

Virksomheders sociale engagement

Årbog 2001 – Sammenfatning

Anette Kruhøffer & Jan Høgelund

Socialforskningsinstituttet

01:13

Virksomheders sociale engagement

Denne pjece sammenfatter resultaterne fra Årbog 2001, som er den tredje i en række rapporter, der udkommer frem til 2006.

Årbøgerne måler på forskellig vis udviklingen i virksomhedernes sociale engagement og arbejdsmarkedets rummelighed. De indeholder skiftevis resultater af spørgeskemaundersøgelser blandt virksomheder og blandt beskæftigede lønmodtagere. Årbog 2001 belyser, om der er sket en udvikling fra 1998 til 2000 i danske virksomheders sociale engagement.

Årbog 2001 viser, at danske virksomheders sociale engagement på nogle områder tilsyneladende er forøget. Virksomhederne fastholder flere medarbejdere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne. I 2000 blev der således fastholdt ca. 35.000 mod ca. 29.000 i 1998. I samme periode er virksomhedernes beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne forøget. Blandt andet er antallet af fleksjob vokset markant.

Virksomheders sociale engagement

Årbog 2001 – Sammenfatning

Anette Kruhøffer & Jan Høgelund

Virksomheders sociale engagement ***Årbog 2001 – Sammenfatning***

Forskningsleder: cand.scient.pol Ivan Thaulow
Forskningsgruppen om det rummelige arbejdsmarked

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

ISSN 1396-1810

ISBN 87-7487-670-8

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

1052 K

Tlf. 33 48 08 00

Fax 33 48 08 33

E-mail: sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

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

Forord

Socialforskningsinstituttet gennemfører i perioden frem til 2006 en undersøgelse med sigte på at overvåge udviklingen i virksomhedernes sociale engagement og det rummelige arbejdsmarked. Undersøgelsens baggrund er navnlig bestræbelserne på at forebygge udstødning fra arbejdsmarkedet og integrere personer, der af forskellige årsager har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse. Undersøgelsen skal gennem årlige rapporter i perioden bl.a. bidrage til at belyse, i hvilket omfang disse målsætninger nås. Datagrundlaget er spørgeskemaer blandt virksomheder og beskæftigede lønmodtagere samt registeroplysninger. Den første rapport bragte resultaterne fra en undersøgelse blandt virksomheder i 1998, mens den anden bragte resultaterne fra en undersøgelse blandt beskæftigede lønmodtagere 1999. Den tredje rapport (Årbog 2001), som sammenligner resultaterne fra en ny spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder i 2000 med den tidligere spørgeskemaundersøgelse i 1998, belyser udviklingen imellem 1998 og 2000 i virksomhedernes sociale engagement. Resultaterne er sammen med visse registerbaserede analyser offentliggjort i rapporten "Virksomheders sociale engagement. Årbog 2001", der er udarbejdet af seniorforsker, ph.d. Jan Høgelund og forskningsassistent, cand.rer.soc. Anette Kruhøffer (Socialforskningsinstituttet 01:12).

Den foreliggende pjece sammenfatter nogle af hovedresultaterne fra Årbog 2001. Pjecen er udarbejdet af forfatterne i fællesskab.

Undersøgelsen er finansieret af Socialministeriet.

København, november 2001

Jørgen Søndergaard

Indhold

Baggrund, formål og diskussion af hovedresultater	7
Socialt engagement og rummelighed	7
Forhold som påvirker det sociale engagement og rummeligheden	8
Resultaterne tyder på øget socialt engagement	11
Er både det interne og det eksterne sociale engagement øget?	12
Resultaterne kan være påvirket af andre forhold	13
Er arbejdsmarkedet blevet mere rummeligt?	14
Hvilke forhold kan forklare ændringer?	15
Resultater	19
Hensyn til medarbejdere med mindre børn	20
Hensyn til ældre medarbejdere	21
Medarbejdere med sygdom, krise eller nedsat arbejdsevne i øvrigt	22
Ophør af ansættelse eller fastholdelse	24
Medarbejdere med risiko for at miste arbejdet som følge af ændrede kvalifikationskrav	25
Elever, lærlinge, voksenlærlinge og praktikanter	25
Flygtninge eller indvandrere (herunder 2. generationsindvandrere)	27
Personer med ledighedsproblemer	28
Personer med begrænsning i arbejdsevnen	29
Handicappede	33
Socialt engagement – muligheder og barrierer	34
Socialt engagement – holdninger og eksternt samarbejde	36
Litteratur	39

Baggrund, formål og diskussion af hovedresultater

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: Virksomheders 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 pjece sammenfatter resultaterne af den tredje rapport "Virksomheders sociale engagement. Årbog 2001" (Kruhøffer & Høgelund, 2001). Det belyses, om der er sket en udvikling fra 1998 til 2000 i danske virksomheders sociale engagement. Grundlaget udgøres af to spørgeskemaundersøgelser blandt private og offentlige virksomheder i Danmark, som blev gennemført i efteråret 1998 og i efteråret 2000. Da virksomhederne 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.

Socialt engagement og rummelighed

I undersøgelsen benyttes begreberne *virksomhedernes sociale engagement* og *arbejdsmarkedets rummelighed*

Med *virksomheders sociale engagement* forstås, at virksomhederne gennem deres adfærd anvender ressourcer på aktiviteter, som forebygger, løser eller mindsker sociale problemer. I undersøgelsen er der

spurgt til en række konkrete aktiviteter, som antages, at forebygge, løse eller mindske sociale problemer. Det drejer sig om, hvorvidt virksomhederne tager særlige hensyn til medarbejdere med mindre børn, om de støtter medarbejdere, som bliver syge eller kommer i personlige krisesituationer, og om, hvor mange medarbejdere, virksomhederne har ansat under forskellige ordninger (fleksjob, skånejob m.v.).

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

Med *arbejdsmarkedets rummelighed* forstås arbejdsmarkedets evne til at beskæftige personer, der har svært ved opnå eller fastholde beskæftigelse. Når arbejdsmarkedet bliver mere rummeligt, er der altså tale om, at flere personer, som har svært ved opnå eller fastholde beskæftigelse, kommer i arbejde.

Forhold som påvirker det sociale engagement og rummeligheden

På grundlag af de forskellige indikatorer belyses udviklingen i mellem 1998 og 2000 i virksomhederne sociale engagement og arbejdsmarkedets rummelighed. Men på hvilken baggrund skal resultaterne fortolkes – hvilke forhold kan have påvirket udviklingen? Der er flere forhold, som trækker i retning af, at arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement er blevet større. Nogle centrale forhold er:

- virksomhedernes behov for arbejdskraft
- udviklingen i arbejdsudbuddet
- den offentlige politik

I perioden fra 1998 til 2000 er virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft vokset, idet der er ca. 22.000 flere i beskæftigelse i 4. kvartal 2000, end der var samme kvartal i 1998. Samtidig har arbejdsudbuddet, bedømt ud fra udviklingen i arbejdsstyrken, stort set været uændret i samme periode. Det kan derfor forventes, at virksomhederne imellem 1998 og 2000 har haft en tilskyndelse til i højere grad end tidligere at fastholde og nyansætte personer, som har svært ved at fastholde eller opnå beskæftigelse.

Den offentlige politik og overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter må også formodes at have bidraget til et forøget socialt engagement. En række ændringer i lovgivningen har således påvirket virksomhedernes muligheder for og incitamenter til at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt. Det gælder ændringer i ordningen med fleksjob, hvor løntilskudssatsen er blevet mere fleksibel, flere jobtyper er kommet med i ordningen, og det er blevet mere attraktivt at anvende ordningen for kommuner og for de personer, som ansættes i jobbene. En anden ændring er indførelsen i 1998 af de såkaldte sociale koordinationsudvalg, som via lokale samarbejder mellem blandt andet kommune, virksomheder og fagforeningsrepræsentanter skal medvirke til at fremme arbejdsfastholdelse og integration af svage grupper på arbejdsmarkedet.

En anden lovændring, som kan have en betydning, drejer sig om finansieringen af sygedagpenge. På dette område er der sket en harmonisering af reglerne, så de nu er ens for private og offentlige virksomheder. Tidligere skulle offentlige virksomheder finansiere medarbejdernes sygedagpenge (eller løn) under hele sygefraværet. I forbindelse med langvarigt sygefravær kunne det blive en bekostelig affære, og offentlige virksomheder havde derfor en stor tilskyndelse til at afskedige langvarigt syge medarbejdere. En undersøgelse af lønmodtagere, som var langvarigt sygemeldt i 1995-96 viser således, at ca. 80 pct. af de offentligt ansatte lønmodtagere blev fyret under sygefraværet mod kun ca. 50 pct. af de privat ansatte (Høgelund, 1999). Harmoniseringen af reglerne indebærer, at offentlige virksomheder ligesom private virksomheder nu kun skal finansiere dagpenge i de to første uger af medarbejdernes sygefravær. Hermed

har offentlige virksomheder mindre tilskyndelse end tidligere til at afskedige sygemeldte medarbejdere.

En ændring af overenskomsterne, som også kan have betydning, er, at den såkaldte 120 dages-regel blev suspenderet i den offentlige sektor fra og med 1999. Ifølge 120 dages-reglen kunne funktionærer opsiges med forkortet varsel efter 120 dages sygefravær inden for et år. Denne ændring kan medvirke til, at offentlige virksomheder i mindre grad end tidligere afskediger sygemeldte medarbejdere.

De ovennævnte ændringer peger for det første i retning af, at virksomhedernes tilskyndelse og muligheder for fastholdelse og integration af vanskeligt stillede personer er forøget. For det andet peger det i retning af, at især offentlige virksomheder har fået større tilskyndelse til at fastholde personer med helbredsproblemer. En undtagelse fra det generelle billede er, at ordningen med puljejob, som gav offentlige myndigheder mulighed for at ansætte forsikrede ledige med løntilskud, blev afskaffet pr. 1. januar 2000.

På den anden side er der en række overordnede samfundsmæssige udviklingstræk, som kan have *reduceret* arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement. Globaliseringen og den teknologiske udvikling har formodentlig øget den internationale konkurrence – i særdeleshed fra tredjeverdenslande, hvor lønomkostningerne er meget lave. Det kan både indebære, at virksomhedernes rummelighed reduceres, og at efterspørgslen efter ufaglært arbejdskraft formindskes. I samme retning trækker, at traditionelle produktions- og organisationsformer i virksomheder gradvist bliver afløst af nye, som stiller andre krav til virksomhedernes medarbejdere. Det drejer sig både om krav til faglige kvalifikationer og personlige kvalifikationer som evnen til at påtage sig ansvar, vise initiativ, samarbejdsevne, selvstændighed og omstillingsevne. Ved vedvarende omstilling stiger kravene om at følge med udviklingen. Det kan både betyde, at flere personer end tidligere udstødes fra arbejdsmarkedet og/eller at nye grupper udstødes.

Det er ikke muligt præcist at afgøre, hvor hurtigt og i hvilken grad de nævnte ændringer påvirker virksomheders sociale engagement og

arbejdsmarkedets rummelighed. Det må dog formodes, at en øget efterspørgsel efter arbejdskraft og visse konkrete lovændringer vil kunne have en synlig virkning i løbet af en toårig periode.

Når en virksomhed mangler arbejdskraft og har svært ved at rekruttere nye medarbejdere, vil der ofte være tale om et akut problem, fordi virksomheden ellers ikke kan opnå den ønskede produktion. I en sådan situation må man derfor regne med, at virksomheden handler i løbet af kort tid og i nogle tilfælde nyansætter personer, som ellers kan have vanskeligt ved at komme i beskæftigelse, eller gør en særlig indsats for at fastholde virksomhedens medarbejdere. Nogle lovændringer må også formodes at have en hurtig virkning. For eksempel har den nævnte ændring af finansieringen af sygedagpenge øjeblikkeligt reduceret offentlige virksomheders omkostninger ved sygefravær, hvilket gør det billigere at fastholde sygemeldte medarbejdere. Derimod kan det tage længere tid, inden virkningerne af andre lovændringer slår igennem. Eksempelvis tager det tid at etablere koordinationsudvalgene og at få udvalgenes praktiske arbejde i gang, og når det er sket, vil det formodentlig tage en vis tid, inden udvalgenes arbejde eventuelt resulterer i at flere personer end tidligere fastholdes eller integreres. Ligeledes vil virkningerne af en øget globalisering formodentlig gradvist slå igennem over en længere periode.

Resultaterne tyder på et øget socialt engagement

Undersøgelsen viser for det første, at virksomhederne i 2000 fastholder flere medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne end de gjorde i 1998. Antallet af fastholdte medarbejdere er således vokset fra 29.000 til 35.000. Denne forøgelse har fundet sted på offentlige virksomheder og på store private virksomheder (med mindst 50 ansatte). Samtidig er antallet af fratrådte medarbejdere stort set uændret – ca. 16.000.

For det andet er beskæftigelsen af personer med nedsat arbejdsevne vokset betragteligt. Navnlig er antallet af uformelle skånejob vokset, fra ca. 16.000 i 1998 til ca. 29.000 personer i 2000. Stigningen er mest markant i den private sektor. I undersøgelsen opfattes uformelle skånejob som job for personer med nedsat arbejdsevne på

skånevilkår, hvor der ikke er tilknyttet løntilskud, hvor ansættelsen ikke er omfattet af de sociale kapitler i overenskomsterne, og hvor medarbejderen ikke er handicappet.

Er både det interne og det eksterne sociale engagement vokset?

Væksten i antallet af ansatte i virksomhedernes fastholdelse af medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne tyder på et klart øget *internt* socialt engagement. En øget fastholdelse må således antages at afspejle, at virksomhedernes samlede indsats for at fastholde deres egne medarbejdere er forøget.

Væksten i antallet af ansatte med nedsat arbejdsevne afspejler formentlig både en vækst i det interne og i det eksterne sociale engagement (over for personer uden for virksomhederne). Væksten udgøres – ud over den kraftige vækst i uformelle skånejob – af en vækst i fleksjob (inkl. 50/50 ordning) fra ca. 6.500 til ca. 11.000, og i job ifølge overenskomsternes sociale kapitler fra ca. 2.000 til ca. 3.000.

Langt de fleste ansatte i fleksjob er ikke ansat på samme virksomhed forud for ansættelsen i fleksjob (se Den Sociale Ankestyrelse, 2000), hvilket tyder på, at væksten i fleksjob først og fremmest er udtryk for et øget eksternt socialt engagement. Der foreligger ingen oplysninger om, hvor ofte ansatte i job ifølge overenskomsternes sociale kapitler og i uformelle skånejob rekrutteres blandt allerede ansatte medarbejdere eller blandt personer uden for virksomheden. Men da der ikke – i modsætning til fleksjob – er knyttet et løntilskud til disse ansættelser, må man regne med, at de især anvendes til at fastholde virksomhedernes egne medarbejdere. Det vil være en dårlig forretning for en virksomhed at ansætte en person udefra med nedsat arbejdsevne uden løntilskud, hvis virksomheden i stedet kan ansætte samme person eller en person med tilsvarende kvalifikationer i et fleksjob med løntilskud. Den kraftige vækst i antallet af uformelle skånejob udtrykker derfor formentlig ligesom forøgelsen i antallet af fastholdte – at virksomhedernes *interne* engagement er forøget.

Resultaterne kan være påvirket af andre forhold

Resultaterne tyder på, at det sociale engagement blandt danske virksomheder er kraftigt forøget. Den betydelige vækst – især i uformelle skånejob – virker umiddelbart overraskende. Har virksomhederne på dette område næsten fordoblet deres sociale engagement, eller kan udviklingen afspejle andre forhold?

Der har i de senere år været en øget fokus på arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement. Den øgede fokus hænger blandt andet sammen med Socialministeriets kampagnepolitik, som har til formål at få virksomheder til at udvise et større socialt engagement. I 1994 lancerede Socialministeriet således kampagnen “Det angår os alle – virksomhedernes sociale medansvar”, som blev efterfulgt af lignende kampagner, der også sigtede mod at påvirke virksomhedernes holdning til fastholdelse og integration af personer, som har svært ved opnå eller fastholde beskæftigelse. I forbindelse med kampagnerne er der iværksat en række andre initiativer for at fremme virksomhedernes sociale engagement. Det gælder blandt andet de tidligere omtalte koordinationsudvalg, oprettelsen af “The Copenhagen Centre” og lanceringen af et socialt indeks.

Den øgede fokus kan betyde, at virksomheder, som har udvist samme sociale engagement i 1998 og 2000, har besvaret de samme spørgsmål forskelligt i de to år. For det første kan den øgede fokus på emnet have fremkaldt større opmærksomhed på virksomhederne om, hvor mange medarbejdere virksomheden egentlig har fastholdt, og hvor mange medarbejdere der egentlig har et uformelt skånejob. Hermed kan de personer, som har besvaret undersøgelsens spørgeskemaer, have rapporteret om flere fastholdte og uformelle skånejob i 2000 end i 1998.

For det andet kan den voksende fokus på emnet også betyde, at der i højere og højere grad eksisterer en norm om, at det er godt, hvis virksomhederne udviser et socialt engagement. På den ene side kan det betyde, at virksomhederne udviser et større socialt engagement end tidligere, fx fordi de er blevet påvirket af interessenter som aktionærer, forbrugere og andre virksomheder, som lægger vægt på

socialt engagerede virksomheder. På den anden side kan en sådan normændring medføre, at nogle virksomheder i højere grad end tidligere ønsker at fremstå som socialt ansvarlige, hvilket kan betyde, at man lettere kommer til at overvurdere virksomhedens sociale engagement.

Alt i alt kan den øgede fokus på arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement derfor betyde, at den konstaterede forøgelse i virksomhedernes sociale engagement er overvurderet.

Er arbejdsmarkedet blevet mere rummeligt?

Undersøgelsens indikatorer anvendes især til at belyse udviklingen i virksomhedernes sociale engagement – det vil sige den indsats, de yder for at forebygge og afhjælpe sociale problemer. Spørgsmålet er, om undersøgelsens resultater, som tyder på, at virksomhedernes sociale engagement er vokset, også tyder på, at arbejdsmarkedet er blevet mere rummeligt?

Den forøgede fastholdelse af medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne indebærer en øget rummelighed, fordi flere af disse lønmodtagere ellers ville være fratrukket. Udviklingen tyder imidlertid også på, at rummeligheden på virksomhederne er blevet mindre, fordi flere medarbejdere end tidligere har svært ved at fastholde deres beskæftigelse. Antallet af medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne, som *enten* er fastholdt *eller* er fratrukket en virksomhed, som er et mål for hvor mange medarbejdere, der har behov for at blive fastholdt, er således steget. Hermed reduceres den positive effekt af virksomhedernes forøgede engagement. Der er med andre ord tale om, at rummeligheden påvirkes af to modgående tendenser: Virksomhedernes øgede indsats på den ene side og et større behov for fastholdelse på den anden side.

Det øgede behov for fastholdelse kan hænge sammen med øget globalisering og teknologisk udvikling, jf. ovenfor. Hvis konkurrencen med udenlandske virksomheder øges og kravene til medarbejdernes faglige kvalifikationer og personlige kvalifikationer vokser, er det muligt, at flere lønmodtagere end tidligere ikke kan leve op til de

krav, der stilles til dem. Et voksende behov for fastholdelse kan med andre ord skyldes øgede jobkrav. Det kan imidlertid også skyldes en ændring af lønmodtagernes oplevelse af, hvor belastende bestemte jobkrav er. Hvis lønmodtagernes tærskel for, hvilke jobkrav de kan leve op til, bliver lavere, vil flere lønmodtagere opleve, at de har vanskeligt ved at honorere de krav, der stilles, og dermed vil behovet for fastholdelse vokse. I begge tilfælde er der tale om, at arbejdsmarkedet bliver mindre rummeligt i den forstand, at flere lønmodtagere formodentlig vil forlade arbejdsmarkedet.

Hvilke forhold kan forklare ændringerne?

Flere forhold kan have påvirket udviklingen i virksomhedernes sociale engagement og arbejdsmarkedets rummelighed i mellem 1998 og 2000:

- den offentlige politik
- virksomhedernes behov for arbejdskraft og udviklingen i arbejdsudbuddet
- globaliseringen og den teknologiske udvikling

Hvis rapportens resultater fortolkes i lyset af disse ændringer, tyder flere resultater på, at ændringer i lovgivning og overenskomster har haft en mærkbar effekt. Væksten i fastholdelsen af medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne har været kraftigere blandt offentlige end blandt private virksomheder, hvilket for det første kan hænge sammen med, at ændringerne i sygedagpengeloven har reduceret offentlige virksomheders økonomiske incitament til at afskedige sygemeldte medarbejdere. For det andet kan det hænge sammen med, at 120 dages-reglen via overenskomsterne blev suspenderet i den offentlige sektor fra og med 1999, hvilket indebærer, at offentlige virksomheder ikke længere må afskedige medarbejdere med forkortet varsel efter 120 dages sygefravær inden for et år.

Betydningen af ændringer i overenskomster og love understøttes af virksomhedernes vurderinger af, om udviklingen i disse forhold har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Andelen af store offentlige virksomheder, som mener, at udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det lettere at have

medarbejdere med nedsat arbejdsevne, er således næsten fordoblet. En lignende udvikling har fundet sted, når det gælder store offentlige virksomheders vurdering af betydningen af udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet.

Det er karakteristisk for de nævnte ændringer, at de påvirker virksomhedernes adfærd ved at ændre på virksomhedernes økonomiske incitamenter til at udvise et socialt engagement eller ved at specificere handlinger, som virksomhederne ikke må foretage, fordi de er uønskede. Ændringer i loven om sygedagpenge har således påvirket offentlige virksomheders incitamenter til at fastholde sygemeldte medarbejdere, mens ændringer i 120 dages-reglen indebærer en indskrænkning i offentlige virksomheders mulighed for at afskedige sygemeldte. Disse former for styring kan ses i modsætning til værdistyring, hvor man som i Socialministeriets holdningskampagner forsøger at påvirke virksomhedernes holdninger for herigennem at få dem til at udvise større socialt engagement (se Høgelund, Kruhøffer & Rosdahl, 2000).

Undersøgelsens resultater tyder imidlertid ikke på, at forøgelsen af offentlige virksomheders interne sociale engagement i nævneværdigt omfang kan forklares af, at de har ændret holdning til at fastholde egne medarbejdere. Andelen af offentlige virksomheder, som har en (ret eller meget) positiv holdning til at fastholde egne medarbejdere, er således den samme i 1998 og 2000. Alt i alt tyder undersøgelsens resultater derfor på, at det øgede interne sociale engagement blandt offentlige virksomheder skyldes, at virksomhederne har handlet økonomisk fornuftigt og fulgt overenskomsternes bestemmelser, snarere end at de har ændret holdning til at fastholde egne medarbejdere med helbredsproblemer.

Derimod kan virksomhedernes holdning til integration af personer udefra med helbredsproblemer spille en rolle for væksten i fleksjob, som har fundet sted i både den private og den offentlige sektor. Andelen af virksomheder, som har en ret eller meget positiv holdning til nyansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne er således vokset fra 33 pct. i 1998 til 39 pct. i 2000. Selvom denne holdningsændring er beskeden, kan den måske være en del af

forklaringen på, at virksomhederne i 2000 har ansat flere personer udefra i fleksjob end de havde i 1998. Ændringerne i reglerne for fleksjob kan imidlertid også have haft en betydning. Det blev således mere attraktivt at benytte ordningen både for virksomheder, kommuner og for de personer, som ansættes i jobbene, samtidig med at ordningen blev udvidet, så flere jobtyper blev omfattet af ordningen. Hertil kommer, at virksomhedernes øgede efterspørgsel efter arbejdskraft kan have resulteret i en øget beskæftigelse af personer i fleksjob.

Det er vanskeligt at afgøre, i hvilket omfang virksomhedernes behov for arbejdskraft og globaliseringen samt den teknologiske udvikling har påvirket udviklingen. Ud over at øget efterspørgsel efter arbejdskraft kan bidrage til at forklare væksten i fleksjob, så kan den også have haft betydning for væksten i antallet af fastholdte medarbejdere med langvarig sygdom/nesat arbejdsevne. Det forhold, at denne vækst ikke kun er foregået i den offentlige sektor, men også blandt store private virksomheder, kan således skyldes, at virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft er forøget, samtidig med at arbejdsudbuddet har været uændret: Når det bliver sværere at rekruttere medarbejdere udefra, bliver det mere attraktivt for virksomhederne at fastholde egne medarbejdere.

Globaliseringen og den teknologiske udvikling medfører strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet, som formodes at give anledning til øget marginalisering og udstødning fra arbejdsmarkedet. Umiddelbart tyder undersøgelsens resultater på, at arbejdsmarkedet alt i alt er blevet mere rummeligt, hvilket stemmer dårligt overens med den formodede betydning af globaliseringen og den teknologiske udvikling. På den anden side kan væksten i antallet af fastholdte medarbejdere med langvarig sygdom/nesat arbejdsevne som tidligere nævnt tyde på, at der faktisk har været tale om en tendens til mindre rummelighed, som imidlertid mere end opvejes af, at virksomhederne har øget deres sociale engagement.

Alt i alt tyder undersøgelsens resultater således på, at ændringer i lovgivning og overenskomster har haft en mærkbar effekt på virksomhedernes muligheder for at udvise et større internt socialt

engagement. Betydningen af holdningskampagner, øget efterspørgsel efter arbejdskraft og øget globalisering synes derimod mere usik-ker.

Resultater

I de følgende afsnit bringes de væsentligste resultater om udviklingen mellem 1998 og 2000 i danske virksomheders sociale engagement. Resultaterne bygger på en sammenligning af to repræsentative spørgeskemaundersøgelser blandt private og offentlige virksomheder, som blev gennemført i efteråret 1998 og i efteråret 2000. For at sikre at resultaterne fra de to undersøgelser kan sammenlignes, blev virksomhederne i undersøgelseerne udvalgt på samme måde, og de fik stillet de samme spørgsmål. I hver af undersøgelseerne deltog ca. 2.500 virksomheder.

Virksomhedernes indsats over for medarbejdere med mindre børn og ældre ansatte kan være med til at skabe et bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø for de pågældende grupper af medarbejdere, og dermed forebygge at de nedslides. Indsatsen over for medarbejdere med sygdom/nedsat arbejdsevne og medarbejdere, der risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i kvalifikationskrav, kan medvirke til at fastholde medarbejderne på arbejdspladsen. Virksomheders indsats i forhold til egne medarbejdere – det interne sociale engagement – tages op i fem afsnit:

- hensyn til medarbejdere med mindre børn
- hensyn til ældre medarbejdere
- medarbejdere med sygdom eller krise eller med nedsat arbejdsevne i øvrigt
- ophør af ansættelse eller fastholdelse?
- medarbejdere der risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i kvalifikationskrav

Udviklingen i virksomhedernes eksterne sociale engagement belyses ved at se på, i hvilket omfang virksomhederne medvirker til at integrere personer, som ellers kunne have svært ved at opnå eller fastholde beskæftigelse. Udviklingen i virksomhedernes beskæftigelse af sådanne persongrupper beskrives ligeledes i fem afsnit:

- elever/lærlinge, voksenlærlinge og praktikanter
- flygtninge og indvandrere (herunder 2. generationsindvandrere)

- personer med ledighedsproblemer
- personer med nedsat arbejdsevne
- handicappede

Afslutningsvis belyses udviklingen i virksomhedernes vurderinger af mulighederne for at udvise et socialt engagement, deres holdninger til at fastholde og integrere personer, som har svært ved at opnå eller fastholde beskæftigelse, samt virksomhedernes kontakt og samarbejde med offentlige myndigheder om disse forhold. Det sker i afsnittene:

- socialt engagement – muligheder og barrierer
- socialt engagement – holdninger og eksternt samarbejde

Hensyn til medarbejdere med mindre børn

Virksomhedernes hensyn til medarbejdere med mindre børn er belyst ud fra fem spørgsmål:

- Er der fleksible arbejdstider for ansatte med mindre børn?
- Har medarbejderne omsorgsdage ud over barns første sygedag?
- Har medarbejderne mulighed for at arbejde hjemme, hvis børnene har behov?
- Har de en positiv indstilling til, at medarbejderne tager børnepasningsorlov?
- Tager de andre hensyn?

Der er stort set ingen ændring mellem 1998 og 2000 i, hvor ofte virksomheder, som har medarbejdere med mindre børn, tager mindst en af de fem former for hensyn.

I både 1998 og 2000 tog ca. 75 pct. af de virksomheder, som har *arbejdere* med mindre børn ansat, en eller anden form hensyn til denne gruppe medarbejdere. I 1998 udviste 90 pct. af de virksomheder, som har *funktionærer* med mindre børn ansat, en eller anden form hensyn til denne gruppe medarbejdere. I 2000 er den tilsvarende andel 86 pct.

Der har i perioden ikke været tale om de helt store forskydninger i virksomhedernes indsats over for medarbejdere med mindre børn, når man sammenligner offentlige og private virksomheder samt små og store virksomheder. På nogle punkter har der imidlertid været forskydninger i indsatsen over for arbejdere. Hvor der i 1998 hverken var væsentlige forskelle mellem private og offentlige eller mellem små og store virksomheder, er der i 2000 en større andel af de store virksomheder (82 pct.) end blandt de små virksomheder (70 pct.), som tager mindst én form for hensyn til arbejdere med mindre børn. En væsentlig del af forklaringen på denne udvikling er, at store offentlige virksomheder langt oftere end tidligere dels har omsorgsdage ud over barns første sygedag, dels er positivt indstillet over for børnepasningsorlov.

Hensyn til ældre medarbejdere

I undersøgelsen er virksomhedernes indsats for at fastholde ældre medarbejdere belyst ud fra fem spørgsmål. Virksomhederne er spurgt, om de tilbyder ældre medarbejdere:

- kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang
- kortere arbejdstid med hel eller delvis lønkompensation
- mindre krævende/andre arbejdsopgaver
- efteruddannelse
- andet

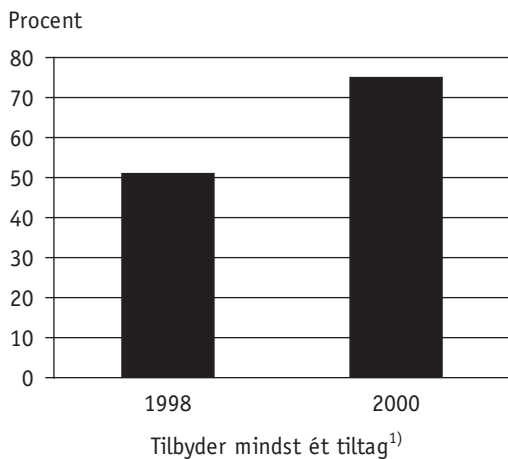
Der er ingen ændring mellem 1998 og 2000 i, hvor ofte virksomhederne tilbyder ældre medarbejdere mindst ét af de nævnte tiltag.

I både 1998 og 2000 gjorde ca. 55 pct. af virksomheder med ældre *arbejdere* noget for at fastholde dem. I begge årene gjorde ca. 66 pct. af virksomheder med ældre *funktionærer* noget for at fastholde dem.

En væsentlig ændring mellem 1998 og 2000 er, at store offentlige virksomheder (med mindst 50 ansatte) langt oftere end tidligere gør noget for at fastholde ældre arbejdere, se figur 1.

Figur 1.

Andelen af offentlige virksomheder med mindst 50 ansatte i 1998 og 2000, som gør noget for at fastholde ældre arbejdere.



1) *Tilbyder ældre arbejdere mindst et af følgende tiltag: Kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang, kortere arbejdstid med hel/delvis lønkompensation, mindre kræv*

Andelen af store offentlige virksomheder, som tilbyder ældre arbejdere mindst et af de nævnte tiltag, er således vokset fra 51 pct. i 1998 til 75 pct. i 2000. Hermed kommer store offentlige virksomheder på niveau med store private virksomheder.

Medarbejdere med sygdom, krise eller nedsat arbejdsevne i øvrigt

I undersøgelsen er det belyst, om virksomhederne støtter medarbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer med:

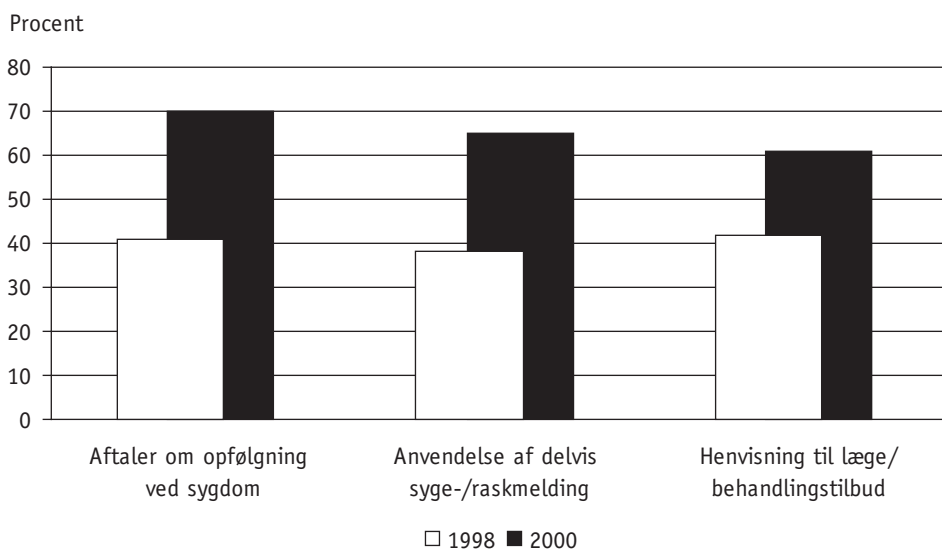
- rådgivning/vejledning
- henvisning til læge/behandlingstilbud
- økonomisk hjælp til særlig lægebehandling el.lign
- tolerance over for fravær fra arbejdet
- mere lempelige præstationskrav i en periode
- anvendelse af delvis sygemelding/raskmelding
- aftaler om opfølgning ved sygdom med henblik på fastholdelse af medarbejderen
- andet

Der er ingen ændring mellem 1998 og 2000 i, hvor ofte virksomheder, som har arbejdere ansat, alt i alt yder disse former for støtte. I begge årene er der op mod 80 pct., som yder mindst én af de nævnte former for støtte til arbejdere i forbindelse med sygdom eller i personlige krisesituationer. Med hensyn til funktionærer, har der været et mindre fald. Andelen af virksomheder med funktionærer ansat, som yder mindst én form for støtte til funktionærer, er faldet fra 93 pct. i 1998 til 88 pct. i 2000.

Både når det gælder støtte til arbejdere og til funktionærer er der flere store offentlige virksomheder end tidligere, som yder støtte i form af aftaler om opfølgning ved sygdom med henblik på fastholdelse, anvender delvis syge-/raskmelding og henviser til læge/ behandlingstilbud. I figur 2 er denne udvikling vist for arbejdere.

Figur 2.

Andelen af offentlige virksomheder med mindst 50 ansatte i 1998 og 2000, som yder støtte til arbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer.



Også blandt små offentlige virksomheder har der været en positiv udvikling i andelen af virksomheder, som anvender aftaler om opfølgning ved sygdom med henblik på fastholdelse. Det gælder både med hensyn til arbejdere og funktionærer.

Den positive udvikling blandt offentlige virksomheder betyder, at offentlige virksomheders *støtte til arbejdere* kommer på niveau med private virksomheders støtte. I 2000 er der således lidt mindre end 80 pct. af både offentlige og private virksomheder, som yder støtte til arbejdere, mens der i 1998 var 81 pct. blandt de private virksomheder, som ydede støtte til arbejdere mod 71 pct. blandt de offentlige virksomheder.

Når det gælder *støtte til funktionærer* i forbindelse med sygdom eller i personlige krisesituationer er der i begge årene flere offentlige end private virksomheder, som yder en eller anden form for støtte.

Ophør af ansættelse eller fastholdelse?

Ud over de forskellige former for støtte til medarbejdere ved sygdom og personlige krisesituationer er virksomhedernes spurgt, dels om de har fastholdt én eller flere medarbejdere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne, dels om én eller flere af sådanne medarbejdere er fratrædt virksomheden. De virksomheder, som svarede bekræftende, blev bedt om at oplyse, hvor mange medarbejdere der i alt var fastholdt/fratrædt i henholdsvis 1998 og 2000.

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

Mens andelen af virksomheder, som har oplevet at mindst én medarbejder er fastholdt/fratrædt, er uændret mellem 1998 og 2000, tyder oplysningerne om, hvor mange medarbejdere som er fastholdt/fratrædt, på en væsentlig forøgelse af virksomhedernes engagement. Antallet af fastholdte medarbejdere er således steget fra 29.000 til 35.000, hvilket svarer til en stigning på ca. 20 pct. Samtidig er antallet af fratrædte medarbejdere stort set uændret – ca. 16.000 i begge år. Der er med andre ord tale om, at forøgelsen i antallet af fastholdte medarbejdere er sket ved, at de virksomheder, som

fastholder medarbejdere, har fastholdt flere, og ikke ved, at fastholdelsen finder sted på flere virksomheder end tidligere.

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

Forøgelsen i antallet af fastholdte medarbejdere har både fundet sted på offentlige virksomheder og på små private virksomheder. Antallet af fastholdte medarbejdere er vokset fra 8.300 i 1998 til 11.800 i 2000 på offentlige virksomheder, og fra 5.900 til 8.100 på store private virksomheder. På små private virksomheder er antallet af fastholdte i begge år ca. 14.800.

Medarbejdere med risiko for at miste arbejdet som følge af ændrede kvalifikationskrav

Virksomhederne kan vise et socialt engagement ved at tilbyde efteruddannelse til medarbejdere, som ellers risikerer at miste arbejdet som følge af ændrede kvalifikationskrav. På dette område er der ikke nævneværdige ændringer mellem 1998 og 2000. I både 1998 og 2000 oplyser omkring halvdelen af de virksomheder, som har ansat arbejdere, at de i høj grad eller i nogen grad tilbyder efteruddannelse til arbejdere, som ellers risikerer at miste deres job som følge af ændrede kvalifikationskrav. Når det gælder funktionærer er den tilsvarende andel ca. 60 pct. i begge år. Der er således tale om, at virksomheder oftere yder denne støtte til funktionærer end til arbejdere.

Elever eller lærlinge, voksenlærlinge og praktikanter

Virksomhederne – specielt de private virksomheder – spiller en væsentlig rolle i forbindelse med uddannelse af især elever/lærlinge samt voksenlærlinge og praktikanter. Et interessant resultat i den forbindelse er, at andelen af de private virksomheder, som har ansat elever eller lærlinge, er faldet væsentligt (især blandt de små virksomheder). Ifølge virksomhedernes egne oplysninger har deres samlede beskæftigelse af elever/lærlinge dog ikke ændret sig i absolutte tal.

Antallet af elever/lærlinge ligger på godt 100.000 personer i både 1998 og 2000.

Andelen af private virksomheder, som har ansat elever/lærlinge er faldet fra 36 pct. i 1998 til 29 pct. i 2000. Det er især de helt små private virksomheder (med op til 20 ansatte), som mindre hyppigt ansætter elever eller lærlinge.

I 1998 tilkendegav henholdsvis 37 pct. og 28 pct. af virksomhederne inden for brancherne handel og privat service, at de havde ansat elever eller lærlinge, i 2000 er disse andele faldet til henholdsvis 24 pct. og 22 pct.

Der kan være flere grunde til, at de private virksomheder mindre hyppigt ansætter elever eller lærlinge i 2000 sammenlignet med 1998. Hos Anker (1998) nævnes, at virksomhedernes ansættelse af elever kan begrundes i en økonomisk rationel adfærd, men at deres tradition for ansættelse af elever også spiller ind. Hvis nedgangen i andelen af private virksomheder, som beskæftiger elever eller lærlinge fortolkes inden for denne ramme, kan man sige, at det enten ikke længere er økonomisk rationelt for virksomhederne, at ansætte elever eller lærlinge, eller at traditionen for at have elever eller lærlinge ansat er under forandring.

Til forskel fra udviklingen i beskæftigelsen af elever eller lærlinge, angiver virksomhederne, at deres beskæftigelse af voksenlærlinge og praktikanter et steget i absolutte tal (for begge gruppers vedkommende mest i den private sektor). De fleste voksenlærlinge (80 pct. i 2000) er ansat i den private sektor, mens de fleste praktikanter (58 pct. i 2000) er ansat i den offentlige sektor.

Ifølge virksomhedernes oplysninger er antallet af voksenlærlinge steget fra ca. 9.500 i 1998 til ca. 13.500 i 2000. Antallet af praktikanter er steget fra ca. 23.500 til 30.500.

Andelen af virksomheder, som har ansat henholdsvis voksenlærlinge eller praktikanter ligger mellem 6 og 10 pct. i både den offentlige og den private sektor.

Store virksomheder har oftere ansat voksenlærlinge eller praktikanter end små virksomheder

Flygtninge eller indvandrere (herunder 2. generationsindvandrere)

Virksomhederne angiver, at der ikke er sket markante ændringer i deres beskæftigelse af personer med indvandrerbaggrund (flygtninge eller indvandrere, herunder 2. generationsindvandrere). Der kan heller ikke konstateres nævneværdige forskelle på 1998 og 2000, når man ser på andelen af virksomheder, som angiver, at de har ansat flygtninge/indvandrere.

Flygtninge og indvandrere er lidt hyppigere ansat i den offentlige sektor sammenlignet med den private sektor.

Virksomhederne oplyser, at de har ansat omkring 70.000 flygtninge eller indvandrere (herunder 2. generationsindvandrere) i både 1998 og 2000.

I både 1998 og 2000 tilkendegiver omkring 15 pct. af alle virksomheder, at de har ansat flygtninge eller indvandrere.

Omkring 20 pct. af de offentlige virksomheder har ansat flygtninge eller indvandrere i 1998 og 2000, i den private sektor ligger denne andel på ca. 15 pct.

I både 1998 og 2000 ligger denne undersøgelses skøn for antallet af beskæftigede personer med flygtninge- eller indvandrerbaggrund under de opgørelser, som Danmarks Statistik foretager. Det samme

gælder væksten i antallet af beskæftigede personer med flygtninge- eller indvandrerbaggrund, jf. Danmarks Statistik, 2001. Forklaringen er formodentlig, at denne undersøgelse er baseret på en surveyundersøgelse blandt et udsnit af danske virksomheder på et bestemt tidspunkt, mens Danmarks Statistiks opgørelser er en registerbaseret opgørelse for hele året.

Personer med ledighedsproblemer

Et væsentligt resultat med hensyn til udviklingen i virksomheders sociale engagement er, at antallet af ledige, der ansættes med løntilskud, er faldet fra godt 23.000 personer i 1998 til lige over 19.000 personer i 2000. Dette fald er mest markant i den offentlige sektor, hvor antallet af ansatte med ledighedsproblemer er faldet med 28 pct.

Ansættelser af ledige med løntilskud omfatter:

- Jobtræning
- Individuel jobtræning
- Puljejob (nedlagt pr. 1. januar 2000)
- Servicejob (oprettet 1. januar 2000)

I 1998 var omkring 75 pct. af alle ledige med løntilskud ansat i den offentlige sektor, i 2000 er denne andel faldet til 65 pct.

Den offentlige sektor spiller en dominerende rolle i forhold til ansættelse af personer med ledighedsproblemer med løntilskud, hvorfor en ændring i de offentlige virksomheders indsats har stor betydning. Andelen af offentlige virksomheder, der angiver, at de har ansat ledige med løntilskud (jobtræning, individuel jobtræning, puljejob og servicejob) er faldet markant fra 1998 til 2000. Denne udvikling gælder store og især små offentlige virksomheder. Andelen af små offentlige virksomheder, som har ansat ledige med løntilskud er faldet fra 32 pct. i 1998 til 19 pct. i 2000. Blandt private virksomheder er der ikke sket ændringer, jf. figur 3.

Figur 3.

Andelen af henholdsvis private og offentlige virksomheder, som har ansat ledige i job med løntilskud. 1998 og 2000. Procent.



Anm.: Jobtræning, individuel jobtræning, puljejob og servicejob.

Den væsentligste konkrete årsag til faldet i den offentlige sektor er, at ordningen med puljejob er afskaffet pr. 1. januar 2000. På den anden side kan det også konstateres, at faldet i antallet af puljejob ikke opvejes af en stigning i antallet af personer i jobtræning, hvilket umiddelbart kunne forventes, fordi lovgivningen på området (fx med hensyn til hvornår dagpengemodtagere skal modtage et tilbud om aktivering) er blevet ændret. Baggrunden for dette er formodentlig, at ledigheden er faldet fra 1998 til 2000. Den faldende ledighed kan desuden betyde, at gruppen af ledige, som ikke finder beskæftigelse på ordinære vilkår, ikke er i stand til at deltage i aktive foranstaltninger, fordi de har problemer ud over ledighed.

Personer med begrænsning i arbejdsevnen

Mens virksomhedernes indsats over for personer med ledighedsproblemer er formindsket markant fra 1998 til 2000, er virksomhedernes indsats over for personer med nedsat arbejdsevne omvendt forøget betragteligt i samme periode.

Virksomhedernes beskæftigelse af personer med begrænsninger i arbejdsevnen omfatter en bred vifte af ansættelser – med eller uden løntilskud.

Ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne omfatter:

- Revalidering
- Fleksjob (før 1. januar 1998 kaldet 50/50-ordning)
- Skånejob (før 1. juli 1998 kaldet 1/3-ordning)
- Ansættelser efter de sociale kapitler i overenskomsterne
- *Uformelle skånejob*, der defineres som ansættelser med et vist skåne-indhold, der ligger ud over de allerede nævnte ordninger

Virksomhedernes beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne i job med løntilskud (det vil sige revalidering, fleksjob, skånejob, 50/50-ordning, 1/3-ordning) viser en stigende tendens fra 1998 til 2000. Den mest markante stigning gælder ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne i fleksjob (herunder 50/50 ordning) fra ca. 6.500 i 1998 til 11.000 i 2000. Derudover viser ansættelser i revalidering en stigende tendens, mens ansættelser i skånejob (herunder 1/3-ordning) viser en faldende tendens.

Udviklingen i antallet af fleksjob skal ses på baggrund af dels den øgede fokus på fleksjobordningen (som alternativ til førtidspensionering), dels de lovændringer som har haft til formål at gøre ordningen mere attraktiv for kommuner, virksomheder og ansatte i fleksjob.

Ud over ansættelser med løntilskud belyser undersøgelsen virksomhedernes ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne efter de sociale kapitler i overenskomsterne og uformelle skånejob. Disse typer ansættelser spiller en væsentlig rolle, når det gælder ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne på danske virksomheder.

Definition af uformelle skånejob:

Virksomhederne er blevet stillet følgende spørgsmål:

“Hvis vi ser bort fra dem, jeg lige har spurgt om (med løntilskud, handicappede, sociale kapitler), vil De så sige, at en eller flere medarbejdere på virksomheden i praksis har et skånejob?”

I bekræftende fald er virksomhederne blevet spurgt om, hvor mange de har ansat i denne type job.

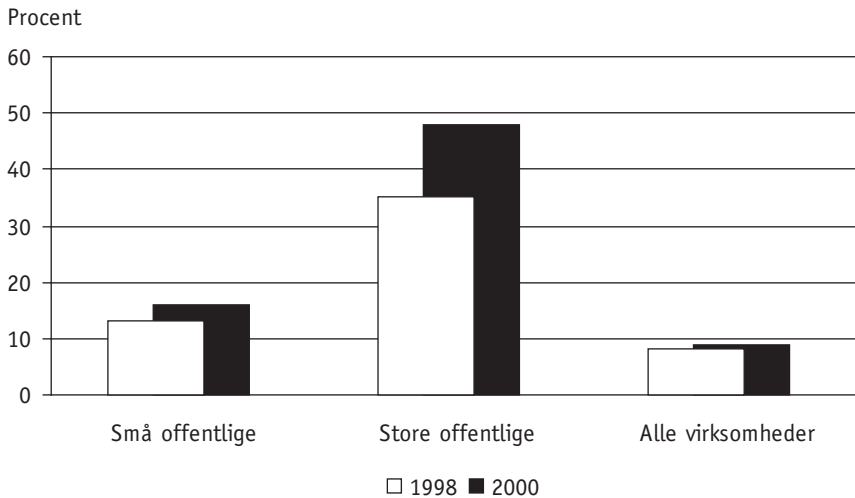
Alt i alt angiver virksomhederne, at deres beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne i disse job er steget fra knap 20.000 i 1998 til lige over 38.000 i 2000. Denne stigning skyldes primært, at antallet af ansættelser i uformelle skånejob er steget fra lige over 16.000 til godt 29.000, hvilket svarer til en stigning på 84 pct. De fleste (omkring 60 pct.) uformelle skånejob er oprettet i den private sektor, hvilket svarer nogenlunde til fordelingen af beskæftigelsen i øvrigt. Væksten i antallet af uformelle skånejob har også været mest markant i den private sektor (fra ca. 10.000 i 1998 til ca. 18.000 i 2000).

Det kan diskuteres, om den fundne stigning i antallet af uformelle skånejob alene er en reel stigning eller om den også kan skyldes, at virksomhederne er blevet mere opmærksomme på skåneindholdet i visse typer job, som ikke før blev betragtet som skånejob. Opfattelsen af, hvad der betragtes som skånejob, er ikke statisk. Den forandrer sig formodentlig i takt med udviklingen på arbejdsmarkedet, fx ændringer i de krav der stilles til medarbejderne i form af fleksibilitet, personlige kompetencer m.v. Se fx Thaulow & Friche (2000) for en fremstilling af processerne i forbindelse med omstilling, ændrede krav og marginalisering.

Andelen af alle virksomheder, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne, har overraskende nok ikke ændret sig nævneværdigt fra

Figur 4.

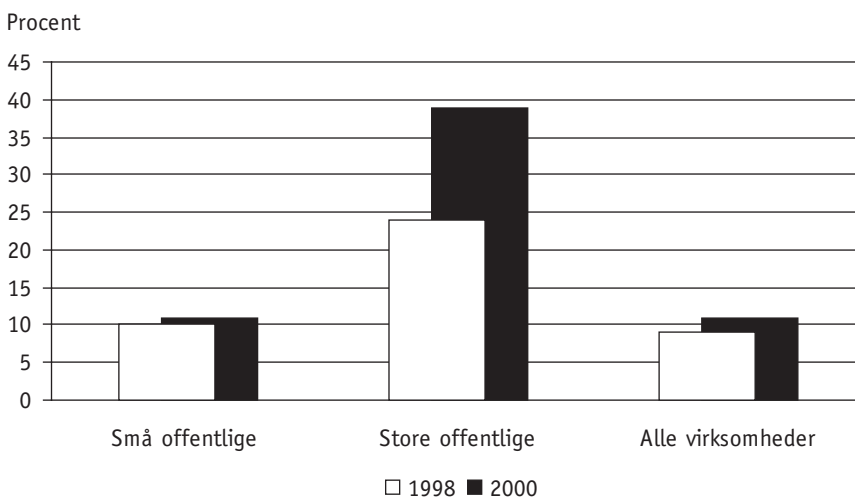
Andelen af henholdsvis små og store offentlige virksomheder i 1998 og 2000, som beskæftiger personer med nedsat arbejdsevne i job med løntilskud. Procent.



Anm.: Fleksjob (herunder 50/50 ordning), skånejob (herunder 1/3 ordning) og revalidering.

Figur 5.

Andelen af henholdsvis små og store offentlige virksomheder i 1998 og 2000, som beskæftiger personer med nedsat arbejdsevne i uformelle skånejob. 1998 og 2000. Procent.



1998 til 2000. Kun 8-9 pct. af alle virksomheder angiver, at de har ansat personer med nedsat arbejdsevne med løntilskud, en næsten tilsvarende andel af virksomhederne har ansat personer med nedsat arbejdsevne i uformelle skånejob, mens en noget mindre andel (3-4 pct.) har ansat personer efter de sociale kapitler i overenskomsterne. Stigningen i beskæftigelsen af personer med nedsat arbejdsevne skyldes således ikke, at flere virksomheder deles om indsatsen, men at virksomheder, som beskæftiger personer med nedsat arbejdsevne, beskæftiger flere af disse personer. Undtagelsen er de store offentlige virksomheder. De beskæftiger i 2000 langt oftere personer med nedsat arbejdsevne med løntilskud eller i uformelle skånejob, end de gjorde i 1998, jf. figur 4 og figur 5. For øvrige virksomheder (eller ordninger) er der ikke sket større ændringer fra 1998 til 2000.

Handicappede

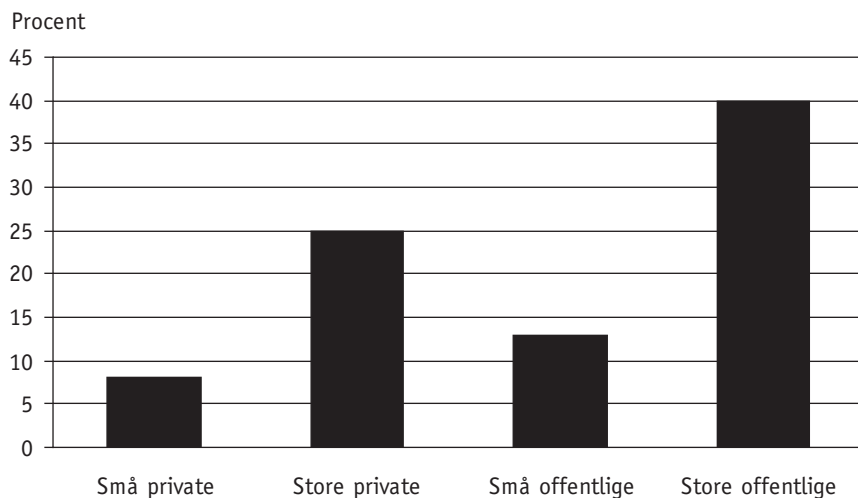
Det kan være vanskeligt præcist at opgøre, hvor mange personer med handicap, der er ansat på danske virksomheder. Handicappede kan være ansat med eller uden løntilskud, i jobtræning, i fleksjob eller på helt ordinære vilkår.

Ifølge virksomhedernes selv har de ansat omkring 20.000 personer med handicap i både 1998 og 2000. Hos Bengtsson (1997), angiver 100.000 personer, at de har en så stor funktionshæmning, at der er tale om et handicap. Forskellen kan bl.a. hænge sammen med, at funktionshæmningen hos Bengtsson vurderes af personen selv, mens denne undersøgelse anvender virksomhedernes vurdering af medarbejderne. Det er muligt, at virksomhederne kun har kendskab til medarbejdernes handicap i det omfang, det enten er synligt eller har betydning for udførelsen af arbejdsopgaverne.

Offentlige virksomheder har oftere end private virksomheder ansat personer med handicap. Store virksomheder har oftere end små virksomheder ansat personer med handicap, jf. figur 6. Dette billede har ikke ændret sig fra 1998 til 2000.

Figur 6.

Andelen af virksomheder, som beskæftiger personer med handicap. Fordelt på private og offentlige virksomheder, samt virksomhedsstørrelse. 1998 og 2000. Procent.



Socialt engagement – muligheder og barrierer

I både 1998 og 2000 blev virksomhederne bedt om at vurdere muligheder og barrierer for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne:

- Er det er praktisk og økonomisk muligt?
- Har udviklingen i virksomhedens situation i de senere år har gjort det lettere eller sværere?
- Har udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet gjort det lettere eller sværere?
- Har udviklingen i de offentlige ordninger for personer med nedsat arbejdsevne gjort det lettere eller sværere?

På disse fire områder har der stort set ikke været ændringer mellem 1998 og 2000 i vurderingen blandt samtlige virksomheder.

I både 1998 og 2000 oplyser ca. 28 pct. af virksomhederne, at det i nogen eller i høj grad er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

I begge år oplyser ca. 40 pct. af virksomhederne, at udviklingen i arbejdspladsens situation i de senere år hverken har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

I begge år oplyser ca. 43 pct. af virksomhederne, at udviklingen i de senere år i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet hverken har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

I både 1998 og 2000 år oplyser ca. 33 pct. af virksomhederne, at udviklingen i de senere år i de offentlige ordninger hverken har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Derimod har der været betragtelige ændringer i virksomhedernes vurderinger, når man sammenligner offentlige og private virksomheder samt små og store virksomheder. For det første er der i 2000, i modsætning til i 1998, flere offentlige end private virksomheder, som mener, at udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet har gjort det lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

For det andet er andelen af store virksomheder, som mener, at udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, forøget stærkt. Denne udvikling er mest markant blandt store offentlige virksomheder, hvor der næsten er dobbelt så mange i 2000 (47 pct.) som i 1998 (25 pct.), der mener, at udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det noget eller meget lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

For det tredje er forskellen mellem små og store virksomhedernes kendskab til offentlige ordninger og overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet tilsyneladende blevet større. Fx er andelen af små private virksomheder, som svarer, at de ikke "ved" om udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet har gjort det lettere at

have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, vokset, mens denne andel er faldet blandt store virksomheder.

Socialt engagement – holdninger og eksternt samarbejde

Der er kun sket få ændringer i virksomhedernes holdninger til fastholdelse og integration. I både 1998 og 2000 er det overordnede billede, at langt de fleste virksomheder er positivt indstillet over for fastholdelse af egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne, og mere forbeholdne i forhold til integration af personer med nedsat arbejdsevne. I begge år har ca. 70 pct. af virksomhederne en ret eller meget positiv holdning til fastholdelse af egne medarbejdere. I modsætning hertil er der i 2000 kun 39 pct. af virksomhederne, som er ret eller meget positiv over for integration af personer udefra med nedsat arbejdsevne. I 1998 var denne andel kun 33 pct.

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 integration af personer udefra med nedsat arbejdsevne.

Denne forskel i virksomhedernes holdning til fastholdelse af egne medarbejdere og integration af personer udefra genfindes blandt lønmodtagere, selvom forskellen er mindre udtalt blandt lønmodtagere (Høgelund & Kruhøffer, 2000). I 1999 var der 83 pct. af de danske lønmodtagere, som var ret eller meget positive over for at medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne, fastholdes på virksomheden, mens 60 pct. var ret eller meget positive over for, at der nyanstattes personer med nedsat arbejdsevne udefra.

Når det gælder virksomhedernes kontakt og samarbejde med kommunen og arbejdsformidlingen (AF) og andre aktører, er der kun få ændringer mellem 1998 og 2000. I både 1998 og 2000 er der ca. 23 pct. af virksomhederne, som er blevet kontaktet af kommunen, og ca. 8 pct., som selv har taget kontakt til kommunen. I begge år er der ca. 15 pct. af virksomhederne, som er blevet kontaktet af AF, og ca. 9 pct., som selv har taget kontakt til AF.

Der er heller ingen ændringer i, hvor ofte virksomhederne *samarbejder* med offentlige myndigheder eller andre aktører om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, fastholdelse af sygdomsramte eller om andre sociale spørgsmål. Derimod er andelen af virksomheder, som samarbejder med AF, faldet væsentligt – fra 46 pct. i 1998 til 30 pct. i 2000. Det skyldes især, at små offentlige virksomheder langt sjældnere end tidligere samarbejder med AF. På trods af dette fald er den hyppigste samarbejdspartner dog stadig kommunen, efterfulgt af AF, fagforening/faglig organisation, og andre.

Litteratur

Anker N. (1998)

Eleverne, virksomhederne og de nyudlærte. Socialforskningsinstituttet og Handelshøjskolen i København. Ph.D. serie 7.98.

Bengtsson, S. (1997)

Handicap og funktionshæmning i halvfemserne. København: Socialforskningsinstituttet 97:1.

Danmarks Statistik (2001)

Arbejdsmarked, 2001:22. Indvandreres, efterkommeres og øvriges tilknyt til arbejdsmarkedet 1. januar 2000.

Den Sociale Ankestyrelse (2000)

Rapport om kommunernes tilbud om fleksjob. København: Den Sociale Ankestyrelse, Analysekontoret.

Høgelund, J. (1999)

Reintegration Policies in the Netherlands and Denmark: The Role of Employers. Copenhagen: The Danish National Institute of Social Research. Working Paper, December 1999.

Høgelund, J. & Kruhøffer, A. (2000)

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

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

Virksomheders sociale engagement. Årbog 2000 – Sammenfatning. København: Socialforskningsinstituttet: 00:15.

Kruhøffer, A. & Høgelund, J. (2001)

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

Thaulow, I. & Friche, C. (2000)

Omstilling, ændrede krav og marginalisering. København: Socialforskningsinstituttet: 00:12.

