallene fra 1999 og 2001. Men de udsving, der er, går generelt i en positiv retning.

På et område kan der dog konstateres en ganske betydelig udvikling, lønmodtagernes vurdering af indstillingen på arbejdspladsen i forhold til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk er blevet mere positiv. I 2001 mener 56 procent af lønmodtagerne, at stemningen på deres arbejdsplads er positiv eller meget positiv, en stigning fra 47 procent i 1999.

Det er i 2001 som i 1999 de offentligt ansatte, som er mest positive i deres opfattelse af stemningen over for at ansætte personer med fremmed kulturel baggrund, mens lønmodtagere ansat på især mindre private virksomheder er noget mere forbeholdne. Det er også i 2001 som i 1999 generelt lønmodtagere i højere stillinger, som er mest positive, mens ansatte i stillinger med mindre færdighedskrav er mere forbeholdne. Dog er der sket en udvikling i positiv retning for alle grupper mellem 1999 og 2001.

Figur 1.

Lønmodtagere fordelt efter deres vurdering af indstillingen på arbejdspladsen over for at ansætte personer med fremmed kulturel baggrund. Særskilt for 1999 og 2001. Procent.



Lønmodtagernes holdning til kollegaer med fremmed kulturel baggrund er en af flere faktorer med betydning for denne gruppes muligheder for at komme ind på arbejdsmarkedet. I forbindelse med registeranalysen i årbog 2002 har vi set på, hvilke typer arbejdspladser, der ansætter lønmodtagere med en anden baggrund end dansk. Analysen viser, at omkring en femtedel af arbejdspladserne har ansat lønmodtagere med anden baggrund end dansk. På de allerfleste arbejdspladser udgør lønmodtagere med en anden baggrund end dansk op imod 20 procent af de ansatte. På 8 procent af arbejdspladserne udgør lønmodtagerne med anden baggrund end dansk 80 procent eller derover af de ansatte. Man kan således sige, at lønmodtagere med anden baggrund end dansk er koncentreret på en mindre del af arbejdsmarkedet.

Lønmodtagere med anden baggrund end dansk er indbyrdes forskellige. Det er deres arbejdspladser også. Analysen viser, at arbejdspladser, der beskæftiger hhv. indvandrere fra lande uden for Norden, EU m.v. og flygtninge, ligger i den lave ende, når det gælder lønniveau, og i den høje ende, når det gælder risikoen for ledighed blandt medarbejderne. Det omvendte er tilfældet med arbejdspladser, der beskæftiger indvandrere fra lande inden for Norden, EU m.v., mens arbejdspladser, der beskæftiger efterkommere ligger imellem disse to yderpunkter.

Sygefravær og arbejdsevne

Undersøgelsen behandler forskellige spørgsmål omkring lønmodtagernes helbred og arbejdsevne. I forbindelse med et mere rummeligt arbejdsmarked, er det naturligt at forvente, at flere personer med nedsat arbejdsevne og forskellige helbredsproblemer får kontakt til arbejdsmarkedet. Samtidig består en væsentlig del af rummeligheden i, at lønmodtagere, som allerede er på virksomhederne, skal have en forventning om, at de kan forblive i arbejde, selv om de skulle få helbredsproblemer eller nedsat arbejdsevne. Vi har derfor undersøgt, dels omfanget af lønmodtagernes sygefravær og andelen af lønmodtagere med nedsat arbejdsevne, dels lønmodtagernes forventninger til hvad der ville ske, i tilfælde af at de selv fik lang tids sygefravær eller nedsat arbejdsevne.

Det viser sig, at omfanget af sygefravær på det danske arbejdsmarked, som rapporteret af lønmodtagerne selv, er uændret fra 1999 til 2001. Begge år viser undersøgelsen et gennemsnitligt sygefravær på knap 7 dage pr. år. Forklaringen på dette tal, som er lavere end hvad andre undersøgelser har vist, er sandsynligvis, at der i årbøgerne udelukkende indgår lønmodtagere, der er i arbejde på interviewtidspunktet. De lønmodtagere, som er sygemeldte på interviewtidspunktet, er ikke med i undersøgelsen. Vi må altså gå ud fra, at det selvrapporterede sygefravær, som måles her, er et minimumsskøn for det faktiske sygefravær.

Der er imidlertid meget store spredninger i fordelingen af sygefraværet mellem forskellige grupper. Topledere og højt kvalificerede lønmodtagere har således betydeligt mindre sygefravær end lønmodtagere med ufaglært arbejde o.l. Der er også i 2001, som det var tilfældet i 1999, et højere gennemsnitligt sygefravær i den offentlige sektor end i den private sektor.

Hvis arbejdsmarkedet er blevet mere rummeligt, har det således ikke givet sig udslag i flere sygedage. Men heller ikke den forventede stigning i antallet af beskæftigede personer med nedsat selv vurderet arbejdsevne kan konstateres. Tværtimod kan der konstateres et mindre fald i andelen af lønmodtagere, som selv vurderer, at de har nedsat arbejdsevne. I 2001 mente 6 procent af lønmodtagerne, at

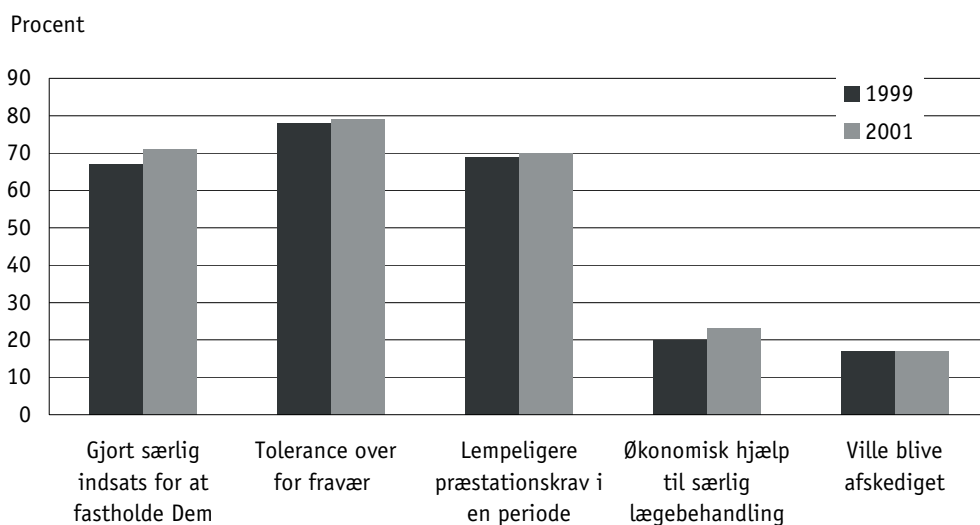
de i høj eller nogen grad havde nedsat arbejdsevne mod 8 procent i 1999.

En forklaring på denne udvikling kan være, at nedsat arbejdsevne er et relativt begreb. Når flere personer med nedsat arbejdsevne får mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet på vilkår, som er tilpasset arbejdsevnen, kan det måske være med til at rykke grænserne for, hvad "nedsat arbejdsevne" er også i medarbejderens egen vurdering.

Til gengæld er lønmodtagerne blevet mere optimistiske med hensyn til deres stilling på arbejdspladsen, i tilfælde af at de skulle få nedsat arbejdsevne eller blive langtidssyge. I tilfælde af langvarigt sygefravær (3 måneder eller mere) er der således blevet flere lønmodtagere, som forventer, at der vil blive stillet lempeligere præstationskrav i en periode, at de vil få økonomisk hjælp til særlig lægebehandling, og at der vil blive gjort en særlig indsats for at fastholde dem på arbejdspladsen. Generelt er de danske lønmodtagere ganske optimistiske i forhold til, hvad der vil blive gjort for dem i tilfælde af sygefravær. Over 70 procent af lønmodtagerne forventer, at der, hvis de bliver langtidssyge, vil blive gjort en særlig indsats for at fastholde

Figur 2.

Lønmodtagere fordelt efter deres svar på forskellige påstande om, hvordan deres arbejdsgiver ville reagere, hvis de bliver sygemeldt i mere end 3 måneder. Procent.

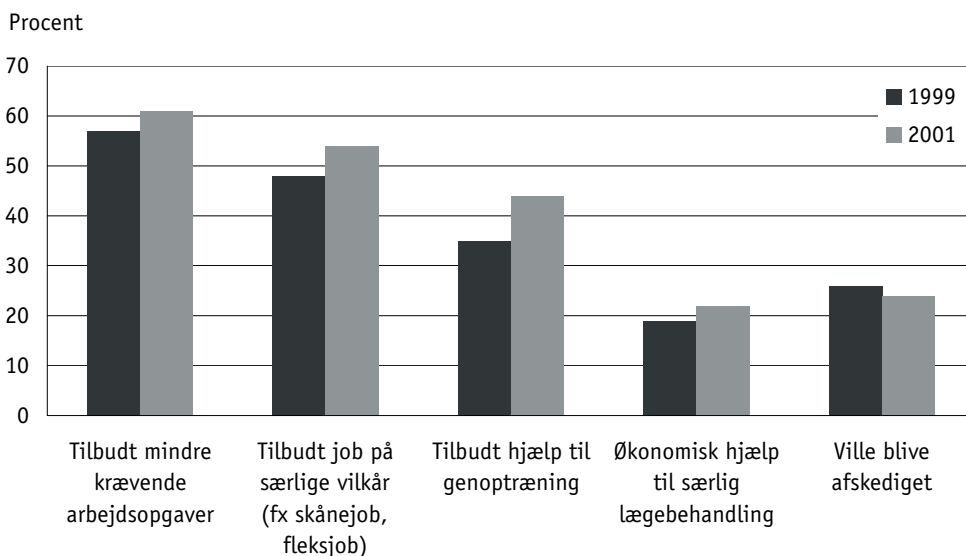


dem, at der vil blive stillet lempeligere præstationskrav i en periode, og at arbejdspladsen vil være tolerant over for yderligere fravær. Til gengæld forventer 17 procent, at de ville blive fyret som følge af langtidssygdom. Et tal som er uforandret mellem 1999 og 2001.

I tilfælde af at lønmodtagerne skulle få nedsat arbejdsevne, er deres forventninger generelt mindre optimistiske end i forhold til sygefravær. Til gengæld er udviklingen i forventningerne fra 1999 til 2001 mere positiv. Særligt er der blevet væsentligt flere, som forventer, at de ville få hjælp til genoptræning. Dette forventer 44 procent af lønmodtagerne i 2001 mod 35 procent i 1999. Flere forventer ligeledes, at de ville få tilbudt beskæftigelse på særlige vilkår, fx i fleks- eller skånejob. 54 procent af lønmodtagerne forventer i 2001, at de i tilfælde af nedsat arbejdsevne ville få tilbudt beskæftigelse på særlige vilkår, hvor den tilsvarende andel i 1999 var 48 procent. Ligesom i tilfældet med sygefravær, er der dog stadig en betydelig andel af lønmodtagerne, som mener, at de ville blive afskediget i tilfælde af, at de fik nedsat arbejdsevne. Denne andel udgør 24 procent af lønmodtagerne i 2001, hvilket er et svagt fald fra 26 procent i 1999.

Figur 3.

Lønmodtagere fordelt efter deres svar på forskellige påstande om, hvordan deres arbejdsgiver ville reagere, hvis de fik nedsat arbejdsevne som følge af sygdom, slid eller ulykke. Procent.



Langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne – hvad gør virksomhederne?

I 1998 og 2000 har lidt mere end 20 procent af virksomhederne fastholdt mindst én medarbejder, som har haft langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne, mens ca. 10 procent har oplevet, at mindst én medarbejder med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne er fratrukket virksomheden.

Antallet af fastholdte medarbejdere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne er vokset fra 29.000 i 1998 til 35.000 i 2000.

Kilde: Årbog 2001 (Kruhøffer og Høgelund, 2001).

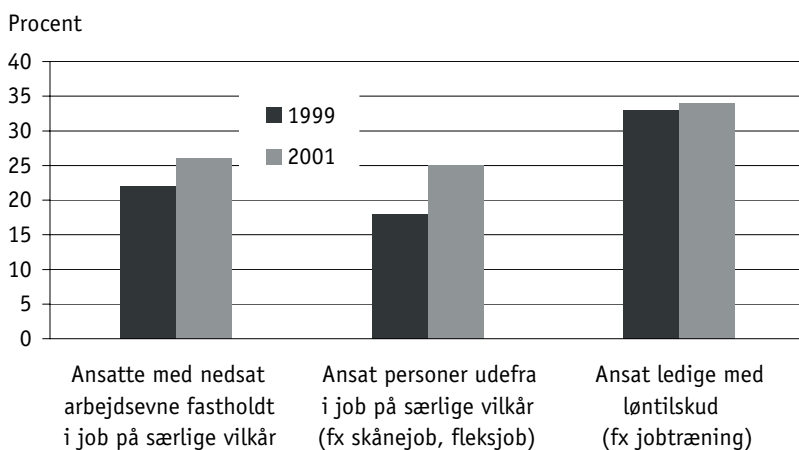
Job på særlige vilkår

Omkring halvdelen af lønmodtagerne har erfaringer med ansættelser på særlige vilkår i både 1999 og 2001.

Men samtidig har væsentligt større andele af lønmodtagerne fået erfaring med fastholdelse hhv. integration af personer med nedsat arbejdsevne i 2001, sammenlignet med 1999, selvom lønmodtagerne fortsat oftest har erfaring med ansættelse af ledige med løntilskud. I

Figur 4.

Andelen af lønmodtagere, der angiver, at der er eller har været forskellige typer ansatte på særlige vilkår på deres arbejdsplads. 1999 og 2001.



det hele taget har lønmodtagerne oftere erfaring med ansættelser på særlige vilkår, som vedrører personer udefra, end med fastholdelse af personer, som var på virksomheden i forvejen.

Størstedelen af alle job på særlige vilkår findes i den offentlige sektor. Det betyder, at lønmodtagere i den offentlige sektor oftere end lønmodtagere i den private sektor har erfaringer med ansættelser på særlige vilkår, og erfaring spiller en væsentlig rolle for lønmodtagernes vurdering af konsekvenserne af disse ansættelser.

Resultater fra virksomhedsundersøgelsen i årbog 2001 viste, at virksomhedernes ansættelse af personer med ledighedsproblemer steg fra 1998 til 2000 – mest markant i den offentlige sektor – mens indsatsen over for personer med nedsat arbejdsevne steg betragteligt i samme periode.

Kilde: Årbog 2001 (Kruhøffer og Høgelund, 2001).

Overordnet set er der kun få ændringer i lønmodtagernes vurderinger af, hvorvidt ansættelser på særlige vilkår betyder, at

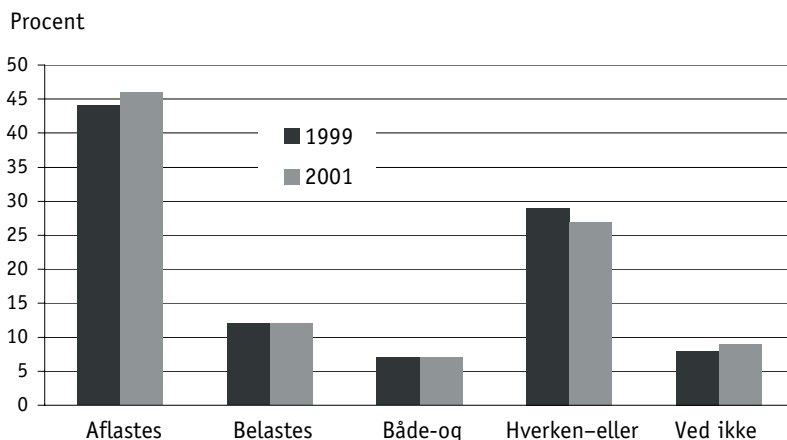
- a) de selv eller deres kollegaer aflastes hhv. belastes
- b) risikoen for, at de mister deres arbejde, forøges

Lønmodtagere med *megen erfaring* med ansættelser på særlige vilkår er generelt oftere positivt indstillet over for ansættelser på særlige vilkår og mindre nervøse over for påvirkning af deres egen jobsituation. Nyansættelser af personer udefra med nedsat arbejdsevne eller ledighedsproblemer ser ud til at give anledning til de mest positive vurderinger blandt lønmodtagerne.

Lønmodtagere i den offentlige sektor er mindre tilbøjelige til at vurdere, at ansættelser på særlige vilkår betyder, at risikoen for, at de mister deres arbejde, forøges sammenlignet med lønmodtagere i den private sektor.

Figur 5.

Lønmodtagere fordelt efter om de oplever, at ansættelser på særlige vilkår betyder, at de aflastes henholdsvis belastes mere end ellers. 1999 og 2001. Procent.



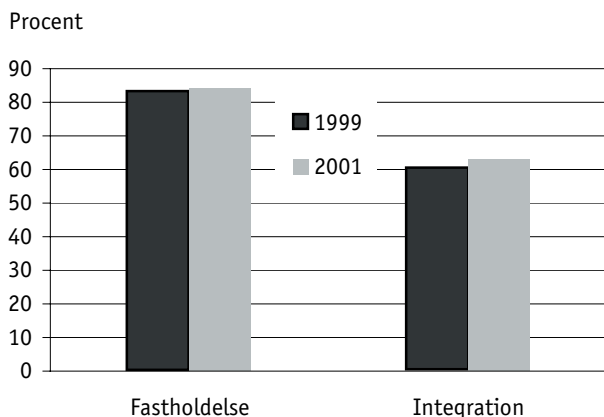
Den socioøkonomiske status har betydning for lønmodtagernes vurdering af konsekvenserne af ansættelser på særlige vilkår: Lønmodtagere med en lav socioøkonomisk status er mere tilbøjelige end andre lønmodtagere til at mene, at ansættelser på særlige vilkår betyder, at risikoen for, at de mister deres job, forøges. Det gælder i såvel 1999 som 2001.

I 1999 viste den første undersøgelse om lønmodtagernes syn på virksomheders sociale engagement, at lønmodtagerne generelt er positivt indstillet over for fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne. Denne trend fortsætter i 2001. Over halvdelen af lønmodtagerne er positivt indstillet over for fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra. Der er dog en tendens til, at færre lønmodtagere svarer "meget positiv" og flere svarer "ret positiv", samtidig med at færre svarer "ret/meget negativ". Lønmodtagernes holdninger viser altså den samme tendens til "mainstreaming", som er beskrevet tidligere.

Lønmodtagerne er ligeledes uændret markant mere positive over for fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne på virksomheden sammenlignet med nyansættelser af personer med nedsat

Figur 6.

Lønmodtagere, som angiver at de er meget eller ret positive over for hhv. fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen. 1999 og 2001. Procent.



arbejdsevne udefra. Det skal dog bemærkes, at lønmodtagernes holdning til nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne udefra har ændret sig i positiv retning fra 1999 til 2001, mens andelen af personer, der er positivt indstillet over for fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne ligger konstant i samme periode.

Fastholdelse og integration – hvad mener virksomhederne?

I både 1998 og 2000 er langt de fleste virksomheder positivt indstillet over for fastholdelse af egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne og mere forbeholdne i forhold til ansættelser af personer ude fra med nedsat arbejdsevne.

Kilde: Årbog 2001 (Kruhøffer og Høgelund, 2001).

Perspektivering

Virksomhedernes sociale engagement er et vigtigt element i udviklingen af et rummeligere arbejdsmarked og vigtigt for udsatte gruppers muligheder for at kunne deltage på arbejdsmarkedet. Udviklin-

gen af det rummelige arbejdsmarked er ligeledes et væsentligt element i den ønskede udvidelse af arbejdsstyrken i de kommende år.

Spørgsmålet er, hvad de resultater, som er præsenteret ovenfor, kan sige om mulighederne for at udvikle et rummeligere arbejdsmarked. Vi kan konstatere, at undersøgelsen viser nogle få markante udviklinger fra 1999 og 2001, mens der på en række andre områder stadig er markante forskelle mellem forskellige lønmodtagergruppers oplevelse af virksomhedernes sociale engagement.

Undersøgelsen viser først og fremmest, at *erfaringer* med virksomheders sociale engagement ser ud til at have en positiv effekt på vurderingerne af og forventningerne til virksomhedernes indsats.

Det væsentlige udviklingstræk fra 1999 til 2001 er en generelt større tro på ens egen stilling på virksomheden i tilfælde af sygdom eller nedsat arbejdsevne. Dette hænger formentlig sammen med, at virksomhederne har forøget indsatsen med at fastholde og integrere personer med nedsat arbejdsevne. Virksomhedernes øgede indsats har således generelt forøget medarbejdernes positive forventninger til virksomhedernes sociale engagement.

Vi finder også, at lønmodtagere, som har erfaring med ansættelser på særlige vilkår, er mere positivt indstillet over for både fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne. Undersøgelsen viser desuden, at lønmodtagere, som har *megen* erfaring med ansættelser på særlige vilkår, er mere positive i deres vurderinger af konsekvenserne end lønmodtagere med mindre erfaring.

Personer, som selv har mindre børn, mener i højere grad end andre, at der tages hensyn til personer med mindre børn, og personer med nedsat arbejdsevne mener på samme måde oftere end andre, at der tages hensyn til personer med langvarigt sygefravær eller nedsat arbejdsevne. Dette understøtter også tesen om, at konkrete erfaringer med rummeligheden i virksomheden generelt har en tendens til at gøre lønmodtagerne mere positive i deres vurderinger af virksomhedernes sociale engagement.

Der er dog *undtagelser* fra reglen. Ældre lønmodtagere er fx ikke blevet mere tilbøjelige til at mene, at de er omfattet af særlige hensyn i perioden 1999 til 2001.

En af de strukturer, man oftest ser i rapportens tabeller, er betydningen af den socioøkonomiske status for lønmodtagernes vurdering af virksomhedernes sociale engagement. Lønmodtagere i de lavest kvalificerede job udviser generelt langt mindre optimisme i forhold til virksomhedernes sociale engagement i sammenligning med lønmodtagere i højere stillinger. Dette gælder i en lang række forhold, lige fra vurderingen af hvad der vil ske, hvis man bliver langtidssyg, til vurderingen af indstillingen på arbejdspladsen over for ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund, såvel som lønmodtagernes egen vurdering af konsekvenserne af ansættelser på særlige vilkår.

Forklaringen skal formentlig findes i flere forskellige forhold. For det første kan det tolkes i retning af, at virksomhederne koncentrerer deres sociale engagement omkring kernearbejdskraften, dvs. de medarbejdere som har størst betydning for virksomheden, som virksomheden ser en fremtid i, som besidder værdifuld viden o.a.

For det andet er lønmodtagerne i de lavest kvalificerede job formentlig også dem, der er mest truet af udviklingen på det moderne arbejdsmarked, hvor globaliseringen, konkurrencepres, et højt teknologiniveau og udviklingen af nye mindre hierarkiske organisationsformer får virksomhederne til at stille nye krav til medarbejdernes kvalifikationer. Samtidig forsvinder meget af det mindst kvalificerede arbejde, enten ved at det lægges til udlandet eller automatiseres. Dermed bliver de lønmodtagere, som ikke på en eller anden måde er en videnressource for virksomheden, mindre centrale. Og i det omfang virksomhederne ser socialt engagement som en human ressource-strategi, er det kun naturligt, at virksomhederne koncentrerer deres indsats omkring den del af medarbejderne, som er central for virksomhedens produktivitet.

De lavt kvalificerede lønmodtageres mere pessimistiske vurdering kan således meget vel tænkes at være udtryk for en realistisk vurde-

ring af situationen på arbejdsmarkedet. De er mindre centrale for virksomheden, de er mere truet af den strukturelle udvikling på arbejdsmarkedet, og de har større sandsynlighed for at havne i en marginaliseret position.

På den anden side ser man også, at toplederne har en tendens til at være lidt mindre positive end andre højt kvalificerede lønmodtagere. Ligesom toplederne på flere områder, i modsætning til de øvrige socioøkonomiske grupper, ikke er blevet mere positive over for virksomhedernes sociale engagement fra 1999 til 2001. Selv om der kun er tale om en svag tendens, giver det alligevel stof til eftertanke. Er det fordi toplederne i kraft af deres ansvar og overblik over organisationen bedre kan se problemer og barrierer for virksomhedernes sociale engagement? Eller er det fordi de kan se de eventuelle negative økonomiske konsekvenser af, at virksomheden påtager sig et socialt ansvar?

Mainstreaming af rummeligheden?

Et andet træk, som ses flere steder i rapporten, er tendensen til, at der er færre lønmodtagere, som har meget lave forventninger eller er meget negativt indstillet til det rummelige arbejdsmarked. Men der er ikke blevet flere med meget høje forventninger eller en meget positiv indstilling. Derimod koncentrerer svarpersonerne sig omkring midterkategoriene i spørgsmålene. De mener "i nogen grad" eller "formentlig", at virksomheden, hvor de er ansat, vil udvise socialt engagement. Det er denne tendens, vi kalder *mainstreaming*. Der er sket en positiv udvikling, men den er sket ved, at de mest negative eller pessimistiske er blevet færre – ikke ved at der er blevet flere med en meget positiv eller optimistisk vurdering.

Denne mainstreaming er det nærliggende at fortolke som et udtryk for, at virksomhedernes sociale engagement er ved at blive en del af hverdagen. Flere lønmodtagere er bevidste om fænomenet og har visse forventninger til virksomheden, i tilfælde af at de selv skulle miste arbejdspladsen, ligesom flere end tidligere har konkrete erfaringer med, at deres arbejdsplads har udvist socialt engagement.

Set i forhold til ønsket om at udvikle et rummeligt arbejdsmarked må det være positivt, at lønmodtagerne i et vist omfang er begyndt at opleve virksomheders sociale engagement som hverdag. På den anden side er det væsentligt, at resultaterne af undersøgelsen ligeledes viser, at nogle lønmodtagere ikke oplever, at de er omfattet af virksomhedernes sociale engagement i samme omfang som andre lønmodtagere. Det drejer sig om ældre medarbejdere eller medarbejdere nederst i virksomhedernes hierarki.

Hertil kommer, at det rent faktisk kun er halvdelen af lønmodtagerne, som har erfaringer med ansættelser på særlige vilkår på deres arbejdsplads, og at det fortsat er de offentligt ansatte, som oftest har erfaring med disse ansættelser. Endvidere er det ret små andele af lønmodtagerne, som oplever, at der tages hensyn til særlige grupper på deres arbejdsplads.

Potentialet i virksomhedernes sociale engagement ligger således i en udbredelse til en større andel af lønmodtagerne. Det understreges af, at undersøgelsen viser, at *erfaring* med indsatser i virksomheders sociale engagement har en positiv betydning for lønmodtagernes fornemmelse af tryghed på den ene side og deres holdning til kollegaer med særlige behov på den anden side.

Litteratur

Boll, J. (2001)

Det fleksible arbejde, ophør og marginalisering. København: Socialforskningsinstituttet 01:4.

Boll, J. & Christensen, T.Q. (2002)

Kontanthjælpsmodtagere og arbejdsmarkedet. Casestudie fra Vestegnen. København: Socialforskningsinstituttet 02:1.

Boll, J. & Kruhøffer, A. (2002)

Virksomheders sociale engagement. Årbog 2002. København: Socialforskningsinstituttet 02:?.

Csonka, A. (1995)

Når virksomheder rekrutterer. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 95:10.

Danmarks Statistik (2002)

Statistiske efterretninger, arbejdsmarked 2002:8. København: Danmarks Statistik.

Høgelund, J. & Kruhøffer, A. (2000)

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

Kruhøffer, A. & Høgelund, J. (2001)

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

Rosdahl, A. (1986)

Arbejdsgiveres arbejdskraftefterpørgsel. København: Socialforskningsinstituttet. Publikation 156.

Rosdahl, A. (2000)

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

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 – casestudie. København: Socialforskningsinstituttet 00:16.