



SOCIAL  
FORSKNINGS  
INSTITUTTET

# VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2004

AF HELLE HOLT / MARTIN S. JØRGENSEN / SØREN JENSEN /  
DORTHE LANGE / MONA LARSEN / RITT NYGAARD



04:23

# VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2004

AF HELLE HOLT / MARTIN S. JØRGENSEN / SØREN JENSEN /  
DORTHE LANGE / MONA LARSEN OG RITT NYGAARD

KØBENHAVN 2004  
SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTET  
04:23

# FORORD

Socialforskningsinstituttet gennemfører i perioden frem til 2006 en række undersøgelser med sigte på at overvåge udviklingen i arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement. Undersøgelsens baggrund er navnlig bestræbelserne på at forebygge udstødning fra arbejdsmarkedet og integrere personer, der af forskellige årsager har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse. Undersøgelsen skal gennem årlige rapporter i perioden bl.a. bidrage til at belyse, i hvilket omfang disse målsætninger opnås. Datagrundlaget er spørgeskemaundersøgelser blandt virksomheder og beskæftigede lønmodtagere samt registeroplysninger. Lønmodtagerne blev spurgt første gang i 1999 og herefter igen i 2001 og 2003. Det vil sige, at der nu ligger data fra tre år, og det bliver muligt at se, om der er tale om en egentlig udvikling i lønmodtagernes vurdering af virksomhedernes sociale engagement. Ud over beskrivelsen af udviklingen er der i denne årbog som noget særligt medtaget en analyse af, hvad der har betydning for kvinder og mænds tilbagetrækningsalder. Denne analyse er baseret på en kombination af survey- og registerdata fra den såkaldte Ældre-database.

Der er knyttet en følgegruppe til undersøgelsen, som har drøftet et udkast til rapporten, der også er blevet kommenteret af lektor Per Vejrup-Hansen, Handelshøjskolen, København. Alle takkes for gode råd og kommentarer.

Rapporten er udarbejdet af forskningsassistenterne cand.polit. Martin Sonnefeld Jørgensen og cand.polit. Søren Jensen, studenterne

stud.scient.soc. Ritt Nygaard og stud.polit. Dorthe Lange, forsker, cand.ocean., ph.d. Mona Larsen samt seniorforsker, cand.adm. pol., ph.d. Helle Holt, der også har været projektleder på projektet. Det hele er foregået i Afdelingen for Beskæftigelse og Erhverv.

Undersøgelsen er finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

København, november 2004

*Jørgen Søndergaard*

# RESUME

Socialforskningsinstituttets årbøger om virksomheders sociale engagement undersøger udviklingen i virksomhedernes indsats for et rummeligere arbejdsmarked skiftevis set fra virksomhedernes og lønmodtagernes synsvinkel. I denne Årbog 2004 er det lønmodtagerne, der er blevet spurgt for 3. gang.

Hvert år tager vi også et særligt tema op. I denne årbog er temaet, hvilke forhold der kan have betydning for ældres tilbagetrækning, og hvad virksomhederne kan gøre i den forbindelse.

## Personalepolitiske tiltag rettet mod særlige grupper rammer ikke altid

Undersøgelsen slår fast, at der er sket en positiv udvikling i lønmodtagernes oplevelse af, at der tages forebyggende hensyn til særlige grupper af ansatte. Men på trods af dette er der en mindre andel af lønmodtagere end virksomheder, der oplever, at der tages hensyn til særlige grupper af ansatte. Det er, når det gælder hensynet til sygdomsramte ansatte, at lønmodtagere og virksomheder er tættest på at være enige. Vi må derfor konkludere, at der er forskel på andelen af henholdsvis lønmodtagere og virksomheder, der oplever, at der tages hensyn, men at der generelt er tale om en positiv udvikling.

Der er i svarene også en klar tendens til, at i jo højere grad man som lønmodtager selv tilhører målgruppen for det udvalgte hensyn, desto mindre er andelen, der mener, at der i høj grad eller i nogen

grad tages hensyn. Hvis man fx selv har mindre børn, hvis man selv er ældre, eller hvis man selv har mange sygedage, så er man mindre positiv i sin vurdering. Dette underbygges af, at jo mere usikker man er på sin position på arbejdspladsen på grund af fx sygefravær, arbejdsløshedsrisiko eller arbejdsevnenedsættelse, desto mindre positiv bliver man. Der er dog en undtagelse med hensyn til syge ansatte; hvis ens sygdom så at sige er formelt anerkendt fx via et fleksjob, så bliver man faktisk mere positiv.

## Stemningen er generelt positiv over for at ansætte personer med en fremmed kulturel baggrund

Lønmodtagernes vurdering af stemningen over for at ansætte personer med en fremmed kulturel baggrund har gennemgået en signifikant positiv udvikling. Andelen, der vurderer stemningen som positiv, er steget fra 47 pct. i 1999 til 57 pct. i 2003. Tilsvarende er andelen, som vurderer stemningen som negativ, faldet fra 8 pct. i 1999 til 5 pct. i 2003. Den største ændring fandt dog sted mellem 1999 og 2001. Stigningen ses især på offentlige virksomheder. Samtidig er der en større andel af de offentlige end de private virksomheder, der faktisk har flytninge og indvandrere ansat. Sammenholder vi ovenstående resultater, kan det måske tolkes som, at de lønmodtagere, der faktisk har erfaring med kolleger med en anden kulturel baggrund, er mere positive end lønmodtagere uden erfaring.

## Positiv forventning om fastholdelse og lempeligere arbejdsvilkår ved sygdom

Lønmodtagernes *forventninger* til virksomhedernes sociale engagement er også med til at tegne et billede af arbejdspladserne. Over to tredjedele af lønmodtagerne forventer, at deres arbejdsplads vil tage særlige hensyn til dem, hvis de blev langtidssyge, hvilket er en fremgang fra 1999. En fjerdedel forventer til gengæld, at de ville blive fyret, hvis de bliver syge i længere tid, hvilket også er flere end i 2001.

Omkring to tredjedele af lønmodtagerne forventer, at deres arbejdsplads vil tage særlige hensyn til dem, hvis deres arbejdsevne blev nedsat, hvilket er en fremgang siden 1999, mens lidt under en tredjedel

forventer, at de ville blive fyret, hvis deres arbejdsevne forringes, hvilket er en mindre stigning fra 2001.

Flere forskellige forhold spiller ind på lønmodtagernes forventninger til arbejdspladsens reaktion på langvarigt sygefravær eller nedsat arbejdsevne. 50-årige er mere pessimistiske end yngre aldersgrupper. Personer uden uddannelse er mere pessimistiske end personer med uddannelse. Og personer med lang anciennitet på deres arbejdsplads er mere positive end personer med kort anciennitet.

## Lønmodtagerne oplever i stigende grad konkrete fastholdelser

Der er i de senere år sket en væsentlig forøgelse i andelen af lønmodtagere, der rent faktisk har oplevet, at kolleger med nedsat arbejdsevne bliver fastholdt på arbejdspladsen i et job på særlige vilkår. I 1999 var det tilfældet hos 16 pct. af lønmodtagerne, mens der i mellemtiden er sket en stigning på 9 procentpoint, så det i 2003 er tilfældet hos 25 pct.

## Lønmodtagerne oplever i stigende grad nyansættelser på særlige vilkår

Begrebet nyansættelser dækker over personer ansat med løntilskud, der ikke var på virksomheden i forvejen. Vi skelner her overordnet set mellem to typer af nyansættelser: nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne som problem og nyansættelser af personer med ledighed som problem. Lønmodtagernes kendskab til ansættelse af personer med ledighed som problem er generelt lidt større end kendskabet til personer med nedsat arbejdsevne som problem i 2003.

I den offentlige sektor har halvdelen af lønmodtagerne kendskab til personer ansat i job på særlige vilkår. I den private sektor har godt en fjerdedel af lønmodtagerne kendskab til personer ansat i job på særlige vilkår, men i den private sektor har der samtidig været en signifikant stigning i den periode, vi har undersøgt.

## Personer ansat på særlige vilkår anses generelt som en gevinst

Det diskuteres ofte, om ansatte på særlige vilkår er en belastning eller en aflastning af kollegerne. I denne undersøgelse er der omtrent tre gange flere lønmodtagere, der oplever personer ansat i job på særlige vilkår som en aflastning, end lønmodtagere, der oplever det som en belastning. Personer, der kommer udefra, opleves i højere grad som en aflastning end personer, der var på virksomheden, inden de blev ansat i job på særlige vilkår.

Sammenlignet med tidligere undersøgelsesår er der i 2003 markant flere lønmodtagere, som mener, at ansættelse af personer i job på særlige vilkår betyder, at der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført.

Det er kun en meget lille del af lønmodtagerne, som oplever, at deres beskæftigelsesmæssige situation er truet af personer ansat i job på særlige vilkår. På dette punkt har der ikke fundet nogen nævneværdig udvikling sted siden 1999.

Der ser dermed ud til at være en tendens til, at lønmodtagerne er blevet mere positive, når de skal vurdere, hvilke konsekvenser det har, når der ansættes personer i job på særlige vilkår. Noget tyder på, at når lønmodtagerne får erfaringer med personer i job på særlige vilkår, bliver de også mere positive over for denne ansættelsestype.

## Personer ansat på særlige vilkår føler sig mere udsatte end personer ansat på ordinære vilkår

Undersøgelsen peger også på, at der er væsentlige holdningsforskelle at finde mellem ansatte på særlige vilkår og ordinært ansatte. De ansatte på særlige vilkår skiller sig ud ved at være mere negative end de ordinært ansatte, både når det handler om den oplevede risiko for at blive arbejdsløs, vurderingen af arbejdspladsens holdning til langvarigt sygefravær, samt når det gælder arbejdspladsens medvirken til at udvikle faglige kvalifikationer.



Alt i alt tyder det på – som tidligere undersøgelser også har vist – at de ansatte på særlige vilkår oplever sig mere udsatte på arbejdspladsen. De oplever også, at de aflaster de øvrige medarbejdere i højere grad, end de øvrige medarbejdere føler, de bliver aflastet. Desuden vurderer de i mindre omfang end de ordinært ansatte, at de belaster de øvrige medarbejdere.

## Konkrete erfaringer er afgørende for lønmodtagernes holdninger

Lønmodtagernes egne holdninger til hhv. fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne har udviklet sig i positiv retning. Der er tale om en ganske beskedne stigning, men den er signifikant. Samtidig viser tallene også, at lønmodtagerne er mere positive over for fastholdelse end over for nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

Både virksomheder og lønmodtageres holdninger til fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne har altså udviklet sig i positiv retning de senere år. Det ser imidlertid ud til, at lønmodtagerne er et skridt foran i den positive udvikling ikke mindst i forhold til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Det tyder derfor på, at det ikke er medarbejderne, der står i vejen for, at der kan etableres endnu flere job til folk med nedsat arbejdsevne. Skal antallet af lønmodtagere med en positiv holdning stige yderligere, kunne en måde være at give lønmodtagerne flere konkrete erfaringer med personer med nedsat arbejdsevne.

## Fysiske jobkrav og jobtilfredshed påvirker mænd og kvinders tilbagetrækningsalder

Årbogens specielle tema er som nævnt tilbagetrækningsalderen, og undersøgelsen viser, at mænd og kvinders tilbagetrækningsstidspunkt er påvirket af forskellige forhold på arbejdspladsen. Problemer med at honorere jobkrav og utilfredshed med arbejdstiden har alene en effekt for kvinders tilbagetrækningsalder. For mændene betyder det noget, hvad der er den normale tilbagetrækningsalder i jobbet. Generelt har de forhold, der vedrører kravene i jobbet, størst effekt på kvinders tilbagetrækningsalder, og ønsker man at ændre tilbagetrækningsalderen

via ændringer i jobfaktorerne, skal der være tale om forholdsvis store ændringer for, at det skal have en effekt på tilbagetrækningsalderen.

Hvis virksomhederne vil udsætte tilbagetrækningstidspunktet, er en af måderne at sikre det bedst mulige arbejdsmiljø generelt og måske flytte medarbejdere til mindre krævende job. Samtidig må virksomheden vedvarende sørge for den nødvendige opkvalificering af medarbejderne samt tilpasse arbejdstiden til medarbejdernes behov. Endelig kan virksomhederne forsøge at præge den "normale" tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen således, at det bliver "normalt" at trække sig tilbage efter, at 60 årsalderen er passeret. "Normale" skal i denne sammenhæng forstås som den kulturelle norm, der forefindes på den enkelte arbejdsplads for, hvornår man trækker sig tilbage.

## Konklusion

Hovedresultatet af denne undersøgelse af virksomhedernes sociale engagement kan vi hermed sammenskrive i seks punkter:

- Lønmodtagere og virksomheder er forholdsvis enige i deres vurderinger af det sociale engagement, blot ligger virksomhederne et niveau højere end lønmodtagerne, når de skal give deres egne politikker karakterer. Der er en mindre andel af lønmodtagere end af virksomheder, der oplever, at der tages hensyn til særlige grupper af ansatte, men både lønmodtagere og virksomheder vurderer, at der i højere eller mindre grad tages hensyn til særlige grupper af ansatte
- Der er ikke sket den store udvikling i lønmodtagernes holdninger i perioden 1999-2003, men den, der har været, har overvejende været positiv. Positiv forstået som, at lønmodtagerne har stigende forventninger til og positive oplevelser af deres respektive arbejdspladser, når det gælder forebyggelse, fastholdelse og nyansættelser
- Konkrete erfaringer med fastholdelse, integration samt nyansættelser giver mere positive lønmodtagere over for netop fastholdelse og nyansættelse med løntilskud
- Målgrupperne for de særlige personalepolitiske tiltag er tilsyneladende mere kritiske over for virksomhedens sociale engagement end

personer uden for målgruppen. Dette kan være en indikator på, at der er forskel på politikken og den konkrete implementering

- Lønmodtagere, der selv føler sig i en udsat position, er tilbøjelige til at være mindre positive over for fastholdelse og nyansættelser
- Personer, der er ansat på særlige vilkår, oplever deres position på arbejdspladsen ringere end personer ansat på ordinære vilkår og ordinære ansatte, der i praksis har skånehensyn, oplever deres position
- Fysiske jobkrav og jobtilfredshed påvirker mænd og kvinders tilbagetrækningsalder forskelligt



# INDHOLD

	FORORD	2
	RESUME	4
1	INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER	18
	Hvad skal belyses?	19
	Hvad er det, der måles?	20
	Læsevejledning	21
	Sammenfatning af resultaterne	22
	Konklusion	26
	Perspektiver og diskussion	27

2	BEGREBER OG UDVIKLINGEN PÅ ARBEJDSMARKEDET	34
	Det rummelige arbejdsmarked	34
	Virksomheders sociale engagement	36
	Lønmodtagernes rolle i undersøgelsen	38
	Om at måle en udvikling	40
	Udviklingen på arbejdsmarkedet	41
	Politiske tiltag og aftale på arbejdsmarkedet	46
	Omfanget af sygefraværet og nedsat arbejdsevne	49
	Konklusion	53
3	DET FOREBYGGENDE INTERNE ANSVAR	54
	Virksomheder og lønmodtagere er enige i, at der tages menneskelige hensyn	56
	Ansatte med mindre børn er forbeholdne i deres vurdering af, om der tages hensyn til ansatte med mindre børn	58
	Ældre ansatte er forbeholdne i deres vurdering af, om der tages hensyn til ældre ansatte	60
	Sygdomsramte er forbeholdne i deres vurdering af, om der tages hensyn til sygdomsramte	63
	Lønmodtagere og virksomheder er enige – på hvert deres niveau	66
	Stemningen er generelt positiv over for at ansætte personer med en fremmed kulturel baggrund	67
	Konklusion	70

4	SYGEFRAVÆR, NEDSAT ARBEJDSEVNE OG FASTHOLDELSE	72
	Forventning om særlig indsats efter langvarig sygdom	72
	Forventning om lempeligere arbejdsvilkår ved nedsat arbejdssevne	75
	Faktorer, der har betydning for lønmodtagernes forventning	76
	Konklusion	84
5	NYANSÆTTELSE OG OPLEVEDE KONSEKVENSER	86
	Lønmodtagernes erfaringer med nyansættelser i job på særlige vilkår	88
	Oplevede konsekvenser af ansættelser på særlige vilkår	93
	Konklusion	111
6	PERSONER ANSAT PÅ SÆRLIGE VILKÅR	114
	Ansatte på særlige vilkår oplever større risiko for arbejdsløshed end ordinært ansatte	116
	Ansatte på særlige vilkår forventer negative konsekvenser af langvarigt sygefravær	118
	En fjerdedel af ansatte på særlige vilkår mener ikke, at arbejdspladsen er med til at udvikle deres faglige kvalifikationer	120
	Ansættelser på særlige vilkår	121
	Konklusion	123

7	LØNMODTAGERNES HOLDNINGER TIL FASTHOLDELSE OG NYANSÆTTELSE AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE	124
	Tidligere tendenser i lønmodtagernes og virksomhedernes holdninger	124
	Ikke den store udvikling i lønmodtagernes holdninger	125
	Lønmodtagerne på de små private virksomheder bliver mere og mere positive	127
	Køn har betydning over for nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne	130
	De unge er blevet mere positive	132
	Jo højere uddannelsesniveau, desto mere positive	133
	Ledere med mange underordnede er blevet mere positive over for fastholdelse, men ikke i forhold til nyansættelser	133
	Konklusion	134
8	KAN VIRKSOMHEDERNE BIDRAGE TIL AT UDSKYDE ÆLDRES TILBAGETRÆKNINGSTIDSPUNKT?	136
	Mænd og kvinders vurdering af jobforhold – er der en forskel?	138
	Jobforhold spiller en rolle i tilbagetrækningsovervejelserne	143
	Konklusion: Hvad kan virksomhederne gøre?	145



BILAG	150
Datagrundlag	150
Tabeller og figurer	154
LITTERATURLISTE	172
SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTETS UDGIVELSER SIDEN 1.1.2003	176



# INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER

Socialforskningsinstituttets årbøger om virksomheders sociale engagement belyser udviklingen i virksomhedernes indsats for et rummeligere arbejdsmarked skiftevis set fra virksomhedernes og lønmodtagernes synsvinkel. Udviklingen i virksomhedernes sociale engagement belyses ved hjælp af en række indikatorer. Dvs. en række konkrete aktiviteter, som antages at forebygge, løse eller mindske sociale problemer.

Årbøgerne udkommer i perioden 1999-2006 og er tilrettelagt således, at der i de lige år 1998, 2000, 2002 og 2004 gennemføres en spørgeskemaundersøgelse blandt danske virksomheder, mens der i de ulige år gennemføres en tilsvarende undersøgelse blandt danske lønmodtagere. Undersøgelserne er tilrettelagt, så resultaterne kan sammenlignes over tid.

Data om lønmodtagernes syn på virksomheders sociale engagement stammer fra en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse blandt danske lønmodtagere gennemført i forbindelse med dataindsamlingen til Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse. Data er blevet indsamlet i 1999, i 2001 og i efteråret 2003. Det er resultaterne af de tre dataindsamlinger, som er grundlaget for denne rapport. I 2003 besvarede 6.512 lønmodtagere spørgeskemaet.

Hvert år tages der et særligt tema op. I dette års årbog vil der blive set på, hvilke jobforhold der kan have betydning for ældres tilbagetrækning, og hvad virksomhederne kan gøre i den forbindelse.

## Hvad skal belyses?

I denne tredje årbog med data om lønmodtagernes holdninger er det for første gang muligt at se på, om der er en egentlig udvikling i disse holdninger. Dette er rapportens hovedfokus. For at kunne måle en udvikling er det for det første nødvendigt, at stikprøven er trukket på samme måde, for det andet at lønmodtagerne bliver præsenteret for de samme spørgsmål.

Hvad angår det første, henvises til bilaget bagerst i rapporten. Hvad angår det andet, er der i år medtaget to nye spørgsmål, som derfor kun kan give et øjebliksbillede fra 2003. De to nye spørgsmål angår interviewpersonernes ansættelsesforhold: Er interviewpersonen ansat på særlige vilkår eller på ordinære vilkår? Eller har interviewpersonen i praksis skånehensyn, men er ansat på ordinære vilkår? Disse to spørgsmål er blevet stillet, fordi vi skønnede, at gruppen af lønmodtagere, der er ansat med et løntilskud, efterhånden er nået op på et antal, der gør det muligt også at belyse deres forhold på arbejdsmarkedet. Dette skøn viste sig at være rigtigt, og et kapitel i denne årbog omhandler resultaterne herfra.

Ud over selve udviklingen i lønmodtagernes holdninger er der to andre vinkler, som er gennemgående i rapporten. Lønmodtagerne er bl.a. blevet spurgt om deres vurderinger af deres arbejdsplads' sociale engagement for i et eller andet omfang at kunne få lønmodtagernes vurderinger af virksomhedernes udsagn, som blev beskrevet i Holt, m.fl., (2003). Det er en gammelkendt sandhed, at der kan være forskel på, hvordan henholdsvis medarbejdere og ledelse oplever fx en personalepolitik. Endvidere kan virksomheder og lønmodtagere ganske enkelt have en forskellig holdning, og det kan i sig selv være nyttig viden i forhold til fremtidige tiltag i forbindelse med virksomheders sociale engagement.

Endelig for det tredje er det muligt at belyse, hvorvidt karakteristika ved lønmodtagerne har betydning for, på hvilken måde de vurderer arbejdspladsens sociale engagement. For eksempel kunne man forestille sig, at lønmodtagerens egen placering på virksomheden havde

betydning for personens vurdering af fx nyansættelser.<sup>1</sup> Hvis man selv er i en udsat position, er det muligt, at man vil være bekymret over nyansættelser.

Der er således tre vinkler, der skal belyses i rapporten:

- Er der sket en udvikling i positiv eller negativ retning i lønmodtagernes oplevelse og vurdering af virksomhedernes sociale engagement fra 1999-2003?
- Er der overensstemmelse mellem lønmodtagernes og virksomhedernes vurderinger af det sociale engagement?<sup>2</sup>
- Er der karakteristika ved lønmodtagerne, der har betydning for deres oplevelse og vurdering af virksomhedernes sociale engagement?

## Hvad er det, der måles?

Virksomheders sociale engagement er i Socialforskningsinstituttets måling operationaliseret på følgende vis: Virksomheders handlinger er rettet mod at forebygge eller afhjælpe sociale problemer. Disse handlinger kan deles op i handlinger, der er rettet mod virksomhedens egne medarbejdere – det interne ansvar – eller det kan være rettet mod personer uden for virksomheden – det eksterne ansvar. Populært er det blevet omsat til de tre nøgleord:

- Forebyggelse (internt ansvar – rettet mod normal-arbejdskraften)
- Fastholdelse (internt ansvar – rettet mod de marginaliseringstruede)
- Nyansættelser (eksternt ansvar – rettet mod de marginaliserede eller udstødte)

I denne rapport er lønmodtagerne blevet spurgt om deres oplevelse og vurdering af virksomhedens indsats i forhold til forebyggelsen,

---

1. Nyansættelser erstatter ordet integration. Integration har hidtil været anvendt om virksomheders indsats over for personer, der står uden for arbejdsmarkedet. Integration er dog de seneste år nærmest blevet synonymt med integration af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet. Derfor har vi valgt at bruge ordet nyansættelser om ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne, som ikke på forhånd er kendt af virksomheden.

2. Der er dog ikke tale om lønmodtagere og arbejdsgivere fra samme virksomhed. Det er to af hinanden uafhængige stikprøver.

fastholdelsen og nyansættelserne. Størstedelen af spørgsmålene er holdningsspørgsmål – meget få er konkrete spørgsmål. Dette giver selvfølgelig grundlag for nogle overvejelser om lønmodtagernes svar og motiverne bag. Der er dog nogenlunde konsistens i besvarelserne af disse spørgsmål, idet det er meget begrænsede udsving, der har fundet sted i besvarelserne siden 1999. Det er dog vigtigt at have det in mente, især når virksomhedernes besvarelser sammenlignes med lønmodtagernes, da virksomhederne i højere grad end lønmodtagerne er blevet spurgt om konkrete tiltag.

## Læsevejledning

Rapporten er disponeret således, at der i kapitel 2 er en kort gennemgang af de begreber, der anvendes i rapporten. Endvidere vil der i kapitel 2 findes en beskrivelse af den kontekst, virksomhedernes sociale engagement samt lønmodtagernes holdninger skal ses i. Konteksten består af samfundsmæssige strukturer, lovgivning samt aftaler på arbejdsmarkedet.

Kapitel 3 beskriver lønmodtagernes vurdering af virksomhedernes forbyggende indsats. Mere konkret er lønmodtagerne blevet bedt om at vurdere, om der på deres arbejdsplads tages menneskelige hensyn, hensyn til ansatte med mindre børn, hensyn til ældre ansatte samt hensyn til sygdomsramte. Endelig blev de bedt om at vurdere arbejdspladsens indstilling til at ansætte medarbejdere med en fremmed kulturel baggrund.

Kapitel 4 beskriver lønmodtagernes forventninger til virksomhedernes indsats i forhold til at fastholde en selv, hvis man blev langvarigt syg eller fik en nedsat arbejdsevne. Endvidere løftes sløret for, hvor stor en andel af lønmodtagerne der har konkrete erfaringer med kolleger, der er blevet fastholdt.

Kapitel 5 beskriver lønmodtagernes konkrete erfaringer med nyansættelser af personer med løntilskud. Det kan både være personer med nedsat arbejdsevne eller personer med langvarig ledighed. Det belyses, hvor der forekommer løntilskudsjob, og hvordan kollegerne oplever det. Er der tale om en af- eller belastning, udføres der arbejde, der ellers ikke ville blive udført, eller føler man sig truet på sit eget arbejde?

Kapitel 6 ser på, om det opleves forskelligt at være ansat på ordinære vilkår, på ordinære vilkår med skånehensyn eller på særlige vilkår. Hvordan opleves arbejdsløshedsrisikoen og konsekvenser af langvarigt sygefravær? Udvikles personernes kvalifikationer på lige fod uanset ansættelsesforhold? Oplever personer ansat på særlige vilkår selv, at de aflaster deres kolleger?

Kapitel 7 belyser lønmodtagernes egne holdninger til henholdsvis fastholdelse af kolleger og til nyansættelse af personer med løntilskud og undersøger, hvad der har betydning for lønmodtagernes holdning.

Kapitel 8 indeholder dette års særlige tema. Temaet er fastholdelse af ældre medarbejdere og virksomhedernes rolle i den forbindelse. Her ser vi på, hvilke jobforhold der kan have betydning for ældre lønmodtageres forventede tilbagetrækningsalder. Afslutningsvist diskuterer vi, om der er nogle af disse jobforhold, som virksomhederne kan påvirke for dermed at fastholde de ældre længere tid på arbejdsmarkedet.

## Sammenfatning af resultaterne

Personalepolitiske tiltag rettet mod særlige grupper rammer ikke altid

Der er i perioden sket en positiv udvikling i lønmodtagernes oplevelse af, at der tages forebyggende hensyn til særlige grupper af ansatte, men på trods af dette er lønmodtagernes oplevelser på et lavere niveau end virksomhedernes. Der er ganske enkelt en mindre andel af lønmodtagere end virksomheder, der oplever, at der tages hensyn til særlige grupper af ansatte. Der, hvor lønmodtagere og virksomheder er tættest på at være enige, er, når det gælder hensynet til sygdomsramte. Vi må derfor konkludere, at der er forskelle på andelen af henholdsvis lønmodtagere og virksomheder, der oplever, at der tages hensyn, men at der generelt er tale om en positiv udvikling.

Der er en klar tendens til, at i jo højere grad man som lønmodtager selv tilhører målgruppen for det udvalgte hensyn, desto mindre er andelen, der mener, at der i høj grad eller i nogen grad tages hensyn. Hvis man selv har mindre børn, hvis man selv er ældre, eller hvis man selv har mange sygedage, så er man mindre positiv i sin vurdering. Dette underbygges endvidere af, at jo mere usikker man er på sin

position på arbejdspladsen på grund af fx sygefravær, arbejdsløshedsrisiko eller arbejdsevnenedsættelse, desto mindre positiv bliver man. Det gælder dog med hensyn til sygdomsramte, at hvis ens sygdom så at sige er formelt anerkendt – fx via et fleksjob – så bliver man mere positiv.

Stemningen er generelt positiv over for at ansætte personer med en fremmed kulturel baggrund

Lønmodtagernes vurdering af stemningen over for at ansætte personer med en fremmed kulturel baggrund har gennemgået en signifikant positiv udvikling. Andelen, der vurderer stemningen som positiv, er steget fra 47 pct. i 1999 til 57 pct. i 2003. Tilsvarende er andelen, som vurderer stemningen som negativ, faldet fra 8 pct. i 1999 til 5 pct. i 2003. Den største ændring fandt dog sted mellem 1999 og 2001. Stigningen ses især på offentlige virksomheder. Samtidig er der en større andel af de offentlige end de private virksomheder, der faktisk har flygtninge og indvandrere ansat. Sammenholdes ovenstående kan det måske tolkes som, at de lønmodtagere, der faktisk har erfaring med kolleger med en anden kulturel baggrund, er mere positive end lønmodtagere uden erfaring.

Positiv forventning om fastholdelse og lempeligere arbejdsvilkår ved sygdom

Over to tredjedele af lønmodtagerne forventer, at deres arbejdsplads vil tage særlige hensyn til dem, hvis de blev langtidssyge, hvilket er en fremgang fra 1999. En fjerdedel forventer, at de vil blive fyret, hvis de blev syge i længere tid, hvilket er flere end i 2001.

Omkring to tredjedele af lønmodtagerne forventer, at deres arbejdsplads vil tage særlige hensyn til dem, hvis deres arbejdsevne blev nedsat, hvilket er en fremgang siden 1999, mens lidt under en tredjedel forventer, at de vil blive fyret, hvis deres arbejdsevne blev forringet, hvilket er en mindre stigning fra 2001.

Flere forskellige forhold spiller ind på lønmodtagernes forventninger til arbejdspladsens reaktion på langvarigt sygefravær eller nedsat arbejdsevne. 50-årige er mere pessimistiske end yngre aldersgrupper. Personer uden uddannelse er mere pessimistiske end personer med uddannelse. Og personer med lang anciennitet på deres arbejdsplads er mere positive end personer med kort anciennitet.



Lønmodtagerne oplever i stigende grad konkrete fastholdelser

Der er sket en væsentlig forøgelse i andelen af lønmodtagere, der har oplevet kolleger med nedsat arbejdsevne fastholdt i et job på særlige vilkår. I 1999 var det tilfældet hos 16 pct. af lønmodtagerne, mens der i mellemtiden er sket en stigning på 9 procentpoint, så det i 2003 er 25 pct. Stigningen er klart signifikant.

Lønmodtagerne oplever i stigende grad nyansættelser på særlige vilkår

Nyansættelser dækker over personer ansat med løntilskud, der ikke var på virksomheden i forvejen. Der kan overordnet set skelnes mellem to typer af nyansættelser: nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne som problem og nyansættelser af personer med ledighed som problem. Kendskabet til ansættelse af personer med ledighed som problem er generelt lidt større end kendskabet til personer med nedsat arbejdsevne som problem i 2003. I den offentlige sektor har halvdelen af lønmodtagerne kendskab til personer ansat i job på særlige vilkår. I den private sektor har godt en fjerdedel af lønmodtagerne kendskab til personer ansat i job på særlige vilkår, men i den private sektor har der været en signifikant stigning i undersøgelsesperioden.

Personer ansat på særlige vilkår anses generelt som en gevinst

Der er omtrent tre gange flere lønmodtagere, der oplever personer ansat i job på særlige vilkår som en aflastning, end lønmodtagere, der oplever det som en belastning. Personer, der kommer udefra, opleves i højere grad som en aflastning end personer, der var på virksomheden, inden de blev ansat i job på særlige vilkår.

Sammenlignet med tidligere undersøgelsesår er der i 2003 markant flere lønmodtagere, som mener, at personer i job på særlige vilkår betyder, at der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført.

Det er kun en meget lille del af lønmodtagerne, som oplever, at deres beskæftigelsesmæssige situation er truet af personer ansat i job på særlige vilkår. På dette punkt har der ikke fundet nogen nævneværdig udvikling sted siden 1999.

Der synes således generelt at være en tendens til, at lønmodtagerne er blevet mere positive, når de skal vurdere, hvilke konsekvenser

det har, at der ansættes personer i job på særlige vilkår. Noget tyder således på, at når lønmodtagerne får erfaringer med personer i job på særlige vilkår, bliver de også mere positive over for denne ansættelsestype.

Personer ansat på særlige vilkår føler sig mere udsatte end personer ansat på ordinære vilkår

Der er væsentlige holdningsforskelle at finde mellem ansatte på særlige vilkår og ordinært ansatte. De ansatte på særlige vilkår skiller sig ud ved at være mere negative end de ordinært ansatte, både når det handler om den oplevede risiko for at blive arbejdsløs, vurderingen af arbejdspladsens holdning til langvarigt sygefravær, samt når det gælder arbejdspladsens medvirken til at udvikle faglige kvalifikationer.

Alt i alt tyder det på, som tidligere undersøgelser også har vist, at de ansatte på særlige vilkår oplever sig mere udsatte på arbejdspladsen. De oplever endvidere, at de aflaster de øvrige medarbejdere i højere grad, end de øvrige medarbejdere føler, de bliver aflastet. Desuden vurderer de i mindre omfang end de ordinært ansatte, at de belaster de øvrige medarbejdere.

Konkrete erfaringer er afgørende for lønmodtagernes holdninger

Lønmodtagernes egne holdninger til hhv. fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne har udviklet sig i positiv retning. Der er tale om en ganske beskeden stigning, men den er signifikant. Lønmodtagerne er mere positive over for fastholdelse end over for nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

Både virksomheder og lønmodtageres holdninger til fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne har altså udviklet sig i positiv retning de senere år. Det ser imidlertid ud til, at lønmodtagerne er et skridt foran i den positive udvikling – ikke mindst i forhold til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Det tyder således på, at det ikke er medarbejderne, der står i vejen for, at der kan etableres endnu flere job til folk med nedsat arbejdsevne.

Det er personlige karakteristika som køn, alder, uddannelse samt erfaring med fastholdelse og nyansættelse af kolleger med nedsat arbejdsevne, der har betydning for lønmodtagernes holdninger til

hhv. fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdssevne. Skal antallet af lønmodtagere med en positiv holdning stige yderligere, kunne en måde således være at give lønmodtagerne flere konkrete erfaringer med personer med nedsat arbejdssevne.

Fysiske jobkrav og utilfredshed med jobbet fremskynder mænd og kvinders tilbagetrækning. Mænd og kvinders tilbagetrækningstidspunkt er påvirket af forskellige forhold på arbejdspladsen. Problemer med at honorere jobkrav og utilfredshed med arbejdstiden bidrager til at fremskynde kvinders tilbagetrækningsalder, mens den normale tilbagetrækningsalder i ens stillingskategori medvirker til at udskyde mænds tilbagetrækning. Generelt har jobforhold størst effekt på kvinders tilbagetrækningsalder, og ønsker man at ændre tilbagetrækningsalderen via ændringer i jobforholdene, skal der være tale om forholdsvis store ændringer, for at tilbagetrækningen vil blive udskudt nævneværdigt.

Virksomhedernes handlemuligheder vil være at sikre det bedst mulige arbejdsmiljø generelt og måske flytte medarbejdere til mindre krævende job, vedvarende at sørge for den nødvendige opkvalificering af medarbejderne samt at tilpasse arbejdstiden til medarbejdernes behov. Endelig kan virksomhederne forsøge at præge den normale tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen således, at det bliver "normalt" at trække sig tilbage, efter at 60 års alderen er passeret. "Normalt" skal i denne sammenhæng forstås som den kulturelle norm, der forefindes på den enkelte arbejdsplads for, hvornår man trækker sig tilbage.

## Konklusion

Når vi konkluderer på tværs af rapportens kapitler, er følgende punkter uomgængelige:

- Lønmodtagere og virksomheder er forholdsvis enige i deres vurderinger, blot ligger virksomhederne et niveau højere end lønmodtagerne, når de skal give deres egne politikker karakter. Der er en mindre andel af lønmodtagere end virksomheder, der oplever, at der tages hensyn til særlige grupper af ansatte, men både lønmodtagere og virksomheder vurderer, at der i højere eller mindre grad tages hensyn til særlige grupper af ansatte

- Der er ikke sket den store udvikling i lønmodtagernes holdninger i perioden 1999-2003, men den, der har været, har overvejende været positiv. Positiv forstået som, at lønmodtagerne har stigende forventninger til og positive oplevelser af deres respektive arbejdspladser, når det gælder forebyggelse, fastholdelse og nyansættelser
- Konkrete erfaringer med fastholdelse, integration samt nyansættelser gør lønmodtagere mere positive over for netop fastholdelse og nyansættelse med løntilskud
- Målgrupperne for personalepolitiske tiltag er tilsyneladende mere kritiske end grupperne uden for målgruppen. Dette kunne være en indikator på, at der er forskel på politikken og den konkrete implementering
- Lønmodtagere, der selv føler sig i en udsat position på arbejdspladsen, er tilbøjelige til at være mindre positive over for fastholdelse og nyansættelser
- Personer, der er ansat på særlige vilkår, oplever deres position på arbejdspladsen ringere, end personer ansat på ordinære vilkår og ordinære ansatte, der i praksis har skånehensyn, oplever deres position
- Fysiske jobkrav og jobtilfredshed påvirker mænd og kvinders tilbageværende alder forskelligt

## Perspektiver og diskussion

Er det indsatsen, vi måler?

Det måske allermest bemærkelsesværdige ved disse målinger er, hvor lidt udvikling der i grunden har været i lønmodtagernes holdninger. Enkelte områder skiller sig ud, men det overvejende indtryk er, at det er begrænset, hvor store udsvingene over årene har været. At det kan undre, skyldes den fokus, der gennem årene har været på forskellige temaer inden for det rummelige arbejdsmarked både på arbejdspladserne, i interesseorganisationerne knyttet til arbejdsmarkedet og på det landspolitiske plan.

Lønmodtagernes sygefravær og virksomhedernes rolle heri har fx været et højt prioriteret emne i alle årene. I diskussionerne har der været lagt vægt på, hvor vigtigt det er at fastholde sygdomsramte på arbejdspladsen, således at de ikke mister tilknytningen til arbejdsmarkedet. Der er lavet vejledninger i arbejdsfastholdelse for både de private og offentlige virksomheder. Der er gennemført forsøg og projekter over hele landet, og der er lavet kortlægninger og analyser. Alt i alt må det siges, at sygefraværet har været et højt profileret tema. Fokus på et område kan have forskellige konsekvenser på lønmodtagernes holdninger til virksomhedernes indsats.

Hvis det antages, at virksomhedernes indsats har været jævnt stigende gennem hele perioden og lønmodtagernes forventninger til indsatsen også har været stigende netop på grund af det store fokus, så kan der ligge mindst tre forskellige overvejelser bag lønmodtagernes besvarelser:

- Lønmodtagernes forventninger bliver overopfyldt – lønmodtagerne vil vurdere indsatsen som voldsomt stigende
- Lønmodtagernes forventninger indfries, hvilket vil afspejle sig i, at der stort set ingen udvikling vil være
- Indsatsen lever ikke op til forventningerne, hvilket vil betyde et fald i lønmodtagernes vurderinger af virksomhedernes indsats

Det vil sige, at hvis lønmodtagernes forventninger og virksomhedernes indsats har fulgtes ad, vil det se ud, som om der intet er sket, mens der i virkeligheden kan være tale om et område – in casu sygefraværet – hvor der er sket meget i denne periode.

Ovenstående eksempel er valgt blot for at illustrere, hvor vanskeligt det er at måle holdninger og i særdeleshed at måle en udvikling i holdninger. Eksemplet lægger også op til, at en fortsat måling af lønmodtagernes vurdering af virksomheders sociale engagement skal gøres langt mere konkret.

### Rammer indsatsen rigtigt?

Fastholdelse og dermed sygefraværet er et af de områder, hvor der er sket en positiv udvikling i form af, at lønmodtagerne både forventer og oplever, at der tages hånd om syge medarbejdere. Til gengæld har der vist sig et andet problem omkring netop sygefravær. Nok er det

et område med overensstemmelse mellem lønmodtagere og virksomheder, men noget tyder på, at netop de grupper på arbejdsmarkedet, som skulle drage nytte af den øgede opmærksom på sygefraværet, ikke oplever dette.

Der er en tendens til, at de svage grupper på arbejdsmarkedet (som i disse undersøgelser er karakteriseret ved ikke at have en uddannelse, i høj grad at opleve en arbejdsløshedsrisiko, at have et relativt højt sygefravær mv.) i mindre grad oplever eller forventer, at der tages hensyn til dem. Endvidere har disse grupper også lavere forventninger til, at der vil blive taget konkrete foranstaltninger i brug for at forhindre en udstødelse af dem fra arbejdspladsen.

Eksemplet er ikke rejst for at forklejne indsatsen rettet mod sygefraværet, men snarere for at gøre opmærksom på, at den indsats, der har været omkring sygefravær og fastholdelse, tilsyneladende ikke opleves så positivt af de grupper, det faktisk drejer sig om. Måske er det noget, man skulle tage op på den enkelte arbejdsplads, i organisationerne og politisk.

Erfaringer giver tilsyneladende gode oplevelser

– det gælder om at starte en god cirkel

Et helt gennemgående træk både i virksomhedsmålingen og i lønmodtagermålingen er, at erfaringer med fastholdelse af kolleger, nyansættelser af personer med løntilskud og integration af flygtninge og indvandrere har den virkning, at virksomheder og lønmodtagere, der har den konkrete erfaring, er de mest positive.

I virksomhedsmålingen i 2003 viste det sig ved, at virksomheder, der havde kastet sig ud i enten fastholdelse, nyansættelser eller integration, sandsynligvis havde fastholdt flere medarbejdere, nyansat flere personer eller integreret flere flygtninge og indvandrere. I modsætning hertil er der stadig en stor andel af de danske virksomheder, der ikke er kommet i gang endnu. Det kaldte vi en stigning i virksomheders sociale engagement i dybden men ikke i bredden.

Her i lønmodtagermålingen viser et tilsvarende mønster sig. Lønmodtagere, der har erfaringer med fx nyansættelser af personer ansat på særlige vilkår, er også de mest positive over for selv samme nyansættelser.

Der er således noget, der tyder på, at det blot er et spørgsmål om at udvide kredsen af virksomheder, der kaster sig ud i nogle af de nævnte områder – også selvom medarbejderne virker skeptiske i begyndelsen. Målingsundersøgelsen viser nemlig, at de bliver positive via de konkrete erfaringer. Eller sagt på en anden måde: Det skal ikke være hensynet til medarbejderne, der skal få virksomhederne til at holde sig tilbage, tværtimod. Der skal skabes nogle gode cirkler.

Hvem er personerne, der bliver ansat på særlige vilkår? For første gang er der blevet stillet spørgsmål til personer ansat på særlige vilkår direkte. Det vil sige, at vi har fået en lille indikation af, hvordan disse personer oplever at være ansat på særlige vilkår.

Der findes en del kvalitative analyser af personer i fleksjob.<sup>3</sup> Disse undersøgelser har afsløret, at det er en blandet oplevelse at være ansat i fleksjob. Hvis man kort skal opsummere resultaterne fra disse, kan man fra positivsiden fremhæve følgende:

- Personer i fleksjob giver udtryk for glæde ved at blive brugt og føle sig nyttige
- Personerne lægger stor vægt på de sociale kontakter, som en tilknytning til en arbejdsplads giver
- Økonomisk kan det for nogle være en fremgang – for andre en nedgang
- De personer, der trives allerbedst, er de, der er overgået til et fleksjob på den samme arbejdsplads som led i et fastholdelsesforløb
- Nogle oplever det som en lettelse, at der er skabt rum og legitimitet omkring deres nedsatte arbejdsevne

Fra den mere negative side kan fremhæves:

- Selve fleksjobbet indeholder sjældent elementer af virksomhedens kerneydelser
- Fordi jobbene ofte ikke kræver særlige kvalifikationer, føler ganske mange sig overkvalificerede til jobbet

---

3. Følgende opsummeringer er foretaget på baggrund af følgende publikationer: Hjørring Kommune og DISCUS A/S, (2001), Hohnen, (2000), Jensen, (2001), Juul, (2000), Schmuhl, (2000), Teknologisk Institut, (2000).

- Virksomheden overser de kvalifikationer og de arbejds erfaringer, som mange har
- Der investeres ikke i at udvikle personens faglige kvalifikationer
- Mange oplever, at det er vanskeligt at se, hvordan de skal kunne finde et nyt job, hvis de er utilfredse med det første
- Der er ofte problemer med de gensidige forventninger hos arbejdsgiveren og personen, der skal bestride fleksjobbet

Resultatet fra denne målingsundersøgelse bekræfter til dels de ovenstående resultater. Blandt andet oplever personer ansat i et løntilskudsjob i mindre grad end personer ansat på ordinære vilkår, at virksomheden udvikler deres faglige kvalifikationer. Men det vigtigste resultat er dog nok, at undersøgelsen bekræfter en formodning om, at det kunne være interessant at få en undersøgelse, der udelukkende fokuserede på personer ansat på særlige vilkår på arbejdsmarkedet.

### Lovene, forvaltningen og formidlingen

Socialforskningsinstituttets målinger af virksomheders sociale engagement har hidtil fokuseret på lønmodtagernes og på virksomhedernes vurderinger af samme. Men som det også er fremgået af målingerne, er der en vigtig tredje part, når virksomheders sociale engagement skal udføres i praksis. Denne tredje part er det offentlige system. Det vil sige både de love og bekendtgørelser, der ligger til grund for forvaltningen, selve forvaltningen samt formidlingen af de muligheder, der ligger i lovene.

Hvis man først ser på selve forvaltningen af loven, vil det først og fremmest dreje sig om at afdække, hvilken betydning det udførende led har i forhold til virksomheders sociale engagement. Hvilken betydning har fx kommuner og AF for virksomheders sociale engagement? Hvordan opleves samspillet mellem virksomheder og kommuner helt konkret i forbindelse fx med et besøg af en virksomhedskonsulent eller i forbindelse med sygedagpengesager og eventuel fastholdelse af en medarbejder? Har det haft betydning, at der nu er private aktører på banen i forbindelse med formidling af job på særlige vilkår? Er der forskel på kommuner og AF, på forskellige kommuner, på hvordan kommuner eller AF behandler forskellige typer af virksomheder osv.? Der er rigtig mange spørgsmål, som det kunne være overordentligt nyttigt at få nogle svar på i den fortsatte udvikling af virksomheders sociale engagement.



Den anden del er at se på selve de love, der ligger til grund for virksomheders sociale engagement. Er de forståelige og anvendelige for virksomheder og for personer med nedsat arbejdsevne? Komplicerede regelsæt og procedurer kan være en barriere for mange virksomheder i forhold til at ansætte personer fra udsatte grupper. Formidlingen af de muligheder, der findes til støtte og andre initiativer af betydning for det sociale engagement, kan ligeledes være med til at øge rummeligheden på landets arbejdspladser, og dette rejser selvfølgelig spørgsmålet om, hvorvidt de implicerede parter overhovedet har kendskab til de muligheder, der ligger i lovgivningen.

Hvis der således skal opsummeres på, hvad disse års målinger med fordel kunne suppleres med, skulle det være:

- Langt mere konkrete og praksisnære spørgsmål til lønmodtagerne, således at der kan foretages en egentlig sammenligning mellem lønmodtagere og virksomheder. Ideelt set skal det være lønmodtagere og personaleansvarlige på samme virksomhed, der bliver spurgt
- En undersøgelse, der tager udgangspunkt i de personer, der er ansat på særlige vilkår. Hvordan er det at være ansat på særlige vilkår, og kan det gøres bedre?
- Hvordan oplever virksomheder, lønmodtagere og personer med nedsat arbejdsevne lovene og især forvaltningen af samme?



# BEGREBER OG UDVIKLINGEN PÅ ARBEJDSMARKEDET

I de følgende kapitler beskrives virksomheders sociale engagement, som lønmodtagerne oplever det. Dette kapitel har til hensigt at afgrænse området samt beskrive forskellige forhold, der kan tænkes at yde indflydelse på, dels det sociale engagement, og dels lønmodtagernes opfattelse af dette engagement. Først beskriver vi det rummelige arbejdsmarked og virksomheders sociale engagement. Herefter redegør vi for lønmodtagernes forskellige roller i forhold til det sociale engagement både som kolleger til personer, der oplever problemer af den ene eller den anden art, og som vigtige informationskilder til en afklaring af, hvor stort et engagement de danske virksomheder lægger for dagen. Årbog 2004 er, som omtalt i kapitel 1, den tredje i rækken, hvor lønmodtagerne stilles spørgsmål. En væsentlig del af hensigten med årbogen er at beskrive den udvikling, der har fundet sted i forhold til tidligere målinger – derfor redegør vi også for problemer forbundet med beskrivelsen af en sådan udvikling. Kapitlet fortsætter med en gennemgang af relevante forhold på arbejdsmarkedet og politiske tiltag af betydning for virksomheder og lønmodtagere. Afslutningsvis beskrives udviklingen i sygefraværet og lønmodtagernes oplevelse af nedsat arbejdsevne. Både sygefravær og nedsat arbejdsevne kan være gode indikatorer for, hvordan forholdene på arbejdsmarkedet udvikler sig.

## Det rummelige arbejdsmarked

Siden midten af 90'erne har der været et stigende fokus på at sikre udstødte og udstødningstruede personer en fastere tilknytning til arbejds-

markedet. Med *udstødte* personer menes personer, der ikke har nogen fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Denne manglende tilknytning kan skyldes en nedsat arbejdsevne, fx som følge af sygdom, eller den kan skyldes langvarig ledighed, etnisk oprindelse mv. *Udstødningstruede* personer er personer, der af samme årsager risikerer at *miste* beskæftigelsen.

Et rummeligt arbejdsmarked, som det bl.a. omtales i Socialforskningsinstituttet (2002), kan anskues fra flere vinkler:<sup>1</sup>

- *Virksomheders sociale engagement* er det omfang, virksomheder deltager i at forebygge eller afhjælpe sociale problemer. Man kan påvirke det sociale engagement på forskellig vis, bl.a. gennem kampagner og oplysning rettet mod virksomhedslederens holdninger og viden om de svageste på arbejdsmarkedet og de ressourcer, der her ligger ubrugt. Et andet vigtigt instrument er at give virksomhederne de rette økonomiske incitamenter. Det kan fx være løntilskud til de virksomheder, der ansætter personer med nedsat arbejdsevne.
- *Social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger* har til formål at sikre, at personer med nedsat arbejdsevne eller ledighedsproblemer får mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet. Ordningerne skal sikre, at virksomheder får en kompensation ved ansættelse af denne type personer, der holder dem omkostningsfrie ved at udvise denne form for socialt engagement.
- *Ændrede forhold på arbejdsmarkedet* spiller en stor rolle for, hvilke typer af arbejdskraft der er plads til. Udviklingen af nye organisationsformer kan indebære mere fleksible arbejdsformer, der igen stiller andre krav til medarbejdernes kvalifikationer, end de besidder. Ændrede kvalifikationskrav kan lede til en marginaliseringsprocess, medmindre kvalifikationskravene bliver tilpasset eller arbejdsstyrken uddannet. Denne opgave kan løses af både virksomhederne og det offentlige i samarbejde med de berørte medarbejdere. Andre strukturelle og teknologiske ændringer kan også have betydning for rummeligheden.

---

1. Listen er ikke udtømmende.

- *Forenkling, forvaltning og formidling.* I forsøget på at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked spiller forenkling af regler og procedurer samt effektiv forvaltning af samme – i forbindelse med eksempelvis ansættelse af personer i job på særlige vilkår – en væsentlig rolle. Komplicerede regelsæt og procedurer kan være en barriere for mange virksomheder i forhold til at ansætte personer fra udsatte grupper, og en målrettet og effektiv forvaltning af diverse ordninger kan ligeledes fremme rummeligheden. Formidling af muligheder for støtte og andre initiativer af betydning for det sociale engagement kan ligeledes være med til at øge rummeligheden på landets arbejdspladser.

Årbog 2004 tager udgangspunkt i det område af arbejdsmarkedets rummelighed, som vedrører virksomheders sociale engagement. Det er imidlertid umuligt ikke at berøre de øvrige områder, idet de er nært beslægtede.

## Virksomheders sociale engagement

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

Opfattelsen af virksomheders sociale engagement som virksomhedsadfærd, der forebygger eller afhjælper sociale problemer, er ikke uproblematisk. Et af de centrale kritikpunkter af denne definition er, at det sociale engagement ikke defineres ved virksomhedens motiver, men ved dens handlinger (Rosdahl, 2000). En virksomhed, der udviser socialt engagement som følge af et motiv, har det sociale engagement som et egentligt mål for virksomheden. Dette er ikke nødvendigvis tilfældet, hvis virksomhedens sociale engagement måles som resultatet af dens handlinger. Det er muligt, at virksomheden kun agerer socialt, fordi en sådan adfærd kan føre til opnåelsen af andre mål som fx profitmaksimering. En virksomhed, der opkvalificerer arbejdskraften, agerer socialt, idet udsatte medarbejdere gøres i stand til at møde kravene fra arbejdsmarkedet. Virksomhedens motiv behøver imidlertid

ikke at være socialt engagement. Det kan være omkostningsmæssigt rationelt for virksomheden at opkvalificere arbejdskraften som alternativ til nyansættelser, og herved har virksomheden ageret socialt som resultat af et profitmaksimerende motiv. Når definitionen alligevel anvendes, skyldes det, at det fra en samfundsmæssig synsvinkel er underordnet, om det sociale engagement er et mål eller et middel – så længe virkningen er den samme. I øvrigt er det en mere praktisk definition; det er trods alt nemmere at måle en virksomheds handlinger end dens motiver.

### Tre former for socialt engagement

Socialt engagement kan antage mange former. En virksomhed kan fx tilbyde videreuddannelse eller omskoling til medarbejdere, der ikke længere har tilstrækkelige kvalifikationer. De kan tilbyde ansættelse på særlige vilkår til personer, der ikke har fuld arbejdsevne, eller de kan nyansætte personer, der traditionelt har svært ved at finde beskæftigelse. Det kan være hensigtsmæssigt at opdele disse meget forskellige former for socialt engagement i kategorierne forebyggelse, fastholdelse og nyansættelse.

- *Forebyggelse:* Virksomheder kan forebygge sociale problemer blandt egne medarbejdere gennem personalepolitikken. Fx er personalepolitikken med til at sikre, at medarbejderne ikke havner i en sårbar situation i forhold til arbejdsmarkedstilknytningen. Familie- og seniorpolitikken er to centrale områder i forebyggelsen af sociale problemer, ligesom fokus på medarbejders fravær og kriser kan forhindre, at de pågældende medarbejdere havner i en situation, hvor fastholdelse er nødvendig
- *Fastholdelse:* Socialt engagement i form af en fastholdende indsats er, modsat den forebyggende indsats, rettet mod personer, der allerede befinder sig i en udsat position i virksomhederne – de er truet af udstødning eller marginalisering på arbejdsmarkedet. En sådan udsat position kan være opstået af forskellige grunde, men overordnet skelner man mellem udsathed på grund af ændrede kvalifikationskrav og udsathed på grund af nedsat arbejdsevne

- *Nyansættelse*: Nyansættelser som del af et socialt engagement er udelukkende rettet mod personer, der ikke befinder sig på arbejdsmarkedet i forvejen.<sup>2</sup> Nyansættelse består typisk af, at virksomhederne ansætter personer, som traditionelt har vanskeligt ved at opnå eller fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet. Der kan eksempelvis være tale om aktivering af langtidsledige eller ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne mv.

## Lønmodtagernes rolle i undersøgelsen

Denne årbog om virksomheders sociale engagement er nummer 6 i rækken, og det er den tredje årbog, der er baseret på en interviewundersøgelse af lønmodtagerne. De tre andre er baseret på interviewundersøgelser af virksomhederne (den personaleansvarlige medarbejder). Men hvorfor er det interessant at spørge lønmodtagerne, når det i virkeligheden handler om virksomhederne og deres politikker? Det er der flere årsager til. Lønmodtagerne er en del af virksomhederne; de er kolleger til de medarbejdere, der eventuelt får nedsat arbejdsevne, og det er meget plausibelt at antage, at kollegernes holdninger er af væsentlig betydning for rummeligheden på den enkelte arbejdsplads, som det også vises i "Medlemmer i fleksjob" (HK København, 2003). Lønmodtagerne spiller imidlertid også en vigtig rolle i en helt anden forbindelse. De er vigtige kilder til viden om, hvilket socialt engagement virksomhederne egentlig lægger for dagen. De kan være med til at afklare, om lønmodtagere og arbejdsgivere har den samme opfattelse af indsatsen. Oplever lønmodtagerne i samme grad som ledelsen, at virksomhederne optræder socialt ansvarligt? Og har de samme forventninger til, hvad der sker, hvis en medarbejder kommer ud for en nedsættelse i arbejdsevnen?

Lønmodtagernes rolle med hensyn til erfaringer med og holdninger til virksomheders sociale engagement vedrører således flere dimensioner:

- 
2. I de tidligere årbøger om virksomheders sociale engagement blev begrebet integration anvendt i stedet for nyansættelser. I erkendelse af at, integration i de seneste år nærmest er blevet synonymt med integration af indvandrere og flygtninge og ikke i mere bred forstand integration af personer med nedsat arbejdsevne eller ledighed som problem, har vi valgt at anvende betegnelsen nyansættelser.

- Lønmodtagernes opfattelse af, hvilket socialt engagement der udøves på interviewpersonens arbejdsplads
- Herunder en validering af virksomhedernes besvarelser
- Lønmodtagernes holdning til virksomheders sociale engagement og det at have/få kolleger med nedsat arbejdsevne
- Forventninger til, hvad der vil ske, hvis interviewpersonen selv kommer ud for en nedsættelse i arbejdsevnen

I en dansk sammenhæng har virksomheders sociale engagement i vid udstrækning handlet om fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Målingen af virksomheders sociale engagement er derfor i nogen udstrækning blevet synonym med antallet af ansatte i forskellige løntilskudsjob. Årsagen til det markante fokus på disse typer af job er, at personer ansat i job med løntilskud betragtes som en rimelig approksimation for omfanget af arbejdspladsens rummelighed. En al for ensidig fokusering på løntilskudsjob som indikator på socialt engagement er imidlertid ikke hensigtsmæssig. Det kan fx tænkes, at personer i job med løntilskud fortrænger ordinært ansatte, dvs. at personer i job på særlige vilkår er blevet ansat på bekostning af ordinært ansatte. I hvilket omfang dette er tilfældet, er det ikke muligt at afgøre på baggrund af indeværende undersøgelse, men hvis fortrængning af denne art finder sted, er der ikke tale om socialt engagement, men snarere skjult erhvervsstøtte. Der synes på den baggrund at være behov for yderligere undersøgelser af løntilskudsansættelser på danske virksomheder. At der kommer flere personer i job med løntilskud, kan også være udtryk for, at arbejdsmarkedet stiller større krav end tidligere, og stigningen i antallet af eksempelvis fleksjobbere er derfor ikke et udtryk for øget socialt engagement, men et udtryk for et "hårdere/mere snævert" arbejdsmarked. Endvidere kan det også tænkes, at flere løntilskudsjob er en konsekvens af, at lønmodtagernes kvalifikationer ikke er tilstrækkelige eller tidssvarende.

På dette område spiller lønmodtagerundersøgelserne en central rolle. De giver mulighed for at afdække omfanget af det sociale engagement fra en anden kilde og kan samtidig være med til at understøtte eller drage tvivl om resultaterne fra virksomhedsundersøgelserne. Som supplement til at tælle antal ansatte i job på særlige vilkår, personalepolitikker mv. kan lønmodtagerundersøgelsen give et billede af medarbejdernes forventninger til virksomhedens sociale engagement.



Eksempelvis vil en virksomhed, der har mange ansat i uformelle skånejob, give medarbejderne på den pågældende virksomhed nogle bestemte forventninger til, hvad der vil ske, hvis de får en nedsat arbejdsevne. På denne måde kan vi sammenholde lønmodtagernes og virksomhedernes besvarelser samt udviklingen over tid.

Bagsiden af medaljen ved lønmodtagerundersøgelsen knytter sig også til deres rolle som kilde ved en vurdering af det sociale engagement. Det er ikke sikkert, at medarbejdernes viden og forventninger modsvarer de faktiske forhold på virksomheden; måske har virksomheden endnu ikke oplevet personer, der er havnet i en personlig krise eller har fået nedsat arbejdsevne, hvorfor medarbejderne muligvis ikke kan danne sig et retvisende billede af, hvad der vil ske i en sådan situation. Lønmodtagernes besvarelser på spørgsmålene må tages med forbehold, ikke desto mindre viser der sig i mange tilfælde at være god overensstemmelse mellem virksomheder og lønmodtageres besvarelser – særligt når det gælder udviklingen i forhold til de tidligere undersøgelsesår, mens der synes at være nogen forskel i opfattelsen af niveauet af det sociale engagement (jf. kapitel 1).

## Om at måle en udvikling

Et af formålene med serien af undersøgelser af virksomheders sociale engagement er at måle udviklingen i undersøgelsesperioden. For at en sådan sammenligning af resultaterne på tværs af årene skal være meningsfuld, må nogle metodiske forhold være opfyldt.

Først og fremmest er det nødvendigt, at stikprøverne er udtrukket på samme måde. Hvis dette ikke er tilfældet, kan forskellige grupper af lønmodtagere (fx aldersgrupper) være repræsenteret i varierende omfang og være årsag til forskellige resultater. Databilaget sidst i bogen redegør for udvælgelsesmetoden, der er identisk med udvælgelsen i de to tidligere lønmodtagerundersøgelser. I denne måling har 6.512 lønmodtagere besvaret skemaet. For det andet er det vigtigt, at spørgsmålene opfattes på samme måde af respondenterne i de forskellige år. Af hensyn til dette forhold er spørgsmålene i spørgeskemaet fastholdt med de samme formuleringer, og risikoen for forskellige opfattelser af spørgsmålene er således begrænset. Enkelte spørgsmål er dog ændret, mens andre er taget helt ud af undersøgelsen, og i disse tilfælde skal

sammenligningen tages varsomt. Der er i kapitlerne gjort opmærksom på disse ændringer ved gennemgangen af resultaterne.

I undersøgelser, som strækker sig over en årrække, er det vanskeligt at tage højde for omgivelsernes påvirkning af respondenterne. Virksomheders sociale engagement er en del af den offentlige samfundsdebat, og udviklingen i denne kan meget vel tænkes at have indflydelse på svarpersonernes opfattelse af det sociale engagement. Der foreligger fx den mulighed, at en øget fokusering på emnet i medierne kan ændre respondentens besvarelse af et givet spørgsmål alene af den årsag, at de er blevet bevidste om forhold, de ellers ikke ville have kendt. Imidlertid er det netop den positive side af den offentlige debat: at påvirke interessenterne i deres opfattelse af sociale problemer som et vigtigt element i skabelsen af et mere rummeligt arbejdsmarked.

## Udviklingen på arbejdsmarkedet

Lønmodtagernes oplevelser af og holdninger til socialt engagement samt virksomhedernes faktiske indsats må forventes at være påvirket af udviklingen i dansk økonomi i almindelighed og udviklingen på arbejdsmarkedet i særdeleshed. En kort opsummering af denne udvikling kan afklare, i hvilken retning besvarelserne må antages at være påvirket i undersøgelsesperioden.

Den internationale konjunkturedgang, der startede i USA i begyndelsen af 2001, og som hurtigt spredte sig til Europa, synes omsider at være afløst af et opsving, som dog endnu ikke for alvor er slået igennem i Europa. Dansk økonomi blev ramt af den globale afmatning, og som følge heraf faldt væksten markant i 2001 og 2002 og nåede formentlig sit laveste i 2003 (jf. tabel 2.1). Da lønmodtagerne i denne undersøgelse blev interviewet i efteråret 2003, er det altså med denne negative udvikling i de foregående år, at besvarelserne skal sættes i relief.

En konjunkturedgang kan have direkte indflydelse på både virksomhedernes interne og eksterne sociale engagement. I det omfang virksomhedernes indtjening falder, er det tænkeligt, at ressourcerne til både fastholdelse og nyansættelse af udsatte medarbejdere bliver færre, fx i form af færre midler til efteruddannelse (fastholdelse) og ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne (nyansættelse).

Tabel 2.1

Udvalgte nøgletal for udviklingen i dansk økonomi i undersøgelsesperioden – særligt med henblik på arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedets rummelighed.

	1999	2000	2001	2002	2003
Realt BNP (stigning i pct.)	2,6	2,8	1,6	1,0	0,4
<b>Arbejdsmarked</b>					
Arbejdsstyrke (1.000 personer)	2.874	2.886	2.891	2.886	2.889
Beskæftigede (1.000 personer)	2.716	2.736	2.746	2.741	2.718
– heraf i privat sektor	1.896	1.914	1.922	1.907	1.886
– heraf i offentlig forvaltning og service	820	821	824	834	832
Beskæftigelse (stigning, pct.)	1,3	0,5	0,4	-0,2	-0,8
Ledighed (1.000 personer)	158	150	145	145	171
Efterlønsmodtagere (do.)	149	156	159	169	179
Personer på arbejds- markedsorlov (do.)	32	26	22	17	5
Ledige i pct. af arbejdsstyrken	5,5	5,2	5,0	5,0	5,9
<b>Job på særlige vilkår</b>					
Ledige i job på særlige vilkår <sup>1</sup> (1.000 personer)	36,9	33,2	42,9	42,2	36,3
Fleksjob (do.)	6,5	9,9	15,2	21,6	26,3
Skånejob (do.)	4,5	5,4	5,7	6	6

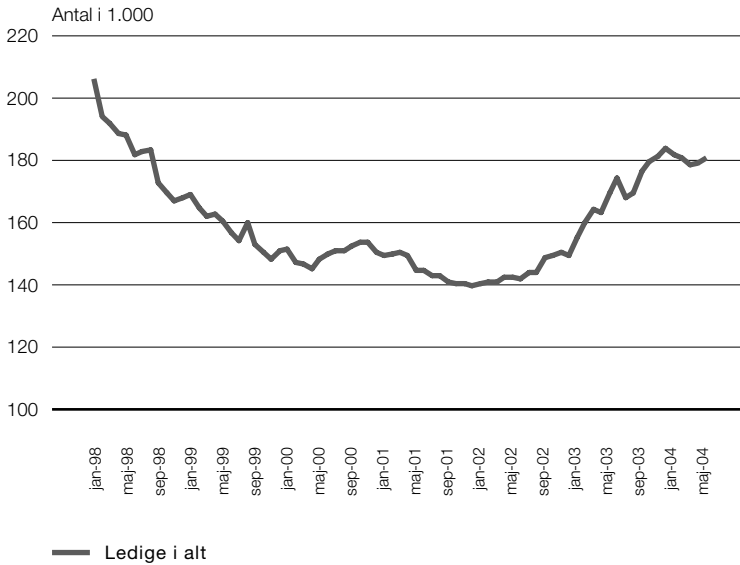
Note 1: Ledige i job på særlige vilkår dækker over personer i virksomhedspraktik og løntilskudsjob som jobtræning, individuel jobtræning, puljejob, servicejob samt voksenlærlinge.

Kilde: Økonomisk Redegørelse, maj 2003 og maj 2004, Finansministeriet samt Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Konjunkturtilbagegangen satte sine spor på ledighedsstatistikken. I marts 2002 nåede ledigheden et historisk lavt niveau på omkring 140.000 personer. I den resterende del af 2002 steg den jævnt og lå ultimo 2002 på ca. 151.000 personer. Den negative udvikling fortsatte i 2003, og ledigheden nåede sit foreløbige højdepunkt ved udgangen af 2003 med omkring 170.000 ledige (se også figur 2.1). Det bemærkes, at årsagen til den stigende ledighed primært skal findes på efterspørgselssiden, idet arbejdsstyrkens omfang ikke har gennemløbet nogen markant udvikling siden 2001 (jf. tabel 2.1).

Figur 2.1

Udviklingen i ledigheden fra primo 1998 til primo 2004.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

En stigende ledighed er formentligt til skade for virksomheders sociale engagement og arbejdsmarkedets rummelighed. Det er tænkeligt, at de udstødningstruede medarbejdere står forrest i køen, når virksomhederne skal afskedige. Når ledigheden stiger, har virksomhederne desuden et relativt stort udbud af arbejdskraft at vælge imellem, og incitamentet til at ansætte personer, der har svært ved at leve op til kravene på arbejdsmarkedet, bliver mindre. Det er med andre ord meget muligt, at de svageste personer bliver hårdest ramt ved en konjunkturedgang.

I hvilket omfang lønmodtagernes besvarelser påvirkes af denne udvikling på arbejdsmarkedet, er det muligt at få belyst i indeværende undersøgelse på et overordnet plan. Interviewpersonerne bliver bl.a. spurgt om, hvordan de vurderer risikoen for, at de bliver ramt af arbejdsløshed i de næste par år. Den økonomiske udvikling og udviklingen på arbejdsmarkedet, som skitseret ovenfor, afspejler sig klart i udviklingen i lønmodtagernes besvarelser, som det fremgår af tabel 2.2. I 2003 er der en signifikant større andel, der enten mener, at der er *nogen* eller

stor risiko for arbejdsløshed i de næste par år sammenlignet med undersøgelsesårene 1999, hvor arbejdsløsheden var faldende, og 2001, hvor arbejdsløsheden var på et historisk lavt niveau. Der synes altså at være en rimelig god sammenhæng mellem udviklingen i interviewpersonernes oplevede arbejdsløshedsrisiko og den generelle ledighedsudvikling over undersøgelsesperioden. Denne sammenhæng understreger vigtigheden af at have udviklingen på arbejdsmarkedet in mente, når resultaterne af årbogen fortolkes – særligt spørgsmål relateret til jobsikkerhed.

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

Tabel 2.2

Lønmodtagernes selvvaluerede risiko for at blive arbejdsløs inden for de næste par år. Særskilt for undersøgelsesår. Procent.

	Selvvalueret risiko for arbejdsløshed i de næste par år		
	1999*	2001*	2003
Stor risiko	6	6	8
Nogen risiko	9	10	15
Lille risiko	39	45	42
Ingen Risiko	47	39	36
I alt	101	100	101
<b>Uvægtet procentgrundlag</b>	<b>6.605</b>	<b>6.497</b>	<b>5.956</b>

Anm.: En \* efter undersøgelsesåret 1999 eller 2001 markerer, at svarfordelingen for det pågældende år er signifikant forskellig fra svarfordelingen i undersøgelsesåret 2003 på 5 pct.-niveau.

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

Lønmodtagerne i undersøgelsen er blevet spurgt, i hvor høj grad arbejdspladsen medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer. Hermed er det muligt at få belyst, i hvilket omfang virksomhederne udvikler deres medarbejdere, samt at få afklaret, om der er sket en ændring i indsatsen i undersøgelsesperioden. Langt størstedelen af interviewpersonerne (knap 80 pct.) er af den opfattelse i 2003, at deres arbejdsplads i nogen eller høj grad medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer (jf. tabel 2.3). De resterende godt 20 pct. mener slet ikke eller ikke i særligt stort omfang, at arbejdspladsen medvirker til deres faglige udvikling. I forhold til 1999 og 2001 har der ikke fundet nogen betydelig udvikling sted. På den ene side kan vi derfor konstatere, at de sidste års økonomiske afmatning ikke har haft indflydelse på lønmodtagernes opfattelse af arbejdspladsens indsats for at udvikle deres faglige kvalifikationer. På den anden side konstaterer vi samtidig, at den omtalte globalisering ikke har givet anledning til en større oplevet indsats med hensyn til opkvalificering af arbejdskraften i de senere år. Det er selvfølgelig muligt, at den udeblevne udvikling skyldes, at de to omtalte effekter har udlignet hinanden.

Tabel 2.3

Lønmodtagerne fordelt efter deres oplevelse af, i hvilket omfang arbejdspladsen medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer. Særskilt for undersøgelsesår. Procent.

	Oplevelse af arbejdspladsens medvirken til udvikling af faglige kvalifikationer		
	1999	2001	2003
Ja, i høj grad	38	36	36
Ja, i nogen grad	39	43	43
Nej, ikke særligt	12	12	12
Nej, slet ikke	12	9	10
I alt	101	100	101
<b>Uvægtet procentgrundlag</b>	<b>6.703</b>	<b>6.535</b>	<b>6.037</b>

Anm.: En \* efter undersøgelsesåret 1999 eller 2001 markerer, at svarfordelingen for det pågældende år er signifikant forskellig fra svarfordelingen i undersøgelsesåret 2003 på 5 pct.-niveau. Tabellen indeholder ingen \*, idet der ikke har fundet en signifikant udvikling sted.

## Politiske tiltag og aftaler på arbejdsmarkedet

Generelt er de rammer, som lovgivningen og aftaler på arbejdsmarkedet lægger, væsentlige for det sociale engagement og dermed også for lønmodtagernes oplevelse af engagementet. Det kan være i form af bestemmelser, aftaler mv., der har til hensigt direkte at påvirke virksomheders sociale engagement (fx regler til regulering af afskedigelser), eller det kan være en indirekte påvirkning, der tilpasser virksomheders økonomiske incitamenter til at øge det sociale engagement (løntilskudsordninger mv.). Endelig kan offentlige myndigheder forsøge at påvirke virksomhedernes opfattelse og forståelse af den rolle, de spiller i løsningen af sociale problemer ved kampagner, konferencer, prisuddelinger osv.

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

Bestemmelserne om finansiering af sygedagpenge er blevet harmoniseret mellem den offentlige og private sektor fra januar, 2000. Hermed skal offentlige virksomheder såvel som private udelukkende finansiere sygedagpenge i sygefraværets to første uger mod hele forløbet tidligere. Der er hermed skabt et klart motiv til, at offentlige virksomheder i højere grad end tidligere skal fastholde sygemeldte medarbejdere. Denne ændring formodes at være medvirkende årsag til en eventuel udvikling i offentlige virksomheders adfærd i undersøgelsesårene 2001 og 2003 i forhold til 1999.

Med hensyn til egentlige lovændringer er der i undersøgelsesperioden sket flere betydelige justeringer. Fra januar 2000 blev det mere attraktivt at få tildelt et fleksjob, eftersom personer ansat i denne ordning som noget nyt kunne bevare ansættelsen ved flytning til en anden kommune, og personer, som venter på at komme i fleksjob, fik ret til ledighedsydelse. Disse ændringer forventes at præge målingerne i 2001 og 2003 sammenlignet med 1999-målingen.<sup>3</sup>

Kommunernes incitamenter (som myndighed) til at anvende fleksjobordningen har ligeledes undergået betydelige forandringer over undersøgelsesperioden. Oprindeligt refunderede staten 50 pct. af kommunens udgifter til fleksjob, men i 1998 blev denne andel sat op til 100 pct. Siden har der dog været nogle mindre stramninger af fleksjobordningen, statens refusion er sat ned til 65 pct. i 2001. I forbindelse med førtidspensionsreformen, blev der gennemført yderligere stramninger af fleksjobordningen. Således var det pr. 1. januar, 2003 ikke længere muligt at visitere personer til et fleksjob med en tredjedel løntilskud – der kræves herefter halvt eller to tredjedele løntilskud fra kommunen alt afhængig af arbejdsnedsættelsen. Tanken bag denne ændring er, at personer med mere end 50 pct. arbejdsevne skal i job på særlige vilkår uden løntilskud, som eksempelvis personer ansat i job på særlige vilkår efter overenskomsternes sociale kapitler (jf. Hohnen, 2002).

---

3. Fleksjobordningen og andre typer af ansættelser på særlige vilkår er nærmere beskrevet i rapportens kapitel 4 og 5, der netop har udbredelsen og konsekvenserne af disse på dagsordenen.

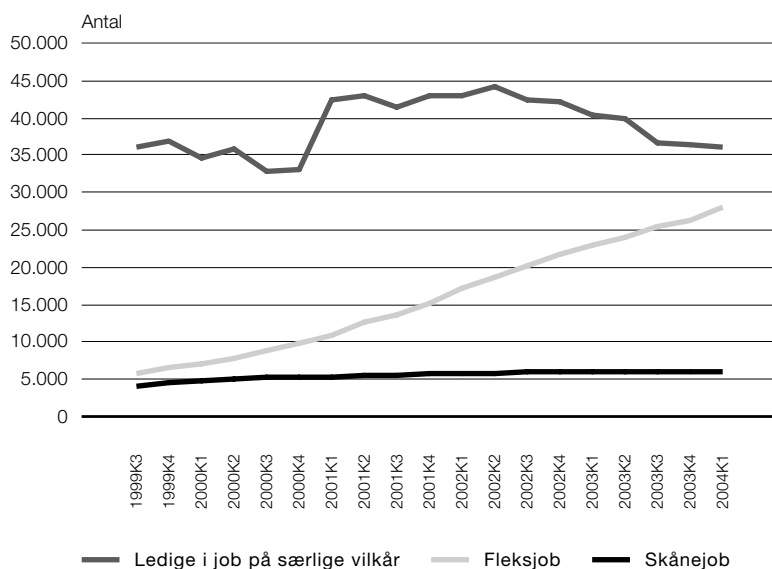


Figur 2.2 nedenfor viser, at der har været en betragtelig stigning i antallet af fleksjob – sammenlignet med både skånejob og ledige ansat med løntilskud over undersøgelsesperioden. Det skal dog bemærkes, at den store tilgang til fleksjob i nogen udstrækning kan tilskrives, at ordningen har afløst nogle af de tidligere løntilskudsjob som eksempelvis 50/50-ordningen og 1/3-ordningen. Ikke desto mindre har der været en stigning i antallet af ansatte i fleksjob fra godt 6.000 personer ved udgangen af 1999 til godt 26.000 sidst i 2003.

Et andet bidrag til stigningen i antallet af fleksjob kan tilskrives en ændring i finansieringen og organiseringen af førtidspensioner. Bl.a. skal kommunerne fra 1999 finansiere 65 pct. af udgifterne mod tidligere 50 pct. Kommunerne (som myndighed) har altså fået klare incitamenter til at integrere personer med nedsat arbejdsevne på arbejdsmarkedet i form af fleksjob frem for at pensionere dem. Endvidere

Figur 2.2

Udviklingen i ledige i job på særlige vilkår, fleks- og skånejob fra medio 1999 til primo 2004 på kvartalsbasis.



Anmærkning: Ledige i job på særlige vilkår dækker over personer i virksomhedspraktik og løntilskudsjob som jobtræning, individuel jobtræning, puljejob, servicejob samt voksenlærlinge.  
Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

blev det i forbindelse med førtidspensionsreformen vanskeligere at få tilkendt førtidspension, idet det blev indført, at førtidspension først kan tilkendes, når andre aktivrettede støtteordninger ikke længere kan hjælpe en person til beskæftigelse og selvforsørgelse. Snitfladen til førtidspensionssystemet afgrænses hermed i forhold til fleksjobsystemet, der er den mest udvidede form for støttemulighed. Muligheden for selvforsørgelse via fleksjob udelukker dermed tilkendelse af førtidspension. Ifølge tal fra Danmarks Statistik (Statistikbanken) var der knap 264.000 førtidspensionister i 1999 mod knap 259.000 i 2003.

## Omfanget af sygefraværet og nedsat arbejdsevne

Udviklingen på arbejdsmarkedet og politiske tiltag hænger nært sammen med omfanget af sygefraværet og nedsat arbejdsevne blandt lønmodtagerne. Oplever lønmodtagerne eksempelvis et fald i sygefraværet og en bedre arbejdsevne, kan det være forårsaget af, at arbejdsmarkedet har udviklet sig i en mere rummelig retning. En anden årsag kunne være, at der fra politisk side eller blandt arbejdsmarkedet parter er gennemført ordninger, der er til gavn for arbejdsevne og sygefravær (revalidering, tættere opfølgning mv.).

For denne undersøgelse er både arbejdsevne og sygefravær relevant, når vi diskuterer resultaterne fra de enkelte kapitler. Fx vil et generelt stigende sygefravær eller forringelse af arbejdsevnen være af betydning for det forebyggende sociale engagement, al den stund flere medarbejdere ved den rette forebyggende indsats kan undgå at komme i en situation, hvor fastholdelse bliver nødvendig. Noget tilsvarende gør sig gældende for den fastholdende indsats, hvor der alt andet lige vil være flere personer med behov for fastholdelse. Endvidere vil der formentligt også være flere personer, der havner i en situation med ledighed, og hermed bliver udviklingen i arbejdsevne og sygefravær også relevant med hensyn til nyansættelser.

### Sygefravær

Antallet af fraværsdage, som det er rapporteret af de beskæftigede lønmodtagere, fremgår af tabel 2.4. Tabellen viser, at der ikke er sket nogen nævneværdig ændring i mønstret af sygefraværet fra 1999 til 2003. Der er nogenlunde lige mange, som er syge i kort tid og i lang tid i de tre undersøgelsesår. Det fremgår også, når der ses på det gen-

Tabel 2.4

Antal fraværsdage på grund af sygdom i de seneste 12 måneder for lønmodtagere. Vægtet op til hele populationen. Særskilt for undersøgelsesår.

	Procentandel			Antal personer (tusinde)		
	1999	2001*	2003	1999	2001	2003
<b>Antal fraværsdage</b>						
0	35	33	36	784	770	796
1-3	26	27	27	589	620	604
4-6	14	16	16	323	377	351
7-13	12	12	11	264	274	246
14-29	7	7	6	167	160	135
30-365	5	5	5	112	107	109
<b>I alt</b>	<b>99</b>	<b>100</b>	<b>101</b>	<b>2.239</b>	<b>2.308</b>	<b>2.242</b>
	Gennemsnitligt antal fraværsdage			Uvægtet procentgrundlag		
	<b>7,0</b>	<b>6,7</b>	<b>7,0</b>	<b>6.694</b>	<b>6.517</b>	<b>5.978</b>

Anm.: En \* efter undersøgelsesåret 1999 eller 2001 markerer, at svarfordelingen for det pågældende år er signifikant forskellig fra svarfordelingen i undersøgelsesåret 2003 på 5 pct.-niveau.

nemsnitlige sygefravær i undersøgelsesårene: I 1999 var det 7,0 dage, i 2001 var det 6,7 dage, og i 2003 var det igen 7,0 dage.

I denne interviewundersøgelse af sygefraværet er det væsentligt at være opmærksom på, at når lønmodtagerne spørges om deres sygefravær inden for det sidste år, kan det være, at de måske ikke husker det helt nøjagtige antal sygedage. Da det ikke på forhånd er muligt at vurdere, om der skulle være en generel tendens til at overvurdere eller undervurdere det egentlige sygefravær, antager vi i det følgende, at lønmodtagernes fejlvurderinger nogenlunde udligner hinanden.

Det er også et problem, at der kun spørges lønmodtagere, som er i arbejde på interviewtidspunktet. Det betyder, at lønmodtagere, som har været syge i løbet af året, men nu er ledige, ikke medregnes i opgørelsen af sygefraværet. Det påvirker naturligvis fordelingen af sygefraværet på fraværsdage, som det er opgjort i tabellen. Specielt skal man være opmærksom på, at fordi det lange sygefravær tæller

meget i opgørelsen af det gennemsnitlige sygefravær, vil det undere-  
stimere opgørelsen af dette i denne undersøgelse.<sup>4</sup>

Ikke desto mindre er lønmodtagernes selvrapporterede sygefravær  
en væsentlig informationskilde, både overordnet i forhold til udvik-  
lingen på arbejdsmarkedet og mere specifikt i forhold til rapportens  
kapitel 4 vedrørende lønmodtagernes forventninger til, hvordan  
deres arbejdsplads vil reagere ved langvarigt sygefravær mv.

### Nedsat arbejdsevne

Som begrebet arbejdsevne bruges i dag, dækker det over mange ting:  
fx dårligt helbred, handicap, slid, ulykke, mangelfulde sociale kompe-  
tencer, ringe faglige kompetencer og misbrug. Alle forhold kan være  
skyld i, at en person ikke er fuldt arbejdsdygtig. Her i undersøgelsen  
medregnes helbred, handicap, slid og ulykke, idet lønmodtagerne kun  
er blevet spurgt, om deres arbejdsevne er nedsat på grund af et af disse  
forhold. Det kan betyde, at vi undervurderer antallet af personer med  
nedsat arbejdsevne. Hvor mange det rent faktisk drejer sig om, vides  
ikke, men der findes blandt lønmodtagere personer, hvis arbejdsevne  
er nedsat på grund af mangelfulde sociale kompetencer, misbrug eller  
af andre årsager end de nævnte (jf. bl.a., Harsløf, m.fl., 2003).

Antallet af lønmodtagere med nedsat arbejdsevne forventes at stige  
i de kommende år. En grund er, at der i takt med udviklingen af  
det rummelige arbejdsmarked og virksomhedernes sociale engage-  
ment vil komme flere i arbejde med nedsat arbejdsevne. De nye små  
årgange vil også give mere plads til personer med nedsat arbejdsevne.  
Samtidig vil den aldrende arbejdsstyrke betyde flere med nedsat  
arbejdsevne. Ud over disse tre udviklingstendenser vil lav arbejdsløs-  
hed på ethvert givet tidspunkt øge mulighederne på arbejdsmarkedet  
for personer med nedsat arbejdsevne. Med en stigende arbejdsløshed  
i de sidste par år, jf. figur 2.1, må det formodes, at disse personer

---

4. I Dansk Arbejdsgiverforening (2002) findes en opgørelse over antal fraværdsdage på grund af sygdom, der tager højde for de nævnte forhold. Her findes sygefraværet til gennemsnitligt at ligge på 8,8 dage – altså lidt højere end i indeværende undersøgelse, der som omtalt forventes at give et nedadtil skævt skøn.

Tabel 2.5

Lønmodtagere fordelt efter, i hvilket omfang de oplyser, at deres arbejdsevne er nedsat. Særskilt for undersøgelsesår. Procent og antal i tusinde, opvægtet til hele populationen.

Nedsat arbejdsevne	1999		2001*		2003	
	Procent	Antal tusinde	Procent	Antal tusinde	Procent	Antal tusinde
I høj grad	2	34	2	35	2	40
I nogen grad	6	125	4	95	5	113
Ikke særligt	4	94	4	90	4	88
Slet ikke	89	1.994	90	2.097	89	2.015
<b>I alt</b>	<b>101</b>	<b>2.247</b>	<b>100</b>	<b>2.317</b>	<b>100</b>	<b>2.255</b>
Uvægtet procentgrundlag	6.751	6.751	6.578	6.578	6.038	6.038

Anm.: En \* efter undersøgelsesåret 1999 eller 2001 markerer, at svarfordelingen for det pågældende år er signifikant forskellig fra svarfordelingen i undersøgelsesåret 2003 på 5 pct.-niveau.

har det sværere ved interviewtidspunktet i 2003 end ved de tidligere undersøgelser. Denne udvikling trækker altså i modsat retning af de tre øvrige.

I tabel 2.5 er vist, hvordan lønmodtagerne selv vurderer deres arbejdsevne i 1999, 2001, og 2003. Som det fremgår, er der ikke sket en stigning i antal personer med nedsat arbejdsevne, men tværtimod et fald på et procentpoint fra 8 pct. i 1999 til 7 pct. i 2003. En mulig forklaring på det kan være den omtalte stigende arbejdsløshed fra 2002, som trods den stigende indsats har gjort det sværere for personer med nedsat arbejdsevne at finde beskæftigelse.

Arbejdsevnen spiller en central rolle i de efterfølgende kapitler, og lønmodtagernes selvrapporterede arbejdsevne er derfor interessant, dels fordi det giver et indtryk af udviklingen på arbejdsmarkedet og, dels fordi det kan bruges som pejlestok for størrelsesordenen af det sociale engagement.

## Konklusion

De centrale begreber, der danner rammen for Årbog 2004, er blevet beskrevet i dette kapitel. Det drejer sig primært om definitioner, afgrænsninger og nuanceringer af det rummelige arbejdsmarked og virksomheders sociale engagement. Disse er kardinalpunkterne for årbogen, og en gennemgang af konteksten mellem disse begreber og udviklingen på arbejdsmarkedet – i politiske tiltag og aftaler mellem arbejdsmarkedets parter – har haft til hensigt at skabe et fælles fundament for beskrivelsen og fortolkningen af årbogens resultater. Fx har vi beskrevet, hvordan den observerede stigende ledighed siden 2002 kan føre til et mindre socialt engagement.

Lønmodtagerne er selvsagt de centrale aktører i undersøgelsen, og perspektiver for deres forskellige roller som kolleger og vigtige informationskilder for virksomheders sociale engagement er ligeledes blevet belyst. Eksempelvis spiller lønmodtagerne en interessant rolle i forhold til virksomhedsundersøgelsen Holt, m.fl., (2003), idet de kan be- eller afkræfte virksomhedernes oplysninger om deres sociale engagement. I den forbindelse er problemer omkring det at beskrive en udvikling i personers holdninger og opfattelser også blevet anskueliggjort. Netop udviklingen i forhold til tidligere undersøgelser er et af indeværende årbogs betydelige fokuspunkter.

Endelig har et par af undersøgelsens centrale spørgsmål med hensyn til sygefravær og oplevet arbejdsevne fundet plads i kapitlet. Sygefravær og især arbejdsevne spiller en væsentlig rolle i de resterende af årbogens kapitler, og en introduktion til lønmodtagernes egen opfattelse af omfanget og udviklingen i disse størrelser har været hensigtsmæssig. Endelig er der en tæt sammenhæng mellem sygefravær samt arbejdsevne og udviklingen i politiske tiltag samt udviklingen på arbejdsmarkedet.

# DET FOREBYGGENDE INTERNE ANSVAR

Virksomheders sociale engagement er i Socialforskningsinstituttets måling operationaliseret på følgende vis. Fokus er på virksomheders handlinger, der er rettet mod at forebygge eller afhjælpe sociale problemer. Disse handlinger kan deles op i handlinger, der er rettet mod virksomhedens egne medarbejdere – det interne ansvar – eller det kan være rettet mod personer uden for virksomheden – det eksterne ansvar. Dette kapitel omhandler det internt forebyggende ansvar.

I dette kapitel spørger vi lønmodtagerne om, i hvilket omfang de oplever, at der på deres arbejdsplads tages menneskelige hensyn, om der tages særlige hensyn til medarbejdere med mindre børn, om der tages hensyn til ældre medarbejdere og om der tages hensyn til sygdomsramte. Endelig bliver de også bedt om at vurdere arbejdspladsens holdning til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund.

Lønmodtagernes vurdering af arbejdspladsens indsats i forhold til det internt forebyggende ansvar vil blive belyst på tre måder:

- Er der overensstemmelse mellem lønmodtagere og virksomhedernes vurderinger af det forebyggende interne ansvar? Her vil ske en sammenligning med resultaterne fra Holt, m.fl., (2003)
- Er der sket en udvikling i positiv eller negativ retning i lønmodtagernes oplevelse af, i hvilket omfang der tages hensyn til særlige grupper på arbejdspladsen? Her vil ske en sammenligning af de tre målingsår: 1999, 2001 og 2003

- Har karakteristika ved lønmodtagerne betydning for oplevelsen af, hvilke hensyn der tages?

Der er tale om i alt fem politikker<sup>1</sup> eller kulturelementer, som lønmodtagerne er blevet bedt om at vurdere. Det er vanskeligt at afgøre præcis, hvordan lønmodtagerne opfatter spørgsmålene. Om de fx tænker i personalepolitik og dermed også ledelsens signaler, om de udelukkende tænker på ledelsen, eller om de tænker på arbejdspladsen som et hele, og dermed også inkluderer sig selv og kollegaerne? Denne uklarhed i spørgsmålet vil blive diskuteret under hvert hensyn. I øvrigt vil hvert hensyn blive beskrevet for sig og belyst ud fra de tre beskrevne vinkler.

Der er nogle grundlæggende antagelser, som vil gå på tværs af dette kapitel, netop fordi der er tale om lønmodtagernes oplevelse af arbejdspladsens hensyntagen. Disse grundlæggende antagelser vil blive suppleret med specifikke antagelser i det enkelte afsnit i det omfang, der er nogle sådanne.

Det er oplagt at forestille sig, at man oplever arbejdspladsens hensyntagen forskelligt afhængigt af, hvor man selv er placeret på virksomheden, og hvilken type virksomhed man er på. En generel antagelse vil være, at det har betydning, om man selv har behov for, at der tages hensyn til en. Hvis man har behov for, at der tages hensyn, så forholder man sig måske både mere realistisk og kritisk til personalepolitikken. Antagelsen vil således være, at i jo højere grad man har behov for, at der tages et hensyn, desto mere negativ vil man være. Om man har behov for et hensyn kan være afhængigt af: alderen (jo ældre, desto mere behov for, at der tages hensyn til ældre), antal sygedage (jo flere sygedage desto mere behov for, at der tages hensyn til den sygdomsramte) eller om man har mindre børn eller ej. Det sidste vil have betydning for vurderingen af, om der tages hensyn til netop ansatte med mindre børn.

En anden antagelse vil være vedrørende lønmodtagerens placering i organisationen. Jo højere i jobhierarkiet, desto mere positiv vil man

---

1. Der behøver ikke være tale om formelle politikker, der er snarere tale om lønmodtagernes vurdering af kulturen på arbejdspladsen.



være i forhold til oplevelsen af, om der tages hensyn. Man kan forestille sig flere grunde til, at lønmodtagere øverst i jobhierarkiet har en positiv holdning. En grund kan være, at man aldrig selv har haft behov for, at der skulle tages hensyn, men at man forestiller sig, at der vil blive taget hensyn, hvis behovet skulle opstå. En anden grund kan være, at man selv er leder og oplever, at man som leder tager hensyn til forskellige grupper af ansatte. En tredje grund kan være, at der faktisk tages mere hensyn til personer øverst i jobhierarkiet end nederst i jobhierarkiet. Indikatorer på placering i jobhierarkiet vil være, om man er leder eller ej og uddannelsesniveau.

Endelig er der karakteristika ved selve virksomheden, der kan spille ind på oplevelsen. Fra virksomhedsundersøgelsen ved vi, at det primært er de store virksomheder, der har en veludbygget personalepolitik. Her bliver det så muligt at belyse, om også medarbejderne oplever dette. Det samme kan man sige om de offentlige virksomheder. Offentlige virksomheder vil typisk have formelle politikker, men spørgsmålet er, hvordan de opleves i praksis. Endelig viste virksomhedsundersøgelsen, at virksomheder, der generelt kan karakteriseres som virksomheder, der prioriterer deres medarbejdere i form af fx efteruddannelse, også er virksomheder, der står stærkt med hensyn til personalepolitik. I lønmodtagerskemaet er der et spørgsmål, som lyder: "medvirker arbejdspladsen til at udvikle Deres faglige kvalifikationer?" Og dette kunne tages som indikator på en virksomhed, der tager personaleudvikling alvorligt.

## Virksomheder og lønmodtagere er enige i, at der tages menneskelige hensyn

"Tages der generelt menneskelige hensyn til de ansatte på Deres arbejdsplads?" Lønmodtagerne er via dette meget generelle spørgsmål blevet bedt om en meget generel vurdering af kulturen på deres arbejdsplads. Hvad lønmodtagerne præcis tænker på, når der svares enten negativt eller positivt, vides ikke, men en positiv vurdering kan indikere, at lønmodtageren vurderer ledelsens personalepolitiske indsats som tilfredsstillende.<sup>2</sup>

---

2. Men som allerede sagt indledningsvist, er det ikke sikkert, at det er sådan, spørgsmålet er blevet opfattet.

Det er vanskeligt at finde et sammenligneligt spørgsmål i virksomhedsmålingen til sammenligning (Holt, m.fl., 2003; Sonnefeld Jørgensen, 2004). I virksomhedssurveyen er der i højere grad lagt vægt på, at spørgsmålene er så konkrete som muligt, og derfor findes et så overordnet spørgsmål ikke. Til gengæld vil man kunne argumentere for, at den store andel af virksomheder, der tager personalepolitiske hensyn til særlige grupper, også vil mene, at de på den baggrund netop tager menneskelige hensyn. Derfor kan man sige, at stort set alle virksomheder mener, at de tager menneskelige hensyn på den ene eller anden måde.

Dette er lønmodtagerne for så vidt enige i. Som det fremgår af tabel 3.1, oplever 87 pct. af samtlige lønmodtagere, at der på deres arbejdsplads i høj grad eller i nogen grad generelt tages menneskelige hensyn.

Endvidere fremgår det af tabellen, at der er sket en positiv udvikling i lønmodtagernes holdning. I 1999 oplevede 84 pct. af lønmodtagerne, at der i høj grad eller nogen grad blev taget menneskelige hensyn. I 2003 er denne andel steget til 87 pct.

På den baggrund kan man roligt konkludere, at virksomheder og medarbejdere er enige om, at danske virksomheder generelt tager menneskelige hensyn, og at virksomhederne har gjort det i stigende grad.

Tabel 3.1

Lønmodtagere fordelt efter deres oplevelse af, om der generelt tages menneskelige hensyn på arbejdspladsen. Separat for 1999, 2001 og 2003. Procent.

	1999*	2001*	2003
Ja, i høj grad	43	40	42
Ja, i nogen grad	41	46	45
Nej, ikke særligt	10	8	8
Nej, slet ikke	4	3	3
Ved ikke	3	3	2
I alt	101	100	100
<b>Uvægtet procentgrundlag</b>	<b>6.776</b>	<b>6.618</b>	<b>6.063</b>

Anm.: Forskelle mellem år er i tabellerne testet med chi2-test. Gennem rapporten gælder, at \* indikerer signifikans på mindst et 5 pct.-niveau.

## Ansatte med mindre børn er forbeholdne i deres vurdering af, om der tages hensyn til ansatte med mindre børn

Lønmodtagerne er blevet spurgt: "Bliver der taget særligt hensyn til ansatte med mindre børn?" Igen er det et forholdsvist abstrakt spørgsmål, idet vi ikke spørger konkret om, på hvilken måde der tages hensyn til ansatte med mindre børn. Ser man på, hvordan vi har spurgt virksomhederne, er det anderledes konkret. Virksomhederne er fx blevet spurgt om, hvorvidt de giver ansatte med børn mulighed for at arbejde hjemme, fleksible arbejdstider og/eller omsorgsdage. 88 pct. af samtlige virksomheder angiver i 2002 at tilbyde ansatte med mindre børn mindst en af de nævnte muligheder. Sammenlignes udviklingen mellem 1998 og 2002, har der ingen udvikling været, hvilket blot vil sige, at dette er et område, som virksomhederne har prioriteret i hele perioden (Holt, m.fl., 2003).

Lønmodtagernes vurdering af, om der tages særlige hensyn til medarbejdere med børn, er noget mere forbeholden. Som det fremgår af tabel 3.2, er det kun godt halvdelen af lønmodtagerne, der mener, at der i høj grad eller i nogen grad tages særlige hensyn til medarbejdere med mindre børn.

Her er således et eksempel på, at lønmodtagerne vurderer hensynet til ansatte med mindre børn anderledes end virksomhederne. Ses der på udviklingen i lønmodtagernes vurdering, er der nogenlunde konsistens gennem årene.

Der kan være flere grunde til denne divergens mellem lønmodtagere og virksomheder. Den mest oplagte er selvfølgelig, at det kun er medarbejdere, der selv har mindre børn, der ved, om der tages disse hensyn. Denne forklaring vil være plausibel, hvis det viser sig, at lønmodtagere med børn under 7 år i højere grad mener, der tages hensyn, end personer uden mindre børn. Som det også fremgår af tabel 3.2, er dette ikke tilfældet. Faktisk ser det ud til, at lønmodtagere uden hjemmeboende børn er en lille smule mere positive end personer med børn.

Som allerede beskrevet skulle man formode, at det selv at have mindre børn ville have en betydning for oplevelsen af, om virksomheden

Tabel 3.2

Lønmodtagere fordelt efter deres opfattelse af, om der tages særligt hensyn til ansatte med mindre børn. Særskkilt for om lønmodtageren har hjemmeboende børn, yngste barns alder, samt for 1999, 2001 og 2003. Procent.

	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, ikke særligt	Nej, slet ikke	Ved ikke	I alt	Uvægtet procentgrundlag
<b>Alle</b>							
1999	17	36	20	22	4	99	<b>6.436</b>
2002	17	37	24	18	5	101	<b>6.231</b>
2003	16	40	19	22	3	100	<b>5.630</b>
<b>Personer med børn under 7 år</b>							
1999	19	33	21	25	2	100	<b>1.531</b>
2001*	19	37	25	17	3	101	<b>1.552</b>
2003	17	37	20	25	1	100	<b>1.369</b>
<b>Personer med børn over 7 år</b>							
1999	17	36	20	23	3	99	<b>1.689</b>
2001	16	36	25	19	3	99	<b>1.524</b>
2003	14	40	19	25	3	101	<b>1.574</b>
<b>Personer uden hjemmeboende børn</b>							
1999	18	37	20	20	6	101	<b>3.131</b>
2001*	16	37	22	18	7	100	<b>3.044</b>
2003	17	41	19	20	4	101	<b>2.687</b>

Anm.: Forskelle mellem år er i tabellerne testet med chi2-test. Gennem rapporten gælder, at \* indikerer signifikans på mindst et 5 pct.-niveau.

tager hensyn. Dette kunne altså tyde på, at de ansatte, der faktisk har behov for, at der tages hensyn, i mindre grad oplever, at dette sker.

Følgende variable har individuelt signifikant betydning for, om lønmodtageren vurderer, om der tages særlige hensyn til ansatte med mindre børn. Udvalgte baggrundvariable kan findes i bilagstabel 3.1.

- alder
- civilstand
- hjemmeboende børn
- leder eller ej
- uddannelsesniveau

- antal ansatte
- arbejdspladsen udvikler faglige kvalifikationer

Sættes disse ind i en samlet regressionsanalyse, viser det sig, at følgende variable har signifikant forklaringskraft for, om man oplever at virksomheden tager hensyn til ansatte med mindre børn.

- Lønmodtagere uden børn oplever i højere grad, at der tages hensyn til ansatte med børn, end ansatte med børn under 7 år
- Jo højere uddannelsesniveau, i jo højere grad opleves det, at der tages hensyn
- Ledere oplever i højere grad, at der tages hensyn
- Lønmodtagere på arbejdspladser med over 50 ansatte oplever i mindre grad, at der tages hensyn, end lønmodtagere på små virksomheder
- Lønmodtagere, der oplever, at arbejdspladsen udvikler deres faglige kvalifikationer, oplever i højere grad, at der tages hensyn til ansatte med mindre børn

(se bilagstabel 3.2)

Det mest overraskende her er, at det er lønmodtagere på de små virksomheder, der oplever den mest familievenlige politik samt, at det er medarbejdere uden børn, der vurderer hensynet mest positivt, hvilket kunne tyde på, at ansatte uden børn oplever, at de enten selv og/eller arbejdspladsen generelt tager hensyn til ansatte med mindre børn.

## Ældre ansatte er forbeholdne i deres vurdering af, om der tages hensyn til ældre ansatte

Lønmodtagerne er blevet spurgt: "Bliver der taget særligt hensyn til ældre ansatte på Deres arbejdsplads? Igen et overordnet spørgsmål. Ses der på, hvordan virksomhederne er blevet spurgt, er det her igen noget mere konkret. Virksomhederne er blevet spurgt, om de tilbyder et af følgende til ældre medarbejdere: kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang, kortere arbejdstid med kompensation, mindre krævende/andre arbejdsopgaver eller efteruddannelse. 72 pct. af virksomhederne svarer i 2002, at de tilbyder ældre medarbejdere en af de nævnte muligheder. Der er sket en signifikant

stigning i virksomheders brug af seniorpolitiske tiltag i perioden 1999 til 2002.

Denne stigning kan genfindes i lønmodtagernes vurdering. Stigningen er dog ikke nær så markant (ej signifikant), og generelt vurderer lønmodtagerne virksomhedernes indsats ringere end virksomhederne selv. Som det fremgår af tabel 3.3, er det under halvdelen af lønmodtagerne, der vurderer, at der i høj grad eller nogen grad tages hensyn til ældre medarbejdere.

Igen må det antages, at der er grupper på arbejdsmarkedet, der er bedre til at vurdere, om der tages hensyn til ældre medarbejdere end andre grupper – nemlig de ældre selv. Som det yderligere fremgår af tabel 3.3, så vurderer de ældre lønmodtagere virksomhedernes hensyn ringere end de yngre lønmodtagere. 40 pct. af lønmodtagerne over 50 år og 48 pct. af lønmodtagerne under 50 år mener i 2003,

Tabel 3.3

Lønmodtagere fordelt efter deres opfattelse af, om der tages særligt hensyn til ældre ansatte. Særskilt for lønmodtagerens egen alder, samt for 1999, 2001 og 2003. Procent.

	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, ikke særligt	Nej, slet ikke	Ved ikke	I alt	Uvægtet procentgrundlag
<b>Alle</b>							
1999	13	29	25	29	5	101	<b>5.912</b>
2002	11	33	28	23	5	100	<b>5.722</b>
2003	12	33	20	30	3	98	<b>5.210</b>
<b>Personer under 50 år</b>							
1999	14	30	24	27	5	100	<b>4.369</b>
2001	12	36	26	21	5	100	<b>4.151</b>
2003	13	35	20	28	3	99	<b>3.638</b>
<b>Personer på 50 år eller ældre</b>							
1999	10	27	26	34	4	101	<b>1.543</b>
2001	10	26	32	27	5	100	<b>1.571</b>
2003	11	29	21	36	3	100	<b>1.572</b>

Anm.: Forskelle mellem år er i tabellerne testet med chi2-test. Gennem rapporten gælder, at \* indikerer signifikans på mindst et 5 pct.-niveau.

at der i høj grad eller nogen grad tages hensyn til ældre ansatte. Igen et tegn på, at man vurderer anderledes, når man selv har brug for et hensyn eller snart kan få brug for et hensyn.

Ses der på, hvilke baggrundsvARIABLE der i øvrigt har betydning for lønmodtagerens vurdering af virksomhedens hensyntagen til ældre ansatte, ligner det det allerede kendte billede. De udvalgte baggrundsvARIABLE, der har signifikant betydning, kan findes i bilagstabel 3.3. Et markant resultat er, at lønmodtagere, der i praksis har skånehensyn, er mere positive end personer uden skånehensyn. Her er der måske præcis tale om situationer, hvor seniorpolitikken har virket i praksis.

Følgende variable har individuelt signifikant betydning for lønmodtagerens vurdering af, om der tages hensyn til ældre ansatte:

- Køn
- Alder
- Oplevet arbejdsløshedsrisiko
- Sygefravær
- Uddannelsesniveau
- Leder
- Arbejdsevnenedsættelse
- Skånehensyn i praksis
- Udvikler de ansattes kvalifikationer
- Antal ansatte

Følgende variable bevarer deres betydning, når de testes i en logistisk regression (se bilagstabel 3.4). Disse har altså en forklaringskraft:

- Lønmodtagere mellem 50 og 66 år oplever i mindre grad end de unge lønmodtagere, at der tages hensyn til ældre ansatte
- Lønmodtagere, der oplever en arbejdsløshedsrisiko, oplever i mindre grad, at der tages hensyn til ældre ansatte, end lønmodtagere, der ingen arbejdsløshedsrisiko oplever
- Lønmodtagere, der har haft et sygefravær på mellem 1 og 14 dage, mener i højere grad, at der tages hensyn til ældre end personer uden sygefravær
- Lønmodtagere, der har underordnede, mener i højere grad, at der tages hensyn, end lønmodtagere uden underordnede

- Lønmodtager, der oplever, at arbejdspladsen udvikler de ansattes kvalifikationer, oplever i højere grad, at der tages hensyn til ældre ansatte
- Lønmodtagere ansat på virksomheder med mellem 50 og 199 ansatte oplever i højere grad, at der tages hensyn til ældre ansatte end lønmodtagere på andre virksomheder

Igen kan det således konstateres, at målgruppen for et hensyn (her de ældre ansatte) er noget mere forbeholdne i deres vurderinger end deres yngre kollegaer, hvilket kunne tyde på, at de ældre ansatte har oplevet, at der i praksis tages mindre hensyn til de ældre, end de havde forventet.

## Sygdomsramte er forbeholdne i deres vurdering af, om der tages hensyn til sygdomsramte

I de forløbne år har der været meget fokus på sygefraværet. Sygefravær har været et af de områder, hvor virksomhed og lønmodtagere har kunnet mødes. Virksomheden har en økonomisk interesse i at få nedbragt sygefraværet, og lønmodtagerne har en interesse i, at der er en klar politik på området, således at man ikke behøver at frygte for sit job, hvis uheldet skulle være ude. Dette har betydet, at det er et af de områder, der i den periode, hvor målingsundersøgelserne har fundet sted, har fået øget opmærksomhed fra virksomhedernes side, således at der er sket en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der tilbyder forskellige muligheder over for de ansatte ved sygdom og anden krise. I 2002 svarer 96 pct. af samtlige virksomheder, at de har et eller andet tilbud til de ansatte i sådanne situationer.

Når vi ser på lønmodtagernes vurdering af, i hvilken grad der tages hensyn til sygdomsramte, så er der her tale om en overensstemmelse i vurderingerne mellem virksomhederne og lønmodtagerne. Knap tre fjerdedele af lønmodtagerne vurderer i 2003, at der tages hensyn til sygdomsramte. Også her er der tale om en signifikant stigning i perioden 1999 til 2003, jf. tabel 3.4.

Der er således en større andel af lønmodtagerne, der vurderer, at der tages hensyn til sygdomsramte, end der tages hensyn til ansatte med mindre børn eller ældre ansatte.



Tabel 3.4

Lønmodtagere fordelt efter deres vurdering af, om der tages særligt hensyn til ansatte med sygdom. Separat for 1999, 2001 og 2003 samt lønmodtagere, som vurderer hhv. ikke vurderer, at de har nedsat arbejdsevne pga. handicap eller kronisk sygdom. Procent.

	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, ikke særligt	Nej, slet ikke	Ved ikke	I alt	Uvægtet procentgrundlag
<b>Alle</b>							
1999*	21	40	14	18	8	101	<b>4.980</b>
2001*	22	43	15	12	8	100	<b>5.280</b>
2003	23	49	10	12	6	100	<b>4.675</b>
<b>Uden nedsat arbejdsevne</b>							
1999*	21	40	14	18	8	101	<b>4.539</b>
2001*	21	44	15	12	7	99	<b>4.948</b>
2003	22	50	11	11	5	99	<b>4.306</b>
<b>Med nedsat arbejdsevne</b>							
1999*	24	39	16	19	4	102	<b>441</b>
2001*	30	37	15	11	7	100	<b>332</b>
2003	29	39	9	16	7	100	<b>369</b>

Anm.: Forskelle mellem år er i tabellerne testet med chi2-test. Gennem rapporten gælder, at \* indikerer signifikans på mindst et 5 pct.-niveau.

Ligesom med de to andre personalepolitikker er det også i denne forbindelse interessant at se, om de lønmodtagere, som må formodes at have behov for, at der tages hensyn, også oplever dette. I dette tilfælde har vi valgt at teste med spørgsmålet: "Vil De sige, at Deres arbejdsevne er nedsat på grund af handicap, sygdom, ulykke eller slid?" Svarer lønmodtageren bekræftende på dette spørgsmål, må vi antage, at lønmodtageren har behov for, at der tages hensyn.

Også her er der en tendens til, at de personer, der måske ikke i så høj grad har behov for, at der tages hensyn, i højere grad vurderer, at der tages hensyn, sammenlignet med de lønmodtagere, der har behovet for et hensyn (se tabel 3.4).

Dette billede genfindes, når vi ser på de resterende baggrundvariable og deres betydning for, om man som lønmodtager vurderer, at der tages hensyn til sygdomsramte. Til gengæld gør et andet fænomen

sig tilsyneladende gældende, idet personer, der formelt er ansat på særlige vilkår eller har skånehensyn i ansættelsen, er mere positive. Her kan man måske konkludere, at har man først fået anerkendt sin sygdom på arbejdspladsen, så tages der er også hensyn, men hvis man går stille med dørene og forsøger at klare sig på ordinære vilkår, så tages der ikke i samme grad hensyn.

Følgende udvalgte variable havde individuelt signifikant betydning for vurderingen i 2003 (se bilagstabel 3.5):

- Sygefraværet
- Arbejdsløshedsrisiko
- Ansat på særlige vilkår
- Leder eller ej
- Uddannelsesniveau
- Ejerforhold
- Antal ansatte
- Arbejdspladsen udvikler kvalifikationer

Testes disse variable i en logistisk regression, viser det sig, at der er seks variable, der har signifikant forklaringskraft for lønmodtagernes vurdering af, om arbejdspladsen tager hensyn til sygdomsramte (se bilagstabel 3.6):

- Lønmodtagere med et sygefravær mellem 1 og 14 dage oplever i højere grad, at der tages hensyn til sygdomsramte
- Lønmodtagere, der er ansat på særlige vilkår, oplever i højere grad, at der tages hensyn til sygdomsramte
- Lønmodtagere, der har underordnede, mener i højere grad, at der tages hensyn til sygdomsramte, end lønmodtagere uden underordnede
- Lønmodtager, der oplever, at arbejdspladsen udvikler de ansattes kvalifikationer, oplever i højere grad, at der tages hensyn til sygdomsramte
- Lønmodtagere ansat på offentlige arbejdspladser oplever i højere grad, at der tages hensyn til sygdomsramte

Hvis der skal opsummeres på de tre personalepolitikker, som lønmodtagerne er blevet spurgt om: hensynet til ansatte med mindre børn, hensynet til ældre ansatte samt hensynet til sygdomsramte, så er der nogle tendenser, der går igen.

## Lønmodtagere og virksomheder er enige – på hvert deres niveau

I alle tre tilfælde er der i perioden sket en positiv udvikling i lønmodtagernes oplevelse af, at der tages hensyn til særlige grupper af ansatte, men på trods af dette er lønmodtagernes oplevelser på et lavere niveau end virksomhedernes. Der er ganske enkelt en mindre andel af lønmodtagere end af virksomheder, der oplever, at der i høj grad eller nogen grad tages hensyn til særlige grupper af ansatte. Der, hvor lønmodtagere og virksomheder er tættest på at være enige, er med hensynet til sygdomsramte. Man kan derfor konkludere, at der er forskelle på andelen af henholdsvis lønmodtagere og virksomheder, der oplever, at der tages hensyn, men at der generelt er tale om en positiv udvikling. Det er dog ikke muligt at sige noget præcist om, hvorfor der er denne forskel i andelen.

Forskellige antagelser blev opstillet i indledningen til kapitlet, og disse er for de flestes vedkommende blevet bekræftet. Der er i hvert tilfælde en klar tendens til, at i jo højere grad man som lønmodtager selv tilhører målgruppen for det udvalgte hensyn, desto mindre er andelen, der mener, at der i høj eller nogen grad tages hensyn. Hvis man selv har mindre børn, hvis man selv er ældre, eller hvis man selv har mange sygedage, så er man mindre positiv i sin vurdering. Dette underbygges endvidere af, at jo mere usikker man er på sin position på arbejdspladsen på grund af fx sygefravær, arbejdsløshedsrisiko eller arbejdsevnenedsættelse, desto mindre positiv bliver man. Der gjorde sig dog det gældende med hensyn til sygdomsramte, at hvis ens sygdom så at sige er formelt anerkendt fx via et fleksjob, så bliver man mere positiv.

Det er et helt gennemgående træk, at ledere og højtuddannede er mere positive end lavt uddannede og underordnede. Endelig ser det ud til, at virksomheder, der generelt udvikler medarbejdernes kvalifikationer, også scorer højt i form af lønmodtagernes oplevelse af, om der tages hensyn til ansatte med mindre børn, ældre og syge.

## Stemningen er generelt positiv over for at ansætte personer med en fremmed kulturel baggrund

Lønmodtagerne er blevet bedt om deres vurdering af indstillingen på arbejdspladsen i forhold til at ansætte personer med en fremmed kulturel baggrund. Ligesom ved de foregående spørgsmål er det vanskeligt at vurdere, hvad der præcis bliver svaret på, om det fx er ledelsens indstilling, kollegaernes indstilling eller egen indstilling. Vi vælger at tolke det som et kulturspørgsmål, hvor det bliver forsøgt at lodde den generelle stemning på arbejdspladsen.<sup>3</sup>

Det er imidlertid ganske sikkert, at spørgsmålet om at få flygtninge og indvandrere integreret på det danske arbejdsmarked har været et højt prioriteret spørgsmål politisk og et livligt offentligt debatteret emne. Dette afspejles også i virksomhedernes svar i sidste års årbog. Virksomhederne blev ikke spurgt om holdningen til ansættelse af personer med en fremmed kulturel baggrund, men mere konkret om virksomheden beskæftiger flygtninge/indvandrere. 21 pct. af virksomhederne svarer bekræftende på dette, og også på dette område er der i perioden sket en signifikant stigning fra 16 pct. i 1998 til altså 21 pct. i 2002 (Holt, m.fl., 2003).

Ser vi på lønmodtagernes vurdering af stemningen, er der sket en signifikant stigning i den andel, der vurderer stemningen som positiv.

Som det fremgår af tabel 3.5, er der sket en stigning i andelen af lønmodtagere, der vurderer, at indstillingen på arbejdspladsen er meget eller ret positiv. 47 pct. vurderede stemningen som positiv i 1999, mens andelen af positive er steget til 57 pct. i 2003. Tilsvarende er andelen, som vurderer stemningen som negativ, faldet fra 8 pct. i 1999 til 5 pct. i 2003. Den signifikante udvikling fandt dog sted mellem 1999 og 2001.

Hvis man skal konkludere på ovenstående, så må det blive, at en større andel af virksomhederne roligt kan ansætte personer med

---

3. Derfor er afsnittet placeret i dette kapitel og ikke i kapitel 7.

Tabel 3.5

Lønmodtagere fordelt efter deres vurdering af indstillingen på arbejdspladsen over for at ansætte personer med fremmed kulturel baggrund. Separat for 1999, 2001 og 2003. Procent.

	1999*	2001	2003
Meget positiv	23	27	28
Ret positiv	24	28	29
Neutral	32	30	30
Ret negativ	9	7	6
Meget negativ	4	3	2
Ved ikke	8	6	5
I alt	101	100	100
<b>Uvægtet procentgrundlag</b>	<b>6.775</b>	<b>6.617</b>	<b>6.063</b>

Anm.: Forskelle mellem år er i tabellerne testet med chi2-test. Gennem rapporten gælder, at \* indikerer signifikans på mindst et 5 pct.-niveau.

anden kulturel baggrund, da over halvdelen af de adspurgte lønmodtagere vurderer, at stemningen er positiv.

Det er vanskeligt umiddelbart at komme med nogle fornuftige antagelser om, hvad der har betydning for ens vurdering af stemningen, men det, der kan konstateres, er, at der fx er en signifikant kønsforskel med hensyn til vurderingen af denne stemning. Hvorfor der er denne markante forskel, er til gengæld meget vanskelig at gisne om.

Til gengæld ved vi fra virksomhedsundersøgelsen, at det primært er offentlige virksomheder, ligesom det primært er store virksomheder, der har ansat flygtninge og indvandrere.<sup>4</sup> Vi har således muligheden for forsigtigt at vurdere, om der er en sammenhæng mellem sandsynligheden for, at der er flygtninge og indvandrere ansat på virksomheden, og så den oplevede stemning.

4. Dette er tilfældet, når der ses på andelen af virksomheder, der har flygtninge og indvandrere ansat. Ses der derimod på den procentandel af medarbejderne, der er flygtninge eller indvandrere, så er denne lidt større i den private sektor end i den offentlige sektor (Sonnefeld Jørgensen, 2004). Her er det afgørende dog sandsynligheden for, om man har en kollega af anden kulturel baggrund, og den er størst på en offentlig virksomhed (20 pct. af de private mod 25 pct. af de offentlige virksomheder angiver at beskæftige flygtninge eller indvandrere (Holt, m.fl., 2003).

Tabel 3.6

Lønmodtagere, som mener, at indstillingen på arbejdspladsen over for at ansætte personer med en fremmed kulturel baggrund er positiv eller meget positiv. Separat for offentligt/privat ansatte og virksomhedsstørrelse samt 1999, 2001 og 2003.

	Procent			Uvægtet procentgrundlag		
	1999	2001	2003	1999	2001	2003
<b>Private virksomheder</b>						
under 50 ansatte	34*	42	44	2.176	2.068	1.950
50 eller flere ansatte	51*	58	61	1.953	1.887	1.586
<b>Alle</b>	<b>42</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>4.170</b>	<b>4.740</b>	<b>3.566</b>
<b>Offentlige virksomheder</b>						
under 50 ansatte	56	64	66	1.007	1.105	1.106
50 eller flere ansatte	56	64	65	1.529	1.305	1.253
<b>Alle</b>	<b>55</b>	<b>64</b>	<b>65</b>	<b>2.605</b>	<b>2.480</b>	<b>2.398</b>

Anm.: Forskelle mellem år er i tabellerne testet med chi2-test. Gennem rapporten gælder, at \* indikerer signifikans på mindst 5 pct.-niveau.

Som det fremgår af tabel 3.6, er der noget, der tyder på, at der er en sammenhæng. Lønmodtagere, der er ansat på offentlige arbejdspladser, samt lønmodtagere, der er ansat på store virksomheder vurderer, stemningen mere positivt end lønmodtagere ansat på private virksomheder eller på små virksomheder.

Selvom man skal være meget forsigtig, da det er to helt forskellige spørgsmål, der stilles over for hinanden, kunne der være noget, der tydede på, at de lønmodtagere, der faktisk har erfaring med at have personer med en fremmed kulturel baggrund som kolleger, er mere positive end de lønmodtagere, der ingen erfaringer har.

I og med det er lønmodtagere på de offentlige arbejdspladser, der er mest positive, så kunne dette også være forklaringen på, at kvinder er mere positive end mænd,<sup>5</sup> men begge variable bevarer deres signifikans i den logistiske regression. Antallet af ansatte på virksomheden bevarer også sin selvstændige betydning.

5. Der er langt flere kvinder end mænd, der er offentligt ansatte.

Følgende variable har individuel signifikant betydning (se bilagstabel 3.7):

- Køn
- Uddannelsesniveau
- Leder eller ej
- Virksomhedens størrelse
- Ejerforhold
- Arbejdspladsen udvikler kvalifikationer

Samtlige variable med undtagelse af “leder eller ej” bevarer en selvstændig forklaringskraft i en logistisk regression (se bilagstabel 3.8).

- Kvinder oplever i højere grad holdningen som positiv end mænd
- Lønmodtagere med en videregående uddannelse oplever i højere grad holdningen som positiv end andre
- Jo flere ansatte på virksomheder, i jo højere grad opleves holdningen som positiv
- Lønmodtagere ansat på offentlige virksomheder oplever i højere grad holdningen som positiv end ansatte på private virksomheder
- Lønmodtagere på arbejdspladser, der udvikler deres kvalifikationer, oplever i højere grad stemningen som positiv

## Konklusion

I dette kapitel er der set på, hvordan lønmodtagerne vurderer deres arbejdsplads i forhold til forskellige typer af hensyn. Det er generelle spørgsmål, og det er lidt uklart, hvad de i grunden svarer på. Ikke desto mindre fremkommer nogle ganske interessante resultater:

- Der er generelt sket en positiv udvikling inden for alle de nævnte områder
- Sammenligner man virksomhedsundersøgelsen med resultaterne fra denne undersøgelse, er der enighed om, at der er sket en positiv udvikling. Virksomhedernes vurderinger ligger blot på et højere niveau end lønmodtagernes. Der er ganske enkelt en mindre andel af lønmodtagere end af virksomheder, der oplever, at der i høj grad eller nogen grad tages hensyn til særlige grupper af ansatte

- Der er en tendens til, at målgruppen for hensynet vurderer hensynet mindre positivt end ansatte uden for målgruppen
- Ansatte, der generelt føler sig på kanten af en arbejdsplads fx via oplevelse af en arbejdsløshedsrisiko, højt sygefravær, nedsat arbejdsevne og ingen uddannelse, ser generelt mere negativt på forekomsten af de forskellige typer af hensyn
- Til gengæld vurderer ansatte med underordnede samt ansatte med en videregående uddannelse, at der i høj grad tages hensyn
- Ansatte, der så at sige formelt skal tages hensyn til i form af fx et fleksjob, oplever også, at der tages hensyn
- Stemningen i forbindelse med ansættelse af personer med en fremmed kulturel baggrund er positivt stigende især på offentlige virksomheder. Samtidig er der en større andel af de offentlige end de private virksomheder, der faktisk har flygtninge og indvandrere ansat
- Sammenholdes ovenstående, kan det måske tolkes som, at de lønmodtagere, der faktisk har erfaring med kolleger af anden kulturel baggrund, er mere positive end lønmodtagere uden erfaring
- Der er en større andel af lønmodtagere, der er positive, end der er andele af virksomheder, der har ansat personer med anden kulturel baggrund. Måske er det udtryk for et uudnyttet potentiale



# SYGEFRAVÆR, NEDSAT ARBEJDSEVNE OG FASTHOLDELSE

Personer med nedsat arbejdsevne eller stort sygefravær er i en udsat situation, fordi de ikke kan leve op til de betingelser, som normalt stilles på arbejdsmarkedet. De er ikke så produktive, og de kan udgøre en økonomisk belastning for virksomheden. Med forskellige hjælpe- og støtteordninger understøttes virksomhederne i at fastholde personer med langt sygefravær eller nedsat arbejdsevne. Fastholder virksomhederne sådanne personer, svarer det til, jf. kapitel 2, at virksomhederne påtager sig et internt afhjælpende ansvar.

I dette kapitel ser vi på lønmodtagernes vurdering af, hvordan deres egen arbejdsplads ville reagere, hvis de selv blev langtidssyge eller fik arbejdsevnen nedsat. Herudover beskrives, hvor mange danske lønmodtagere, der har oplevet, at der er fastholdt medarbejdere på deres arbejdsplads.

## Forventning om særlig indsats efter langvarig sygdom

Der er mange omkostninger forbundet med langvarigt sygefravær. Den sygdomsramte belastes personligt og økonomisk; arbejdspladsen pådrager sig store omkostninger, fordi den skal betale de første 14 dage af sygefraværet, ligesom de skal undvære en medarbejder i en periode; og samfundet skal betale sygedagpenge og udgifter til sundhedsvæsenet. For samfundet kan der også blive tale om udgifter til revalidering, løntilskud eller førtidspension, hvis pågældende ikke kan arbejde mere.

Derfor er der udviklet en række virksomhedsrettede redskaber, som skal reducere langtidssygefravær. I sidste års målingsundersøgelse blev virksomheder spurgt, om de anvendte nogle af følgende:

- aftaler om opfølgning for at fastholde
- anvendelse af delvis syge-/raskmelding
- mere lempelige præstationskrav i en periode
- tolerance over for fravær
- henvisning til læge eller behandlingstilbud

Stort set alle virksomheder svarede, at de benytter sig mindst af et af disse redskaber. Mest benyttet er lempeligere præstationskrav i en periode og tolerance over for fravær, mens mindst benyttet er økonomisk hjælp til særlig lægehjælp.

I denne undersøgelse er lønmodtagerne tilsvarende blevet spurgt, om de mener, at virksomhederne vil benytte sig af nogle af disse redskaber, hvis de var væk fra arbejdet i mere end tre måneder på grund af sygdom. I alt er de blevet spurgt om fem redskaber, hvilket fremgår af tabel 4.1. De blev bedt om at angive, om redskabet ville blive anvendt ved svarmulighederne: "Ja, helt bestemt", "Ja, formentligt", "Nej, formentligt ikke", "Nej, helt sikkert ikke" eller "Ved ikke". Tabel 4.1 viser andelen af lønmodtagere, som har svaret enten "Ja, helt bestemt" eller "Ja, formentligt" på et af spørgsmålene.

Helt generelt har lønmodtagerne meget høje forventninger til, at virksomheden vil tage hensyn til dem, hvis de bliver langtidssyge. 70 pct. eller flere forventer i 2003, at der vil blive gjort en særlig indsats for dem, at der vil blive stillet lempeligere præstationskrav, og at der vil være tolerance over for fravær. Imidlertid er det kun lige over en fjerdedel, der tror, at virksomheden vil tilbyde særlig hjælp til lægebehandling. Der er dog også en fjerdedel, der mener, at de vil blive fyret fra arbejdspladsen.

Selvom spørgsmålene ikke er de samme, er det mere eller mindre det samme billede, der kommer til udtryk i SFI-rapporten om langvarigt sygefravær fra 2003 (Høgelund, m.fl., 2003). Her siger 63 pct. af lønmodtagerne, at arbejdsgiveren gjorde alt for, at de kunne vende tilbage til arbejdspladsen. Omkring 80 pct. af lønmodtagerne

i undersøgelsen siger, at deres arbejdsgiver ikke ville presse dem til at holde op eller starte på arbejdet, før de var helt raskmeldte.

Ser man på udviklingen fra 1999 til 2003 i tabel 4.1, er der flere slående træk. Andelen af lønmodtagere, som mener, at deres arbejdsplads ville gøre en særlig indsats, gik op fra 1999 til 2001, men faldt lidt tilbage i 2003. Andelen af lønmodtagere, som mener, at deres arbejdsplads ville stille lempeligere præstationskrav, og at de vil få tilbudt særlig lægehjælp, er steget signifikant fra 2001 til 2003. Det tyder på, at virksomhederne er blevet mere rummelige i forhold til sygefravær, hvilket kan skyldes den megen fokus, der har været på sygefravær og fastholdelse i de senere år (se fx Arbejdsministeriet, Finansministeriet & Socialministeriet, 2001; Beskæftigelsesministeriet 2003; Dansk Arbejdsgiverforening, 2002).

Omvendt er der en væsentlig stigning fra 2001 til 2003 i andelen, som forventer, at de ville blive fyret, hvis de blev langtidssyge. Det kan overraske, at der ikke er sket et fald, når der i flere år har været fokus på arbejdsmarkedets rummelighed, samtidig med at der er indført flere regelændringer, som skal tilskynde til fastholdelse af sygemeldte medarbejdere. En mulig forklaring kan selvfølgelig være, at den stigende arbejdsløshed siden 2001 har gjort lønmodtagerne usikre, så de nu tror, at de lettere kan erstattes, hvis de bliver syge.

Tabel 4.1

Andelen af lønmodtagere, som svarer "Ja, helt bestemt" eller "Ja, formentligt" til forskellige påstande om, hvordan deres arbejdsgiver ville reagere, hvis de bliver sygemeldt i mere end tre måneder. Separat for 1999, 2001 og 2003. Procent.

Påstande	1999	2001	2003
Gjort særlig indsats for at fastholde dem	67*	71	70
Tolerance over for fravær	78	79	77
Lempeligere præstationskrav i en periode	69*	70*	76
Økonomisk hjælp til særlig lægebehandling	20*	23*	27
Ville blive afskediget	17*	17*	24

Anm.: En \* ud for tallene i de enkelte kategorier i årene 1999 eller 2001 angiver, at der er signifikant forskel i forhold til 2003 på 5 pct.-niveau.

## Forventning om lempeligere arbejdsvilkår ved nedsat arbejdsevne

Hvis virksomheder skal fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne, kræver det, at de viser et vist hensyn. Det kan de gøre på forskellig måde. Fx kan de tilbyde medarbejderen med nedsat arbejdsevne mindre krævende arbejdsopgaver – uden at virksomheden modtager nogen form for hjælp af det offentlige – eller de kan tilbyde medarbejderen et job på særlige vilkår, hvor de modtager hjælp af det offentlige i form af et løntilskud.

Der er flere grunde til, at de forskellige involverede går med til det. For den involverede medarbejder betyder det uden tvivl meget økonomisk og menneskeligt, at han kan blive på sin arbejdsplads, selv om arbejdsevnen er nedsat. For virksomheden kan der ligge forskellige motiver bag det: bevarelse af erfaring, image, moral mv. Samfundet sparer på det, fordi det undgår at betale til sundhedsvæsenet og i værste fald til førtidspensionen, hvis den involverede person helt mister tilknytningen til arbejdsmarkedet, når virksomheden ikke fastholder pågældende.

I denne undersøgelse er lønmodtagerne blevet stillet forskellige spørgsmål om, hvad de forventer vil ske, hvis deres arbejdsevne blev nedsat på grund af sygdom, handicap, slid eller ulykke. Spørgsmålene fremgår af tabel 4.2, som viser andelen af lønmodtagere, som har svaret “Ja, helt bestemt” og “Ja, formentligt” til de enkelte spørgsmål. Fremgangsmåden er helt den samme som beskrevet ovenfor under lønmodtagernes forventninger til langvarigt sygefravær.

Omkring to tredjedele forventer, at de vil få tilbudt mindre krævende arbejdsopgaver, tilbudt job på særlige vilkår eller tilbudt hjælp til genoptræning, hvis deres arbejdsevne forringes. En tredjedel mener, at de vil få økonomisk hjælp til særlig lægebehandling. Det er slående, at forventningerne til, at arbejdspladsen vil give et tilbud, er steget markant siden 1999, hvor den første måling blev lavet. Fx bemærkes det, at 61 pct. i 2003 forventer at få tilbudt job på særlige vilkår mod 48 pct. i 1999. Det må ses som et tegn på, at flere og flere tager rummeligheden for givet og forventer, den vil komme dem til gode. De har også god grund til at være optimister, for virksomhederne er i langt større udstrækning begyndt at fastholde medarbejdere med ned-

Tabel 4.2

Andelen af lønmodtagere, som svarer "Ja, helt bestemt" eller "Ja, formentligt" til forskellige påstande om, hvordan deres arbejdsgiver ville reagere, hvis de fik nedsat arbejdsevne som følge af sygdom, slid eller ulykke. Separat for 1999, 2001 og 2003. Procent.

Påstande	1999	2001	2003
Tilbudt mindre krævende opgaver	57*	61*	64
Tilbudt job på særlige vilkår (fx skånejob, fleksjob)	48*	54*	61
Tilbudt hjælp til genoptræning	35*	44*	59
Økonomisk hjælp til særlig lægebehandling	19*	22*	33
Ville blive afskediget	26*	24*	29

Anm.: En \* ud for tallene i de enkelte kategorier i årene 1999 eller 2001 angiver, at der er signifikant forskel i forhold til 2003 på 5 pct.-niveau.

sat arbejdsevne. Hvor der i 1998 var knap 29.000 medarbejdere, der blev fastholdt, var der lidt over 38.000 i 2002 (Holt, m.fl., 2003).

Lidt under en tredjedel i 2003 forventer imidlertid at blive afskediget, hvis deres arbejdsevne forringes. Det er en stigning i forhold til 2001, hvor en fjerdedel var af samme opfattelse. Og det var endda et lille fald fra 1999. Denne udvikling kan skyldes, at den økonomiske situation først i perioden var god, mens der i den sidste del har været krise, hvilket har gjort lønmodtagerne pessimistiske. Det svarer også til den faktiske udvikling. Efter et lille fald fra 1998 til 2000 er der en sket en stigning i antallet af medarbejdere med nedsat arbejdsevne, hvis ansættelse er ophørt, fra knap 16.000 i 2000 til 18.000 i 2002 (Holt, m.fl., 2003). Tallene er dog ikke helt sammenlignelige. Lønmodtagerne er blevet spurgt, om de forventer at blive afskediget, mens virksomhederne er blevet spurgt om, hvor mange der er ophørt med at være ansat. I den sidste opgørelse må det formodes, at der også er medregnet medarbejdere, som selv har sagt op.

## Faktorer, der har betydning for lønmodtagernes forventninger

For at få et indtryk af, hvad der har indflydelse på lønmodtagernes forventninger til konsekvenserne af langvarigt sygefravær og nedsat arbejdsevne, har vi udført multivariate analyser. Med det langvarige sygefravær som eksempel er det sket ved at konstruere et indeks, som

giver lønmodtagernes gennemsnitlige svar på de fem spørgsmål, som fremgår af tabel 4.1. Dette indeks for forventningerne er den afhængige variabel over for forskellige forhold som personkarakteristika og personens arbejdsmarkedsbaggrund, arbejdspladsen og nuværende beskæftigelse.

Indekset har værdien 1, når lønmodtageren har givet det mest pessimistiske svar på alle spørgsmål, og det har værdien 4, når lønmodtageren har svaret mest optimistisk.<sup>1</sup> I 2003 er indekset 2,87, mens det var 2,84 i 1999 og 2,87 i 2001. Som for sygefraværet er der lavet et tilsvarende indeks og en tilsvarende multivariat analyse for nedsat arbejdsevne. I det tilfælde er indekset 2,66 i 2003, mens det var 2,45 og 2,57 i 1999 henholdsvis 2001. Det vil sige, at der for begge forhold er en stigende optimisme, om end ganske behersket.

Nedenfor præsenterer vi først resultatet af den multivariate analyse for de enkelte forklarende variable, hvorefter det forklares, hvad resultatet kan skyldes. Resultaterne og forklaringerne på dem gives for de to analyser sammen, fordi der i de fleste tilfælde er samme forklaring på lønmodtagernes forventninger til arbejdsgiverens reaktion på langvarig sygdom og nedsat arbejdsevne. Bagefter gives nogle vigtige forskelle mellem denne undersøgelse og de to tidligere undersøgelser i 1999 og 2001. I bilag til kapitel 4 er den multivariate analyse kort forklaret, ligesom resultaterne af analyserne er givet i bilagstabel 4.1.

## Personkarakteristika

*Køn:* Der er ingen forskel mellem mænd og kvinders forventninger til, om virksomheden vil gøre noget for dem, hvis de bliver langtids-syge eller får nedsat arbejdsevne. Dette er et positivt resultat, idet der stadig er forskel på, hvor henholdsvis kvinder og mænd er placeret på arbejdsmarkedet, men dette har ingen betydning her.

---

1. Indekset er konstrueret ved, at de fire svarmuligheder på spørgsmålene – “Ja, helt bestemt”; “Ja, formentligt”; “Nej, formentligt ikke” og “Nej, helt sikkert ikke” – gives talværdier fra 4 til 1. Værdierne for svarene på de fem spørgsmål er herefter summeret og divideret med 5. Med det mest optimistiske svar på alle spørgsmål vil indekset blive 4, mens det vil blive 1 med de mest pessimistiske svar.

*Alder:* Personer under 50 år har i højere grad positive forventninger end dem over 50 år. Det kan skyldes, at de ældre ikke længere tror på, at virksomheden vil satse på dem, efter de har været langvarigt syge eller har fået nedsat arbejdsevnen.

*Uddannelse:* Personer med en uddannelse har i højere grad positive forventninger end dem, som ikke har en uddannelse. Årsagen til det kan være, at virksomheden som regel ofrer mere på oplæring og udvikling af ansatte med en uddannelse, og det får dem til at tro, at virksomheden vil gøre noget for at fastholde dem.

*Antal sygedage seneste 12 måneder:* Det har ingen betydning for ens forventninger, om man har været mere eller mindre syg end 14 dage de seneste 12 måneder. Det kan tages som et udtryk for, at de udviklede redskaber til at afbøde konsekvenserne af sygdom fungerer. Det stemmer også overens med Høgelund (2003), hvor de fleste langtidssyge i undersøgelsen sagde, at deres arbejdsgiver gjorde, hvad de kunne, for at det ikke skulle ende med et ophør af ansættelsesforholdet.

*Nedsat arbejdsevne:* Forventninger til ens arbejdsgivers reaktion på langvarig sygdom er den samme, uanset om man har nedsat arbejdsevne eller ikke har det. Det kan skyldes, at de udviklede redskaber til at afbøde konsekvenserne af sygdom fungerer ensartet over for alle.

Til gengæld har personer med nedsat arbejdsevne i højere grad negative forventninger til deres arbejdsgivers reaktion på nedsat arbejdsevne end personer, hvis arbejdsevne ikke er nedsat. Her kunne der forventes samme svarmønster som til langvarigt sygefravær, men det kan være, at erfaringerne med at have nedsat arbejdsevne er negative, fordi arbejdsgiveren ikke tager det forventede hensyn.

## Arbejdsmarkedsbaggrund

*Arbejdsløshedsrisiko:* De personer, der vurderer, at de risikerer at blive arbejdsløse, har i højere grad negative forventninger end dem, som vurderer ikke at have risiko for arbejdsløshed. Det kan forklares med, at hvis de regner med at blive sagt op, så forventer de heller ikke, at deres arbejdsplads vil yde en indsats i tilfælde af langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne.

*Anciennitet:* Lønmodtagere med kort anciennitet har i højere grad negative forventninger end personer med lang anciennitet på deres arbejdsplads. Det skyldes givetvis, at personer efter en kort årrække på en arbejdsplads endnu ikke ser sig som en værdsat medarbejder, hvor deres arbejdsgiver vil gøre alt for at afbøde konsekvenserne af langvarig sygdom og nedsat arbejdsevne. Det gør personer med lang anciennitet. Samtidig er personer med lang anciennitet svære at undvære, fordi de har opbygget tavs, virksomhedsspecifik viden. Derfor føler de sig mere sikre på, at der vil blive gjort noget for dem.

### Arbejdspladsen

*Branche:* Det spiller ingen rolle, hvilken branche man arbejder i. Man kunne ellers forestille sig, at brancher præget af hyppige jobskift eller af hårdt arbejdsmiljø ville slå ud med negative forventninger. Omvendt kan det også være, at netop sådanne brancher har en personalepolitik, hvor de gør noget for deres nedslidte medarbejdere. Dette kan være nødvendigt for fx stadig at kunne rekruttere medarbejdere.

*Sektor:* De offentligt ansatte har i højere grad negative forventninger end de privatansatte. En mulig forklaring på det kan på den ene side være, at offentligt ansatte har været igennem både omstruktureringer og nedskæringer. På den anden side kan det undre, idet netop den offentlige sektor har været meget fokuseret på netop at fastholde langvarigt syge medarbejdere (jf. fx [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk)).

*Antal ansatte på arbejdspladsen:* Personer ansat på arbejdspladser med under 50 ansatte har i højere grad negative forventninger end personer, som arbejder på arbejdspladser med 50 eller flere ansatte. En af grunde til det kan være, at personer på store arbejdspladser mener, at der er større fleksibilitet med hensyn til at klare sygefraværet og finde på andre arbejdsopgaver, hvis det kræves, når arbejdsevnen er nedsat.

### Nuværende beskæftigelse

*Ugentlig arbejdstid:* Personer med en arbejdsuge på 37 timer eller mindre har i højere grad negative forventninger end personer med en ugentlig arbejdstid på over 37 timer. En mulig forklaring på det kan være, at meget arbejdsomme personer mener, at deres arbejdsgiver vil gengælde det med at være hjælpsom, hvis de bliver syge eller deres arbejdsevne mindskes, hvorfor de i højere grad har positive forventninger.



*Underordnede:* Personer uden underordnede har i højere grad negative forventninger end personer med underordnede. Det kan hænge sammen med, at personer med underordnede føler sig mere værdsatte, så de mener, virksomheden vil gøre noget i tilfælde af sygdom eller nedsat arbejdsevne.

Med hensyn til de forventede konsekvenser af sygefraværet er der fra 1999 til 2003 sket det, at de lønmodtagere, der højst arbejder 37 timer om ugen, i højere grad har negative forventninger end de, der arbejder mere end 37 timer. I 1999 var der ingen forskel. Ligeledes har offentligt ansatte i 2003 i højere grad negative forventninger end de privatansatte i forhold til 1999, hvor der ikke var nogen forskel mellem dem.

Vi ser på udviklingen for forventningerne til konsekvenserne af nedsat arbejdsevne har de mandlige lønmodtagere i 2003 samme forventninger som de kvindelige, mens mændene var i højere grad positive i 2001 og 1999. Herudover havde lønmodtagere med mindre end 14 dages sygefravær i højere grad positive forventninger i 2001 end personer med over 14 dages fravær, mens der ikke var forskel på deres forventninger i 2003. Endelig havde lønmodtagerne med nedsat arbejdsevne i højere grad positive forventninger end personer med normal arbejdsevne i 2001, mens det omvendte gjorde sig gældende i 2003, hvor de i højere grad havde negative forventninger.

Flere lønmodtagere end tidligere på arbejdspladser med fastholdte medarbejdere

Når virksomheder fastholder medarbejdere, hvis arbejdsevne er nedsat, bidrager de til at sikre, at disse personer ikke bliver marginaliseret eller mister tilknytningen til arbejdsmarkedet. Fastholdelse er et led i samfundets overordnede strategi om det rummelige arbejdsmarked, hvor der skal være plads til alle på arbejdsmarkedet, uanset hvor god ens arbejdsevne er. Derfor er der udviklet forskellige ordninger, som gør det muligt at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne på særlige vilkår:<sup>2</sup>

---

2. Disse ordninger er ikke kun rettet mod fastholdelse, men også mod nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne, jf. næste kapitel.

*Fleksjob* er et job til personer, som kun kan yde en tredjedel eller halvdelen af en normal fuld arbejdsindsats på grund af nedsat arbejdsevne. Arbejdsgiveren betaler en tredjedel eller halvdelen af lønnen svarende til arbejdsindsatsen, mens det offentlige betaler resten op til den overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde. På den måde sikres det, at den involverede person ikke rammes økonomisk af sin nedsatte arbejdsevne, ligesom virksomheden så vidt muligt holdes skadeløs ved at have vedkommende ansat på særlige vilkår.

*Løntilskudsjob til førtidspensionister* er et job til personer, som har fået tilkendt førtidspension.<sup>3</sup> De har en lille restarbejdsevne, men den er ikke så stor, at de kan bestride et fleksjob. Før lovændringen den 10.6.2003 var tilskuddet på halvdelen af den løn, arbejdsgiveren betaler, dog højst en sjettedel af den mindste overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde. Efter den 10.6.2003 udgør tilskuddet som hovedregel et beløb på 20 kr. i timen. For den involverede udgør lønnen et tilskud til den løbende pensionsudbetaling. Der er dog et maksimumbeløb, som førtidspensionisten må tjene, før det fratrækkes i pensionen. Reglerne herfor er komplicerede, og der henvises til loven.<sup>4</sup>

*Aftalebaseret skånejob* er beregnet til personer, der har en mindre arbejdsnedsættelse, men ikke så lav, at den berettiger til et fleksjob. Aftalen indgås mellem arbejdsgiveren og den relevante faglige organisation. Størrelsen af lønnen forhandles mellem de to parter og indføres i aftalen.

*Uformelle skånejob* er job på ordinære vilkår, hvor der er indbygget skånehensyn i form af mindre krævende arbejdsopgaver. Der foreligger ikke en skriftlig aftale om jobbet kun en mundtlig.

Man skal være opmærksom på, at selvom man selv mener at have en arbejdsevnenedsættelse, så behøver det ikke at betyde, at man arbejder på særlige vilkår. Der er personer, der giver udtryk for nedsat arbejdsevne, men som arbejder på normale vilkår (Clausen, m.fl., 2004). Omvendt kan der være mange, som potentielt kunne have

---

3. Før lovændringerne den 1.7.2003 kaldtes disse job skånejob.

4. Der er tale om vejledning nr. 150 om ændring af satser på det sociale område, som kan ses på [www.retsinfo.dk](http://www.retsinfo.dk).

behov for et job på særlige vilkår. Det kan fx handle om nogle af de personer, som i øjeblikket er langtidssyge. De skulle gerne bevare tilknytningen til arbejdspladsen, og det kan de måske kun gøre, hvis de overgår til et job på særlige vilkår. Som spørgsmålet er stillet, fanger det ikke nødvendigvis alle med nedsat arbejdsevne. Her er lønmodtagerne blevet spurgt, om der har været eller er ansatte med nedsat arbejdsevne fastholdt i job på særlige vilkår på deres arbejdsplads. Det tal er ikke det samme, som det tal, der ville komme frem, hvis lønmodtagerne også blev spurgt, om de arbejder sammen med nogle kolleger, hvis arbejdsevne muligvis er nedsat.

Resultatet af spørgsmålet til lønmodtagerne om, hvorvidt der er personer med nedsat arbejdsevne ansat på særlige vilkår på deres arbejdsplads, er bragt i tabel 4.3. Det er ganske tydeligt, at der er sket en væsentlig forøgelse i sådanne ansættelser. I 1999 er det tilfældet hos 16 pct. af lønmodtagerne, mens der i mellemtiden er sket en stigning på 9 procentpoint, så det i 2003 er på 25 pct. Stigningen er klart signifikant. Resultatet kan umiddelbart undre, eftersom der er sket et fald i antallet af lønmodtagere med nedsat arbejdsevne, jf. ovenfor. At det er tilfældet, kan skyldes, at disse personer hele tiden er talt med i opgørelsen af lønmodtagere med nedsat arbejdsevne fra 1999 til 2003. De er bare overgået fra ordinær ansættelse til ansættelse på særlige vilkår, fx fordi de er blevet fastholdt på deres arbejdsplads i et fleksjob.

Tabel 4.3

Lønmodtagerne fordelt efter, om der på arbejdspladsen er eller har været ansatte med nedsat arbejdsevne fastholdt i job på særlige vilkår, fordelt efter undersøgelsesår. Procent.

	Ansatte med nedsat arbejdsevne fastholdt i job på særlige vilkår		
	1999*	2001*	2003
Ja, der er nu	16	19	25
Ja, der har været	6	7	7
Nej	65	61	55
Ved ikke	13	13	12
I alt	100	100	99
<b>Uvægtet procentgrundlag</b>	<b>6.781</b>	<b>6.619</b>	<b>5.884</b>

Anm.: En \* ud for årene 1999 eller 2001 angiver, at svarfordelingen er signifikant forskellig i forhold til 2003 på 5 pct.-niveau.

En yderligere analyse viser, at der er sket en stigning i andelen af fastholdte lønmodtagere i både private og offentlige virksomheder, jf. tabel 4.4. Fremgangen har været størst i den offentlige sektor, hvor der nu i 2003 er 42 pct. af lønmodtagere, som siger, der er eller har været ansatte fastholdt i job på særlige vilkår, mens der er 25 pct. i den private sektor. Opdeles virksomhederne efter størrelse, ses det af tabel 4.4, at der har været stigning hos virksomheder af alle størrelser. I øvrigt bemærkes det, at der er færrest lønmodtagere i de helt små virksomheder, som har erfaring med sådanne job.

Tabel 4.4

Andel lønmodtagere, der oplyser, at der på arbejdspladsen er eller har været ansatte med nedsat arbejdsevne fastholdt i job på særlige vilkår i 1999, 2001 og 2003. Særskilt for ejerforhold og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Ansatte med nedsat arbejdsevne fastholdt i job på særlige vilkår			Uvægtet procentgrundlag		
	1999	2001	2003	1999	2001	2003
<b>Virksomhedsstørrelse private</b>						
1-19	7*	9	11	1.385	1.368	1.288
20-49	14*	15*	24	793	700	662
50-99	22*	20*	31	580	497	425
100-199	30*	29*	36	617	464	379
200-499	28*	33*	44	380	418	396
500+	37	43	41	378	471	360
<b>Alle</b>	<b>18*</b>	<b>21*</b>	<b>25</b>	<b>4.174</b>	<b>4.009</b>	<b>3.567</b>
<b>Virksomhedsstørrelse offentlige</b>						
1-19	11*	19	22	617	620	606
20-49	23*	28*	41	391	485	501
50-99	31*	36*	52	511	442	436
100-199	36*	48	56	420	274	243
200-499	33*	49	51	216	214	194
500+	36*	45	49	383	349	351
<b>Alle</b>	<b>27*</b>	<b>34*</b>	<b>42</b>	<b>2.607</b>	<b>2.481</b>	<b>2.401</b>

Anm: En \* ud for de enkelte kategorier i årene 1999 eller 2001 angiver, at forskel i forhold til 2003 er signifikant på 5 pct.-niveau.

## Konklusion

Beskrivelsen af sygefraværet, den nedsatte arbejdsevne og virksomhedernes fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne har vist:

- at over to tredjedele forventer, at deres arbejdsplads vil tage særlig hensyn til dem, hvis de blev langtidssyge, hvilket er en fremgang fra 1999
- at en fjerdedel forventer, at de bliver fyret, hvis de bliver syge i længere tid, hvilket er flere end i 2001
- at omkring to tredjedele forventer, at deres arbejdsplads vil tage særlig hensyn til dem, hvis deres arbejdsevne blev nedsat, hvilket er en fremgang siden 1999
- at lidt under en tredjedel forventer, at de bliver fyret, hvis deres arbejdsevne forringes, hvilket er en mindre stigning fra 2001
- at flere forskellige forhold spiller ind på lønmodtagernes forventninger til arbejdspladsens reaktion på langvarigt sygefravær eller nedsat arbejdsevne: 50 årige har i højere grad negative forventninger end yngre aldersgrupper. Personer uden uddannelse har i højere grad negative forventninger end personer med uddannelse. Og personer med lang anciennitet på deres arbejdsplads har i højere grad positive forventninger end personer med kort uddannelse
- at 25 pct. af lønmodtagerne er på en arbejdsplads, hvor der er ansat mindst en person med nedsat arbejdsevne på særlige vilkår. Det er en stigning fra 1999 på ni procentpoint



# NYANSÆTTELSER OG OPLEVEDE KONSEKVENSER

Nyansættelser af personer i job på særlige vilkår udgør en vigtig del af virksomheders sociale engagement. Denne form for socialt engagement løser problemer i det omkringliggende samfund, som virksomheden ikke nødvendigvis er direkte berørt af. Sammen med den forebyggende og fastholdende indsats, der blev beskrevet i kapitel 3 og 4, udgør nyansættelser af personer i job på særlige vilkår de områder af virksomheders sociale engagement, som vi måler i denne årbog.

I det følgende skelner vi mellem to forskellige former for nyansættelser:

1. Personer med nedsat arbejdsevne nyansat i job på særlige vilkår
2. Personer med ledighedsproblemer nyansat i job på særlige vilkår

Personer kan opleve en nedsættelse af arbejdsevnen som følge af sygdom, personlig krise, nedslidning, handicap mv. I en sådan situation vil det typisk være svært at leve op til de ordinære vilkår på arbejdsmarkedet, og en ansættelse på særlige vilkår kan være eneste vej tilbage på arbejdsmarkedet. De mest udbredte former for job på særlige vilkår til nyansatte personer med nedsat arbejdsevne er:

- *Revalidering.* En person med nedsat arbejdsevne gennemgår et revalideringsprogram, der sigter mod, at arbejdsevnen afprøves og forbedres.

- *Fleksjob.* Disse job er for personer med nedsat arbejdsevne. Løn-tilskuddet er permanent og udgør d.d. halvdelen eller to tredjedele af den overenskomstmæssige mindsteløn på området.
- *Øvrige løntilskudsjob.* Andre løntilskudsjob end fleksjob dækker eksempelvis personer, der har fået tilkendt førtidspension, og som har en lille restarbejdsevne, men ikke kan opnå deltidsbeskæftigelse på ordinære vilkår. Personer med handicap har ligeledes mulighed for at få tilkendt et løntilskudsjob.

Der findes også job på særlige vilkår for personer, der er havnet i en situation med ledighedsproblemer. Karakteristisk for job på særlige vilkår til denne marginaliserede gruppe er, at der primært er tale om midlertidige stillinger, og ikke som det er tilfældet for personer med nedsat arbejdsevne, der ofte ansættes i permanente job på særlige vilkår. Der findes to overordnede typer af job på særlige vilkår til personer med ledighedsproblemer:

- *Virksomhedspraktik.* Er rettet mod personer, som enten har behov for en afklaring af beskæftigelsesmål, eller som på grund af mangelfulde faglige, sproglige eller sociale kompetencer kun vanskeligt kan opnå beskæftigelse på ordinære vilkår eller beskæftigelse med løntilskud.
- *Løntilskudsjob.* Ansættelser af denne art gives med henblik på oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer.

Virksomhedspraktik og løntilskudsjob for ledige er altså i vid ustrækning rettet mod personer med samme type problem. De to typer af job på særlige vilkår adskiller sig imidlertid helt grundlæggende fra hinanden. Personer ansat i virksomhedspraktik er ikke omfattet af gældende overenskomstregler, og den ydelse, de modtager, svarer til den hidtidige ledighedsydelse – eksempelvis kontanthjælp, starthjælp eller dagpenge. En ledig ansat i løntilskudsjob er derimod omfattet af gældende overenskomst og modtager derfor løn herefter. Den ansættende virksomhed modtager et nærmere fastlagt løntilskud fra kommunen. Endvidere er virksomhedspraktik generelt en kortere ansættelsesform end løntilskudsjob.

I tidligere årbøger om virksomheders sociale engagement er nyansættelser af personer i job på særlige vilkår blevet kaldt integration af



personer udefra. I erkendelse af, at integration i dag alment opfattes som integration af indvandrere og flygtninge specifikt og ikke i mere bred forstand integration af alle marginaliserede grupper på det danske arbejdsmarked, har vi som tidligere nævnt valgt at anvende betegnelsen nyansættelser.

## Lønmodtagernes erfaringer med nyansættelser i job på særlige vilkår

Lønmodtagerne i undersøgelsen blev spurgt om, hvorvidt der *har været* eller *er* personer ansat i job på særlige vilkår, der ikke var på virksomheden i forvejen. Der er altså tale om erfaringer med personer udefra og ikke personer, der var på virksomheden i forvejen, inden de blev ansat på særlige vilkår. Hermed adskilles interviewpersonernes erfaringer med nyansættelser fra erfaringer med fastholdelse – sidstnævnte blev analyseret i kapitel 4. Det er endvidere muligt at skelne personer ansat i job på særlige vilkår på grund af en nedsat arbejdsevne fra personer med ledighed som problem.

I 2003 svarede 19 pct. af de adspurgte personer, at der på arbejdspladsen aktuelt var personer ansat i job på særlige vilkår, mens 8 pct. svarede, at der havde været personer ansat i job på særlige vilkår (se tabel 5.1). Den resterende del af lønmodtagerne havde ikke kendskab til personer i sådanne ansættelsesformer (58 pct.) eller svarede “ved ikke” (15 pct.). I forhold til de tidligere undersøgelser af lønmodtagernes kendskab til nyansættelser af personer i job på særlige vilkår, er der både i forhold til 1999 og 2001 tale om et større kendskab i 2003. Det er dog kun i forhold til 1999, at dette forøgede kendskab er statistisk signifikant på 5 pct.-niveau.<sup>1</sup> Der er således flere, som i 2003 svarer, at der på nuværende tidspunkt er flere i job på særlige vilkår udefra, såvel som flere der svarer, at der har været ansatte i job på særlige vilkår udefra. Denne tendens stemmer godt overens med den i kapitel 2 beskrevne stigning i antallet af personer i fleksjob.

---

1. Når der tales om statistisk signifikans, er der i denne rapport generelt tale om signifikans på 5 pct.-niveau, med mindre andet angives.

Tabel 5.1

Lønmodtagerne fordelt efter, om der på arbejdspladsen er eller har været a) ansat personer udefra i job på særlige vilkår pga. nedsat arbejdsevne eller b) ansat ledige med løntilskud. Særskielt for undersøgelsesår. Procent.

	Ansæt personer udefra i job på særlige vilkår pga. nedsat arbejdsevne			Ansæt ledige med løntilskud		
	1999*	2001	2003	1999*	2001*	2003
Ja, der er nu	12	17	19	18	19	18
Ja, der har været	6	8	8	15	15	18
Nej	66	59	58	50	48	48
Ved ikke	15	15	15	17	19	16
I alt	99	99	100	100	101	100
<b>Uvægtet procentgrundlag</b>	<b>6.781</b>	<b>6.619</b>	<b>5.884</b>	<b>6.781</b>	<b>6.619</b>	<b>5.884</b>

Anm.: En \* efter undersøgelsesåret 1999 eller 2001 markerer, at svarfordelingen for det pågældende år er signifikant forskellig fra svarfordelingen i undersøgelsesåret 2003 på 5 pct.-niveau.

Kendskabet til personer, der kommer med ledighed som primært problem, er lidt større end kendskabet til personer med nedsat arbejdsevne som problem. I 2003 svarer 18 pct. af lønmodtagerne, at der på nuværende tidspunkt er ansat ledige med løntilskud, og 18 pct. svarer, at der har været ansatte fra denne gruppe. De resterende lønmodtagere svarer enten, at der ikke er eller har været ansat ledige med løntilskud (48 pct.), eller at de ikke ved det (16 pct.). I forhold til de tidligere undersøgelsesår er der tale om et større kendskab i 2003, end tilfældet var i både 1999 og 2001 – forskellen er desuden signifikant for begge år.

I Holt, m.fl., (2003) analyseres danske virksomheders besvarelser på en række spørgsmål, der vedrører deres sociale engagement. Af denne undersøgelses kapitel 5 fremgår det – i overensstemmelse med resultaterne i indeværende kapitel – at virksomhederne i stigende omfang beskæftiger personer ansat i løntilskudsjob. Det skal bemærkes, at resultaterne ikke er direkte sammenlignelige. Virksomhederne bliver spurgt om, hvor mange personer de aktuelt beskæftiger i løntilskudsjob, og der skelnes ikke mellem personer, der har ledighed som problem, og personer, der har nedsat arbejdsevne som problem. Ikke desto mindre er tendensen den samme i begge undersøgelser, og der

må siges at være en god overensstemmelse mellem virksomhedernes og lønmodtagernes opfattelse.

Offentlige virksomheder nyansætter flest personer med ledighedsproblemer, men den positive udvikling foregår i den private sektor

I 2003 svarer 27 pct. af samtlige adspurgte lønmodtagere i private virksomheder, at der er eller har været ledige ansat med løntilskud i virksomheden. Det er noget mindre end i de offentlige virksomheder, hvor denne andel udgør halvdelen af medarbejderne (se tabel 5.2). Sammenlignet med de tidligere undersøgelsesår er det imidlertid i den private sektor, at den mest positive udvikling har fundet sted, og det er også kun i den private sektor, at denne udvikling er signifikant.

Med hensyn til lønmodtagernes besvarelser på spørgsmålet vedrørende ansatte i job på særlige vilkår udefra er situationen en tilsvarende. Det er lønmodtagere ansat i offentlige virksomheder, som generelt har det største kendskab til denne slags ansættelser (37 pct.), mens niveauet er noget lavere for lønmodtagere ansat i private virksomheder (19 pct.). For begge sektorer gælder det, at der er tale om en signifikant stigning i forhold til 1999. Og i den private sektor også i forhold til 2001.

Overordnet set synes disse træk også at være nogenlunde i overensstemmelse med resultaterne fra virksomhedsundersøgelsen Holt, m.fl., (2003), hvor det ligeledes var virksomhederne i den offentlige sektor, der havde flest ansatte i løntilskudsjob. Denne pointe fra virksomhedsundersøgelsen er i øvrigt belyst nærmere i Sonnefeld Jørgensen, (2004).

For både personer ansat i job på særlige vilkår og ledige med løntilskud er de adspurgte lønmodtageres kendskab stigende med virksomhedsstørrelsen i både den private og offentlige sektor. Dog er der et fald i kendskabet for ansatte i de største virksomheder i den offentlige sektor (virksomheder med mere end 500 ansatte) og den private sektor (virksomheder med mere end 200 ansatte). Det er på forhånd helt forventeligt, at lønmodtagere ansat i store virksomheder har et større kendskab til kolleger ansat i job på særlige vilkår, end

Tabel 5.2

Andelen af lønmodtagere, der oplyser, at der på arbejdspladsen er eller har været a) ansat personer udefra i job på særlige vilkår pga. nedsat arbejdsevne og b) ansat ledige med løntilskud. 1999, 2001 og 2002. Særskilt for ejerforhold, virksomhedsstørrelse, branche og geografisk beliggenhed. Procent.

	Ansæt personer udefra i job på særlige vilkår pga. nedsat arbejdsevne			Ansæt ledige med løntilskud (fx jobtræning)			Uvægtet procentgrundlag		
	1999	2001	2003	1999	2001	2003	1999	2001	2003
<b>Virksomhedsstørrelse, private</b>									
1-19	9*	11	14	18	20	21	1.385	1.368	1.288
20-49	15*	16*	21	25*	26*	31	793	700	662
50-99	17*	20	23	26	29	31	580	497	425
100-199	16*	25	23	30	29	33	617	464	379
200-499	18*	24	25	26*	29	34	380	418	396
500+	16*	20	24	20*	19*	27	378	471	360
Alle	14*	17*	19	23*	24*	27	4.174	4.009	3.567
<b>Virksomhedsstørrelse, offentlige</b>									
1-19	20*	28	27	45	42	45	617	620	606
20-49	26*	38	41	53	52	54	391	485	501
50-99	34*	47	42	58	54	57	511	442	436
100-199	31*	48	49	50*	57	61	420	274	243
200-499	33*	49	46	45	52	47	216	214	194
500+	27	38	33	40	44	42	383	349	351
Alle	27*	39	37	48	49	50	2.607	2.481	2.401
<b>Branche</b>									
Primær	11	15	9	18	26	22	135	117	124
Sekundær	14*	19*	22	24*	27	29	1.906	1.801	1.593
Handel	18	19	21	26*	29	32	759	735	676
Privat service	11*	17	18	23	22	24	1.258	1.327	1.150
Offentlig service	26*	39	38	48	48	48	2.448	2.348	2.224
Andet	26	27	24	34	35	31	273	291	297
<b>I alt</b>	<b>19*</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>32*</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>6.781</b>	<b>6.619</b>	<b>6.067</b>

Anm.: En \* ud for en virksomhedsstørrelse, branche eller beliggenhed i undersøgelsesårene 1999 eller 2001 angiver, at der er signifikant forskel i forhold til 2003.

tilfældet er i relativt små virksomheder. Alt andet lige er det mere sandsynligt, at en virksomhed med 200 ansatte har personer ansat i job på særlige vilkår end en virksomhed med to ansatte. Derfor er det også lidt overraskende, at der er et faldende kendskab til personer ansat i job på særlige vilkår i de helt store virksomheder. En del af forklaringen kan muligvis tilskrives, at lønmodtagere i disse virksomheder måske ikke kender alle kollegernes ansættelsesforhold – der er trods alt en del flere at holde styr på.

Primærerhvervene ansætter færre og færre personer i job på særlige vilkår

Med hensyn til forskellen mellem brancher eksisterer der en betydelig variation både i kendskabet til ansættelser i job på særlige vilkår og i kendskabet til ledige med løntilskud. Således er det i 2003 blot 9 pct. af lønmodtagerne i primærerhvervene, som svarer, at der er eller har været personer udefra ansat i job på særlige vilkår i virksomheden (se tabel 5.2). Til sammenligning er kendskabet blandt lønmodtagere i sekundærerhvervene 22 pct. og i offentlig service 38 pct. i 2003. I forhold til de tidligere undersøgelsesår har en signifikant positiv udvikling fundet sted i forhold til 1999, mens der generelt ikke er sket det store i forhold til 2001. Primærerhvervene og “andre erhverv” adskiller sig ved at have gennemløbet en negativ udvikling, om end denne ikke er signifikant.<sup>2</sup>

Inden for primærerhvervene og de private serviceerhverv er kendskabet blandt lønmodtagerne til ledige ansat i job med løntilskud mindst i 2003, idet 22 pct. henholdsvis 24 pct. svarer, at der er eller har været personer fra denne gruppe på virksomheden (jf. tabel 5.2). Inden for handel og offentlig service er det tilsvarende kendskab på henholdsvis 32 pct. og 48 pct. Det er kun i forhold til 1999, at en signifikant positiv udvikling har fundet sted, og denne udvikling er hovedsagelig båret af udviklingen inden for de sekundære og handelsmæssige erhverv. Der har sågar været et fald i kendskabet til ansættelser af ledige i løntilskudsjob i primærerhvervene i forhold til 2001 og i andre erhverv både i forhold til 1999 og 2001. Denne udvikling har imidlertid ikke været signifikant.

---

2. Det underliggende grundlag for de i tabellen beregnede procenter er for nogle erhverv ganske beskedent. Dette gælder bl.a. for primærerhvervene.

Der kan gives flere forklaringer på nogle af de branchemæssige forskelle, som observeres i tabel 5.2. Dels anvender forskellige brancher forskellige typer af arbejdskraft med forskellige uddannelsesniveauer. Hvis nogle typer af arbejdskraft i mindre omfang end andre oplever nedsat arbejdssevne og ledighedsproblemer, vil personer beskæftiget i brancher, der anvender denne type arbejdskraft, – alt andet lige med en lavere sandsynlighed – have kendskab til ansatte i job på særlige vilkår. Endvidere kan det tænkes, at nogle brancher er præget af små virksomheder (primærerhvervene), og lønmodtagere beskæftiget i disse erhverv vil derfor (jf. bemærkningen ovenfor) have mindre kendskab til ansatte i job på særlige vilkår i forhold til personer beskæftiget i brancher med relativt store virksomheder.

## Oplevede konsekvenser af ansættelser på særlige vilkår

Ud over spørgsmålene til afklaring af lønmodtagernes kendskab til nyansættelser af personer i job på særlige vilkår, er der i de tre undersøgelsesår desuden blevet stillet en række spørgsmål vedrørende deres syn på ansættelser af denne type. Det er blandt andet muligt at se nærmere på lønmodtagernes vurdering af, i hvilket omfang ansættelser i job på særlige vilkår opfattes som en aflastning eller en belastning. Lønmodtagerne spiller på flere måder en vigtig rolle. Dels er de som kolleger til ansatte i job på særlige vilkår både med- og modspillere på arbejdspladsen, og dels er de som kolleger vigtige kilder, når trivsel og funktionen af personer i job på særlige vilkår ønskes belyst (se diskussionen af lønmodtagernes rolle i kapitel 2).

I dette afsnit ser vi nærmere på tre aspekter af ansættelser på særlige vilkår. Lønmodtagerne i undersøgelsen er blevet spurgt, hvorvidt ansatte i job på særlige vilkår betyder, at *“de eller deres kolleger aflastes eller belastes mere end ellers”*, om *“der bliver udført opgaver, som ellers ikke ville være blevet udført”*, samt om *“de oplever, at risikoen for at miste eget arbejde forøges”*. Analysen af disse tre aspekter vil udelukkende omfatte de interviewpersoner, som har erfaringer med ansatte på særlige vilkår – altså de personer, der har svaret, at der er eller har været ansatte på virksomheden i job på særlige vilkår.

Endelig skal det bemærkes, at de følgende afsnit ikke kun omfatter de oplevede konsekvenser af nyansættelser af personer i job på særlige vilkår og ledige med løntilskud, men desuden omfatter personer i job på særlige vilkår, der var på virksomheden i forvejen. Lønmodtagerens kendskab til fastholdelse af personer i job på særlige vilkår, der var på virksomheden i forvejen, blev beskrevet i kapitel 4.

### Aflastning eller belastning af ordinært ansatte

På baggrund af lønmodtagernes besvarelser er det muligt at opgøre, i hvilket omfang de oplever, at ansættelser på særlige vilkår betyder, at de aflastes henholdsvis belastes mere end ellers. Debatten om aflastning/belastning er ikke ny og vedrører i bund og grund, hvorvidt ansættelser på særlige vilkår er en fornuftig eller uheldig ansættelsesform både for virksomhederne og kollegerne. Aflastning kan fx være, at kolleger til personer i job på særlige vilkår oplever, at deres arbejde bliver lettere at udføre som følge af samarbejdet med personen i job på særlige vilkår. Omvendt kan belastning forekomme, hvis kollegaen til en person i job på særlige vilkår oplever at skulle tage særlige hensyn eller ligefrem overtage nogle arbejdsopgaver fra personen i job på særlige vilkår mv. Man skal imidlertid være opmærksom på, at kolleger til ansatte på særlige vilkår måske svarer strategisk, såfremt de selv føler sig i en udsat position på arbejdsmarkedet. I 2003 svarer godt 40 pct. af de adspurgte personer, at de

Tabel 5.3

Lønmodtagere fordelt efter deres oplevelse af, om ansættelser på særlige vilkår betyder, at de aflastes henholdsvis belastes mere end ellers. Særskilt efter undersøgelsesår. Procent.

	1999	2001	2003
Aflastes	44	46	41
Belastes	12	12	15
Både-og	7	7	10
Hverken-eller	29	27	27
Ved ikke	8	9	7
I alt	100	101	100
<b>Uvægtet procentgrundlag</b>	<b>3.266</b>	<b>3.440</b>	<b>3.356</b>

Anm.: En \* efter undersøgelsesåret 1999 eller 2001 markerer, at svarfordelingen for det pågældende år er signifikant forskellig fra svarfordelingen i undersøgelsesåret 2003 på 5 pct.-niveau.

aflastes mere end ellers, mens 15 pct. mener, at de belastes mere end ellers af ansættelser i job på særlige vilkår (se tabel 5.3). Lønmodtagere, der mener, at de både aflastes og belastes, udgør 10 pct., mens knap 30 pct. i 2003 hverken mener, at de aflastes eller belastes – de resterende svarer ved ikke. Sammenligner man besvarelsenerne fra 2003 med besvarelsenerne fra de tidligere undersøgelsesår i 1999 og 2001, er der ikke sket nogen markant udvikling.

I alle tre undersøgelsesår er det karakteristisk, at en stor gruppe lønmodtagere oplever, at personer i job på særlige vilkår er en aflastning i deres daglige arbejde – omtrent tre gange flere oplever dette, end der er personer, der oplever det som en belastning. Den anden store svargruppe oplever det hverken som en aflastning eller en belastning (de kan siges at være neutrale).

Det er muligt at sammenholde lønmodtagernes besvarelsener med tilsvarende besvarelsener fra virksomhedsundersøgelsen Holt, m.fl., (2003). Det fremgår af denne undersøgelses kapitel 4, at der ligeledes blandt virksomhederne er en stor gruppe, der oplever, at løntilskudsjob er en aflastning for de ordinært ansatte. Ligesom blandt lønmodtagerne er der omtrent tre gange så mange, der oplever dette i forhold til oplevelsen af løntilskudsansættelser som en belastning.<sup>3</sup> Vi kan med andre ord konstatere, at der i vid udstrækning er overensstemmelse mellem lønmodtageres og virksomheders opfattelse.

Personer, der kommer udefra, opleves hyppigst som aflastning

Et mere indgående kendskab til oplevelsen af aflastning og belastning kan man bl.a. opnå ved at se nærmere på, hvordan svarene fordeler sig for forskellige typer af erfaringer med personer ansat i job på særlige vilkår. Som udgangspunkt formoder vi, at der er forskel på,

---

3. I lønmodtagerundersøgelsen blev der stillet spørgsmål til oplevelsen af ansættelser på særlige vilkår, mens der i virksomhedsundersøgelsen blev stillet spørgsmål til oplevelsen af løntilskudsansættelser. Selvom de i høj grad er sammenfaldende, findes der job på særlige vilkår, der ikke indeholder løntilskud (fx aftalebaseret skånejob). Sammenligningen er foretaget med dette forbehold.



Tabel 5.4

Lønmodtagerne fordelt efter deres oplevelse af, om ansættelser på særlige vilkår betyder, at de aflastes henholdsvis belastes mere end ellers. Særskilt for type af særlige vilkår og tidspunkt for ansættelser på særlige vilkår. Procent.

		Aflastes	Belastes	Både- og	Hverken -eller	Ved ikke	I alt	Uvægtet procent- grundlag
<b>Type af særlige vilkår</b>								
A. Ansatte med nedsat arbejdsevne fastholdt i job på særlige vilkår	1999	33	13	4	34	16	100	558
	2001*	30	13	5	35	16	99	583
	2003	31	17	8	33	11	100	650
B. Personer ansat udefra i job på særlige vilkår	1999	43	12	8	29	8	100	280
	2001	43	8	6	29	13	99	372
	2003	43	15	6	28	8	100	333
C. Ledige ansat med løntilskud	1999	46	12	6	29	7	100	1.119
	2001*	49	11	8	26	7	101	928
	2003	41	13	11	26	9	100	762
D. To eller tre af mulig- hederne A-C	1999	47	12	8	26	6	99	1.309
	2001	50	13	7	24	6	100	1.557
	2003	44	15	11	25	4	99	1.611
<b>Tidspunkt for ansættelse</b>								
A. På interviewtids- punktet har arbejdsplad- sen ansatte på særlige vilkår mv.	1999	46	10	7	28	9	100	1.808
	2001*	49	9	7	27	8	100	1.921
	2003	41	14	10	28	7	100	1.804
B. Arbejdspladsen har tidligere haft ansatte på særlige vilkår	1999	38	16	5	37	10	106	1.036
	2001	39	15	7	27	12	100	1.049
	2003	38	16	11	26	9	100	952
C. Både A og B	1999	51	11	9	25	4	100	422
	2001	48	13	7	25	8	101	470
	2003	46	15	10	25	4	100	600

Anm: En \* efter undersøgelsesåret 1999 eller 2001 markerer, at svarfordelingen for det pågældende år er signifikant forskellig fra svarfordelingen i undersøgelsesåret 2003 på 5 pct.-niveau.

om personen ansat i job på særlige vilkår var på virksomheden i forvejen, eller om vedkommende kom udefra. Fastholdelse af en kollega må antages at være forbundet med færre vanskeligheder fagligt og socialt end en nyansættelse af en person i job på særlige vilkår eller en ledig med løntilskud. At denne antagelse ikke holder stik blandt de adspurgte lønmodtagere fremgår af tabel 5.4. Således svarede godt 30 pct. af lønmodtagere med kendskab til personer med nedsat arbejds-evne fastholdt i job på særlige vilkår i 2003, at de blev aflastet. Til sammenligning svarede godt 40 pct. af dem, der havde kendskab til nyansættelser i job på særlige vilkår og ledige ansat med løntilskud, at de oplevede at blive aflastet.

Denne umiddelbart overraskende svarfordeling kan muligvis være forårsaget af, at personer, der kommer udefra og ansættes i et job på særlige vilkår, i højere grad opfattes som et supplement til den eksisterende arbejdsstyrke – netop fordi de er nyansatte. Personer, der fastholdes i job på særlige vilkår og har fået en nedsættelse i arbejdsvejen, betragtes måske i mindre grad som et supplement, al den stund de tidligere har været ansat på ordinære vilkår.

Endelig kan det konstateres, at lønmodtagere, der på interviewtidspunktet angiver, at der både er og har været personer beskæftiget i job på særlige vilkår mv., oftere oplever en aflastning end gennemsnittet. De oplever ligeledes en aflastning hyppigere end lønmodtagere, der er beskæftiget på arbejdspladser, hvor der enten er eller har været personer ansat i job på særlige vilkår. Man kan derfor i et vist omfang konstatere, at jo flere erfaringer interviewpersonerne har med denne type ansættelser, des mere positive er de. I forhold til de tidligere undersøgelser observeres ikke nogen signifikant udvikling.

Lønmodtagere i offentlige virksomheder oplever i mindre grad end tidligere at blive aflastet

Betragter man forskelle mellem lønmodtagere i små og store offentlige og private virksomheder med hensyn til oplevede konsekvenser af ansættelser på særlige vilkår, er der kun mindre forskelle i 2003 (se tabel 5.5).

Tabel 5.5

Lønmodtagere fordelt efter deres oplevelse af, om ansættelser på særlige vilkår betyder, at de aflastes henholdsvis belastes mere end ellers. Særskielt for ejerforhold, virksomhedsstørrelse og undersøgelsesår. Procent.

	Aflastes	Belastes	Både- og	Hverken- eller	Ved ikke	I alt	Uvægtet procent- grundlag
<b>Private virksomheder, 1-49</b>							
1999	44	12	5	32	6	99	668
2001	41	14	8	28	9	100	713
2003	40	15	12	25	8	100	742
<b>Private virksomheder 50+</b>							
1999*	34	13	4	39	10	100	925
2001	38	12	4	35	11	100	926
2003	37	15	6	36	6	100	870
<b>Offentlige virksomheder 1-49</b>							
1999*	55	12	12	15	6	100	595
2001*	59	11	8	16	6	100	716
2003	45	15	12	20	7	99	719
<b>Offentlige virksomheder 50+</b>							
1999	47	12	8	24	9	100	1.043
2001	47	11	8	25	9	100	953
2003	43	15	12	24	7	101	947
<b>Alle</b>							
1999	44	12	7	29	8	100	3.266
2001	46	12	7	27	9	101	3.440
2003	41	15	10	27	7	100	3.356

Anm: En \* efter undersøgelsesåret 1999 eller 2001 markerer, at svarfordelingen for det pågældende år er signifikant forskellig fra svarfordelingen i undersøgelsesåret 2003 på 5 pct.-niveau.

Der har i nogen grad været tale om en modsatrettet udvikling i de to sektorer i forhold til de tidligere undersøgelsesår. I de små offentlige virksomheder er der i 2003 betydeligt færre lønmodtagere, der oplever ansatte på særlige vilkår som en aflastning, end tilfældet var i 1999 og 2001. I modsætning hertil findes den signifikante udvikling blandt lønmodtagerne i de store private virksomheder, som i højere grad end i 1999 oplever ansættelser på særlige vilkår som en aflastning, men dog også hyppigere oplever det som en belastning. Til gengæld svarer de ikke så tit "Hverken-eller" og "Ved ikke".

Tabel 5.6

Lønmodtagere fordelt efter deres oplevelse af, om ansættelser på særlige vilkår betyder, at de aflastes henholdsvis belastes mere end ellers. Særsklit for branche og undersøgelsesår. Procent.

Branche		Aflastes	Belastes	Både- og	Hverken- eller	Ved ikke	I alt	Uvægtet procent- grundlag
Primær	1999	23	8	15	39	15	100	37
	2001	28	1	14	50	6	99	39
	2003	44	10	9	22	14	99	49
Sekundær	1999*	33	14	4	41	8	100	811
	2001	36	13	4	36	10	99	840
	2003	35	15	8	35	7	100	795
Handel	1999	47	11	6	31	6	101	285
	2001	48	10	7	27	8	100	307
	2003	42	17	12	25	4	100	314
Privat service	1999	40	13	4	34	9	100	483
	2001	41	11	8	30	11	101	537
	2003	39	14	7	30	9	99	510
Offentlig service	1999*	52	11	10	19	8	100	1.509
	2001*	53	11	8	20	8	100	1.570
	2003	44	15	12	22	6	99	1.541
Andet	1999	45	11	6	28	10	100	141
	2001	38	15	6	32	9	100	147
	2003	37	15	14	23	11	100	145
Alle	1999	44	12	7	29	8	100	3.266
	2001	46	12	7	27	9	101	3.440
	2003	41	15	10	27	7	100	3.356

Anm: En \* efter undersøgelsesåret 1999 eller 2001 markerer, at svarfordelingen for det pågældende år er signifikant forskellig fra svarfordelingen i undersøgelsesåret 2003 på 5 pct.-niveau.

Gør vi detaljeringsgraden lidt større, kan det på brancheniveau konstateres, at det er i primærerhvervene og offentlig service, at flest lønmodtagere oplever ansættelser i job på særlige vilkår som en aflastning.<sup>4</sup> Det er tillige i primærerhvervene, at færrest oplever ansættelser på særlige vilkår som en belastning (se tabel 5.6).

4. Resultaterne på brancheniveau skal tages med forbehold for, at det uvægtede procentgrundlag varierer og for nogle erhverv er ganske beskedent.

Ældre medarbejdere oplever mindst aflastning og mest belastning ved ansættelser i job på særlige vilkår. Lønmodtagernes oplevelse af ansatte i job på særlige vilkår kan desuden anskues med udgangspunkt i en række personlige og arbejdsmarkedsrelaterede karakteristika. Med hensyn til interviewpersonernes køn konstaterer vi, at der i 2003 kun er beskedent forskel mellem svarfordelingen for mænd og kvinder. Det skyldes bl.a., at der i 2003 er signifikant flere kvinder, der oplever ansættelser i job på særlige vilkår som en aflastning i forhold til 1999, samt at der blandt mændene har været en modsatrettet udvikling. Forskellen mellem kønnene er således blevet udvisket siden 1999 og 2001 (tabel 5.7).

Der har derimod ikke fundet nogen betydelig udvikling sted i forhold til 1999 og 2001, når interviewpersonernes alder betragtes. Der eksisterer derfor også i 2003 betydelige forskelle mellem de yngste og de ældste lønmodtagere på arbejdsmarkedet (forskellen var signifikant i alle undersøgelsesår). En væsentlig mindre del af de 50-66 årige oplever at blive aflastet af personer i job på særlige vilkår, og lidt flere oplever at blive belastet i forhold til de øvrige aldersgrupper. En mulig forklaring på denne tendens kan være, at de 50-66 årige i højere grad end de øvrige aldersgrupper føler deres position på arbejdsmarkedet truet af ansættelser på særlige vilkår – jf. de ældres lavere erhvervsfrekvens, højere ledighed og længere ledighedsperioder (Larsen, 2004).

Lønmodtagernes socioøkonomiske status giver ligeledes anledning til visse forskelle i oplevelsen af ansatte på særlige vilkår.<sup>5</sup> I 2003 som i øvrige undersøgelsesår er det toplederne, der hyppigst føler sig

---

5. Lønmodtagerne opdeles i socioøkonomisk gruppering i henhold til Danmarks Statistiks definitioner i DISCO-88. Topledere består således af lønmodtagere med ledelse på øverste plan i virksomheder, organisationer og den offentlige sektor. Lønmodtagere på højeste niveau er personer med arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau (forskning, undervisning mv.). Lønmodtagere på mellemniveau består af personer med færdigheder på mellemniveau (teknikerarbejde, omsorgsarbejde, arbejde med salg, finansiering mv.). Lønmodtagere på grundniveau består af personer, med kontorarbejde, salgs-, service- og omsorgsarbejde, arbejde inden for landbrug, håndværkspræget arbejde mv.). Kategorien "andet" omfatter lønmodtagere med arbejde inden for rengøring, renovation, medhjælp inden for primærerhvervene, manuelt arbejde i bygge- og anlægssektoren, militært arbejde mv.

aflastet, men også oftest belastet. Lønmodtagere på mellemniveau og "andre" føler sig i mere beskedent omfang aflastet af personer ansat på særlige vilkår. Lønmodtagere på mellemniveau er i øvrigt den eneste gruppe, der har gennemløbet en signifikant udvikling, idet en del færre føler sig aflastet, end det var tilfældet i de tidligere undersøgelser.

Uddannelse giver derimod ikke længere anledning til betydelige forskelle i svarfordelingen – modsat de tidligere undersøgelsesår, hvor lønmodtagere med videregående uddannelse i højere grad oplevede en aflastning og i mindre grad en belastning end andre uddannelseskategorier. Noget tilsvarende gør sig gældende, når lønmodtagerne opdeles med hensyn til deres ugentlige arbejdstid. Her eksisterer der i 2003 ikke betydelige forskelle mellem personer, der arbejder under 37 timer, 37 timer eller over 37 timer om ugen. Dette var ikke tilfældet i 1999 og 2001, hvor personer, som arbejdede under 37 timer om ugen, i noget højere grad end de andre oplevede at blive aflastet af personer ansat på særlige vilkår.

Der kan herudover konstateres nogen forskel mellem besvarelserne, når vi opdeler lønmodtagerne efter antal underordnede på arbejdspladsen. Det viser sig, at personer, der ikke har nogen underordnede, i ringeste grad finder, at personer beskæftiget på særlige vilkår er en belastning, ligesom de i ringeste grad svarer "*Både-og*".

Tabel 5.7

Lønmodtagere fordelt efter oplevelse af, om ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at de aflastes henholdsvis belastes mere end ellers. Særskilte for undersøgelsesår samt en række personlige karakteristika og arbejdsmarkedsforhold. Procent.

	Aflastes			Belastes			Både-og		
	1999	2001	2003	1999	2001	2003	1999	2001	2003
<b>Køn</b>									
Mand	39*	43	40	13*	11	14	6*	6	9
Kvinde	49*	48*	42	11*	12*	16	8*	8*	11
<b>Alder</b>									
15-29 år	46	48	46	8	8	15	5	5	6
30-39 år	45	47	42	12	9	13	7	8	11
40-49 år	44	45	41	14	13	15	8	7	10
50-66 år	40	42	36	14	15	17	7	7	11
<b>Socioøkonomisk status</b>									
Topledere	43	52	45	16	16	16	11	6	13
Højeste niveau	50	51	42	8	6	12	7	8	9
Mellemniveau	47*	47*	39	15*	12*	16	8*	10*	12
Grundniveau	42	44	42	12	13	15	6	5	9
Andet	36	35	35	14	14	16	5	6	13
<b>Uddannelse</b>									
Ingen erhvervs-uddannelse	37	38	40	13	13	14	4	4	9
Erhvervs-uddannelse	44	45	40	12	13	16	7	7	10
Videregående uddannelse	47	50*	42	12	10*	15	8	8*	11
<b>Antal underordnede</b>									
Ingen	44	46	41	10	10	14	5	6	8
1-9	47*	49*	39	16*	14*	18	10*	9*	16
10 eller derover	41	40	41	18	19	16	11	10	13

Anm. En \* i en kategori for enten 1999 eller 2001 angiver, at svarfordelingen er signifikant forskellig fra 2003. Det vil være markeret med en \* ud fra alle svarmuligheder, selvom det er den samlede svarfordeling, der testes.

	Hverken-eller			Ved ikke			Uvægtet procentgrundlag		
	1999	2001	2003	1999	2001	2003	1999	2001	2003
<b>Køn</b>									
Mand	33*	30	30	9*	10	6	1.496	1.571	1.535
Kvinde	24*	23*	24	8*	8*	8	1.770	1.869	1.821
<b>Alder</b>									
15-29 år	31	29	26	10	9	7	557	591	467
30-39 år	29	26	26	7	10	7	967	1.011	942
40-49 år	26	27	27	7	8	7	930	934	986
50-66 år	29	26	28	10	9	8	812	904	961
<b>Socioøkonomisk status</b>									
Topledere	25	18	22	5	9	5	164	158	192
Højeste niveau	26	26	29	10	10	8	508	544	574
Mellemniveau	22*	22*	25	8*	8*	8	720	766	793
Grundniveau	32	29	28	8	9	6	1.529	1.585	1.511
Andet	35	37	29	10	9	8	335	380	281
<b>Uddannelse</b>									
Ingen erhvervs-uddannelse	36	36	32	10	9	6	604	535	444
Erhvervs-uddannelse	29	27	27	8	8	7	1.547	1.717	1.684
Videregående uddannelse	24	23*	25	8	10*	8	1.083	1.188	1.228
<b>Antal underordnede</b>									
Ingen	31	29	28	9	10	8	2.334	2.538	2.428
1-9	22*	21*	22	5*	7*	6	601	560	560
10 eller derover	23	23	27	7	7	4	312	309	343



Udfører personer i job på særlige vilkår opgaver, som ellers ikke ville blive udført?

En central del af debatten vedrørende personer i job på særlige vilkår handler om, i hvilket omfang disse personer kan tænkes at fortrænge personer ansat på ordinære vilkår. Med henblik på at afdække denne problemstilling blev lønmodtagerne i undersøgelsen spurgt, om de mener, at ansættelser på særlige vilkår medfører, at der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført.

I 2003 mener flest interviewpersoner, at ansættelser i job på særlige vilkår betyder, at der udføres arbejdsopgaver, som ellers ikke ville blive udført – det er indtrykket blandt 46 pct. af lønmodtagerne (se tabel 5.8). Det er lidt flere end andelen af interviewpersonerne, som ikke mener, at dette er tilfældet (43 pct. i 2003). De resterende svarer "Ved ikke" til spørgsmålet. Sammenlignes svarfordelingen i 2003 med de tidligere undersøgelsesår, kan vi konstatere, at der er sket en signifikant udvikling i retning af, at flere end tidligere mener, at der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført.

I virksomhedsundersøgelsen Holt, m.fl., (2003) blev den personaleansvarlige bl.a. spurgt, om ansættelser med tilskud medfører, at der bliver udført arbejde, der ellers ikke ville blive udført. I 2002 er det 56 pct. af virksomhederne, der svarer bekræftende på dette spørgsmål – altså noget flere end lønmodtagerne i indeværende undersøgelse.

Tabel 5.8

Andelen af lønmodtagere, som mener, at ansættelser af medarbejdere i job med løntilskud og på særlige vilkår (fx fleksjob eller virksomhedspraktik) medfører, at der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført. Procent.

	1999*	2001*	2003
<b>Der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført?</b>			
Ja	41	44	46
Nej	48	45	43
Ved ikke	11	12	11
I alt	100	101	100
<b>Uvægtet procentgrundlag</b>	<b>3.266</b>	<b>3.440</b>	<b>3.356</b>

Anm.: En \* efter undersøgelsesåret 1999 eller 2001 markerer, at svarfordelingen for det pågældende år er signifikant forskellig fra svarfordelingen i undersøgelsesåret 2003 på 5 pct.-niveau.

Virksomhederne er tilsyneladende noget mere positive end lønmodtagerne – en tendens, der også var synlig med hensyn til opfattelsen af virksomhedernes personalepolitik (jf. kapitel 3).

Jo højere uddannelse, jo mere opleves det, at der udføres arbejde, som ellers ikke ville blive udført  
Opdeles interviewpersonerne efter personlige karakteristika som i tabel 5.9, bemærkes det, at der i 2003 ikke eksisterer nævneværdige

Tabel 5.9

Andelen af lønmodtagere, der oplyser, at ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført. Særskilt for en række personlige baggrundsvariable. 1999 og 2001. Procent.

	Der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført			Uvægtet procentgrundlag		
	1999	2001	2003	1999	2001	2003
<b>Køn</b>						
Mand	39*	43	46	1.496	1.571	1.535
Kvinde	42*	44	46	1.770	1.869	1.821
<b>Alder</b>						
15-29 år	33*	40*	46	557	591	467
30-39 år	45	45	46	967	1.011	942
40-49 år	42*	45	47	930	934	986
50-66 år	39*	42	45	812	904	961
<b>Uddannelse</b>						
Ingen erhvervs- uddannelse	32*	36	39	604	535	444
Erhvervsuddannelse	36*	40	43	1.547	1.717	1.684
Videregående uddannelse	51	51	53	1.083	1.188	1.228
<b>Socioøkonomisk status</b>						
Topledere	56	52	51	164	158	192
Højeste niveau	57	54	59	508	544	574
Mellemniveau	43	49	47	72	766	793
Grundniveau	34*	37*	41	1.529	1.585	1.511
Andet	29*	38	45	335	380	281

Anm.: En \* ud for et personligt karakteristikum eller beskæftigelsesmæssig status i undersøgelsesårene 1999 eller 2001 angiver, at der er signifikant forskel i forhold til 2003.

forskelle mellem kønnene og på tværs af aldersgrupperne. Dette var ikke tilfældet i 1999 og 2001. Derimod er der i 2003 markante forskelle med hensyn til uddannelsesniveau og socioøkonomisk status. Således mener lønmodtagere med videregående uddannelse samt lønmodtagere på toplederniveau og højeste niveau i langt større udstrækning, at der udføres opgaver, der ellers ikke ville blive udført. Det skal dog bemærkes, at disse forskelle er blevet noget mindre i forhold til 1999 og 2001.

Lønmodtagere på offentlige virksomheder er mest positive

Lønmodtagere ansat på offentlige virksomheder oplever generelt oftere end privatansatte, at personer ansat på særlige vilkår betynder, at der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført. Godt 50 pct. af interviewpersonerne i den offentlige sektor svarer dette i 2003, mens det blandt privatansatte drejer sig om godt 40 pct. (jf. tabel 5.10). Det bemærkes imidlertid også, at forskellen er mindre sammenlignet med 1999 og 2001, idet der har fundet en signifikant udvikling sted i den private sektor.

Resultaterne stemmer godt overens med resultaterne fra virksomhedsundersøgelsen Holt, m.fl., (2003), hvor det ligeledes er de offentlige virksomheder, der i størst udstrækning finder, at ansættelser med tilskud medfører, at der bliver udført opgaver, der ellers ikke ville blive udført. Endvidere er der også i virksomhedsundersøgelsen en tendens i retning af, at forskellen mellem private og offentlige virksomheder bliver mindre.

Tabel 5.10

Andelen af lønmodtagere, som angiver, at ansættelser på særlige vilkår betyder, at der udføres opgaver, der ellers ikke ville blive udført. Særskiilt for undersøgelsesår, ejerforhold, virksomhedsstørrelse, branche og geografisk placering. Procent.

	Der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført			Uvægtet procentgrundlag		
	1999	2001	2003	1999	2001	2003
<b>Ejerforhold og virksomhedsstørrelse</b>						
Private virksomheder 1-49	36*	38	43	668	713	742
Private virksomheder 50+	32*	34*	41	925	926	870
Offentlige virksomheder 1-49	52	54	53	595	716	719
Offentlige virksomheder 50+	46	49	50	1.043	953	947
<b>Branche</b>						
Primær	37	32	52	37	39	49
Sekundær	31*	33*	41	811	840	795
Handel	40	37	43	285	307	314
Privat service	31*	39	39	483	537	510
Offentlig service	49	52	52	1.509	1.570	1.541
Andet	49	48	52	141	147	145
Alle	41*	44*	46	3.266	3.440	3.356
<b>Geografisk placering</b>						
Østdanmark	40	43	43	1.378	1.350	1.338
Fyn	40*	44	51	285	312	291
Vestdanmark	41*	44*	48	1.597	1.765	1.707

Anm.: En \* ud for et virksomheds karakteristikum i undersøgelsesårene 1999 eller 2001 angiver, at der er signifikant forskel i forhold til det seneste undersøgelsesår – 2003.

## Oplevede konsekvenser for beskæftigelsessituationen

I denne undersøgelse er det endvidere muligt at belyse, i hvilket omfang interviewpersonerne mener, at personer ansat i job på særlige vilkår medfører, at deres risiko for at miste arbejdet forøges. Det er i 2003 som i de tidligere år kun en ganske lille gruppe af lønmodtagerne (ca. 3 pct.), der har denne opfattelse (jf. tabel 5.11). Og der er således overordnet set ikke sket nogen nævneværdig udvikling. På denne bag-

Tabel 5.11

Andelen af lønmodtagere, som mener, at ansættelser af medarbejdere i job med løntilskud og på særlige vilkår (fx fleksjob eller virksomhedspraktik) medfører, at risikoen for at miste arbejdet forøges. Procent.

	1999	2001	2003
<b>Risiko for at miste arbejdet forøges?</b>			
Ja	3	2	3
Nej	91	92	91
Ved ikke	6	6	5
I alt	100	100	99
<b>Uvægtet procentgrundlag</b>	<b>3.266</b>	<b>3.440</b>	<b>3.356</b>

Anm.: En \* efter undersøgelsesåret 1999 eller 2001 markerer, at svarfordelingen for det pågældende år er signifikant forskellig fra svarfordelingen i undersøgelsesåret 2003 på 5 pct.-niveau.

grund er der ikke grund til at tro, at ansættelser i job på særlige vilkår fortrænger lønmodtagere, der allerede er på arbejdsmarkedet – forudsat at interviewpersonernes opfattelse af situationen er retvisende.

Lønmodtagere med videregående uddannelse oplever mindst risiko for at miste arbejdet

Fordeler man undersøgelsens lønmodtagere efter en række personlige karakteristika, bemærker man bl.a., at der er klar (og signifikant) forskel mellem besvarelserne på forskellige uddannelsesniveauer og forskellig socioøkonomisk status. Det er specielt personer med videregående uddannelse samt topledere og lønmodtagere på højeste niveau, der oplever mindst risiko for at miste arbejdet som følge af ansættelser på særlige vilkår (jf. tabel 5.12). Det er ikke noget forbløffende resultat, idet det næppe er disse lønmodtagere, hvis job potentielt kan være truet af personer ansat i job på særlige vilkår. At uddannelse og socioøkonomisk status slår ud samtidig er heller ikke den store overraskelse – socioøkonomisk status, som defineret af Danmarks Statistik, er delvist baseret på interviewpersonernes uddannelsesniveau.<sup>6</sup> I forhold til 1999 og 2001 har der ikke været betydelige ændringer i svarfordelingen.

6. De to variable har også en korrelationskoefficient på godt 0,7.

Tabel 5.12

Andelen af lønmodtagere, der oplyser, at ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at risikoen for at miste arbejdet forøges. Særskilt for en række personlige baggrundsvariable. 1999 og 2001. Procent.

	Mener, risikoen for at miste arbejdet forøges?			Uvægtet procentgrundlag		
	1999	2001	2003	1999	2001	2003
<b>Køn</b>						
Mand	4	2*	4	1.496	1.571	1.535
Kvinde	2	3	3	1.770	1.869	1.821
<b>Alder</b>						
15-29 år	3	3	2	557	591	467
30-39 år	2	2*	4	967	1.011	942
40-49 år	3	2	4	930	934	986
50-66 år	3	3	4	812	904	961
<b>Uddannelse</b>						
Ingen erhvervs-uddannelse	6	4	5	604	535	444
Erhvervsuddannelse	3	3*	5	1.547	1.717	1.684
Videregående uddannelse	1	1	2	1.083	1.188	1.228
<b>Socioøkonomisk status</b>						
Topledere	1	0	2	164	158	192
Højeste niveau	1	1	1	508	544	574
Mellemniveau	1	1	2	720	766	793
Grundniveau	4	3*	5	1.529	1.585	1.511
Andet	7	6	7	335	380	281
<b>Antal underordnede</b>						
Ingen	4	3*	4	2.334	2.538	2.428
1-9	2	2	2	601	560	560
10 eller derover	1	1	2	312	309	343
<b>Nedsat arbejdsevne</b>						
Ja	8	6	9	312	209	204
Nej	2	2	3	2.948	3.222	3.147

Anm.: En \* ud for et personligt karakteristikum eller beskæftigelsesmæssig status i undersøgelsesårene 1999 eller 2001 angiver, at der er signifikant forskel i forhold til 2003.

Tabel 5.13

Andelen af lønmodtagere, som angiver, at ansættelser på særlige vilkår betyder, at risikoen for at miste arbejdet forøges. Særskilt for undersøgelsesår, ejerforhold, virksomhedsstørrelse, branche og geografisk placering. Procent.

	Mener, risikoen for at miste arbejdet forøges			Uvægtet procentgrundlag		
	1999	2001	2003	1999	2001	2003
<b>Ejerforhold og virksomhedsstørrelse</b>						
Private virksomheder 1-49	4	3	4	668	713	742
Private virksomheder 50+	4	3	4	925	926	870
Offentlige virksomheder 1-49	1*	2	3	595	716	719
Offentlige virksomheder 50+	3	2	3	1.043	953	947
<b>Branche</b>						
Primær	10	4	7	37	39	49
Sekundær	5	3	4	811	840	795
Handel	3	2	3	285	307	314
Privat service	4	2	4	483	537	510
Offentlig service	1*	2	3	1.509	1.570	1.541
Andet	5	2	3	141	147	145
Alle	3	2*	3	3.266	3.440	3.356
<b>Geografisk placering</b>						
Østdanmark	3	2	3	1.378	1.350	1.338
Fyn	3	4	4	285	312	291
Vestdanmark	3	2	4	1.597	1.765	1.707

Anm.: En \* ud for et virksomheds karakteristikum i undersøgelsesårene 1999 eller 2001 angiver, at der er signifikant forskel i forhold til det seneste undersøgelsesår – 2003.

Af de øvrige personlige karakteristika er der i 2003 kun signifikant forskel mellem besvarelsene for antal underordnede samt personer med og uden nedsat arbejdsevne. Det viser sig, at personer uden underordnede generelt hyppigst oplever, at ansatte i job på særlige vilkår betyder, at risikoen for at miste arbejdet forøges – 4 pct. af lønmodtagerne uden underordnede er af denne opfattelse sammenlignet med 2 pct. af de lønmodtagere, der har mindst én underordnet. Andelen af lønmodtagere med (selvrapporteret) nedsat arbejdsevne, som oplever personer ansat på særlige vilkår som en trussel mod deres egen beskæftigelse, er tre gange så stor som for lønmodtagere uden nedsat arbejdsevne.

I 2003 er hverken virksomhedens ejerskab, størrelse eller branche af signifikant betydning for lønmodtagernes opfattelse med hensyn til risiko for at miste arbejdet som følge af ansættelser i job på særlige vilkår (se tabel 5.13). Der er sket en udjævning specielt i forhold til 1999, hvor både ejerskab, størrelse samt branche havde betydning.

## Konklusion

I kapitlets første del blev lønmodtagernes kendskab til nyansættelser af personer i job på særlige vilkår kortlagt. Nyansættelser dækker over personer, der ikke var på virksomheden i forvejen, i modsætning til fastholdelse af personer i job på særlige vilkår, som vedrører personer, der var på virksomheden i forvejen (se kapitel 4). Der blev overordnet set skelnet mellem to typer af nyansættelser: nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne som problem og nyansættelser af personer med ledighed som problem. Blandt kapitlets vigtigste resultater med hensyn til lønmodtagernes erfaringer med nyansættelser i job på særlige vilkår er:

- I forhold til de tidligere undersøgelser er der tale om et større kendskab i 2003
- Kendskabet til personer med ledighed som problem er generelt lidt større end kendskabet til personer med nedsat arbejdsevne som problem i 2003
- I den offentlige sektor har halvdelen af lønmodtagerne kendskab til personer ansat i job på særlige vilkår



- I den private sektor har godt en fjerdedel af lønmodtagerne kendskab til personer ansat i job på særlige vilkår, men i den private sektor har der været en signifikant stigning i undersøgelserperioden

Den anden del af kapitlet viser på tre forskellige områder, hvilke konsekvenser lønmodtagerne oplever, der er, når arbejdspladsen ansætter personer i job på særlige vilkår. Det drejer sig om:

1. Hvorvidt ansættelser i job på særlige vilkår opleves som en aflastning eller en belastning
2. I hvilket omfang lønmodtagerne mener, at disse ansættelser betyder, at der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført
3. Om personer i job på særlige vilkår udgør en trussel for lønmodtagernes beskæftigelse

De væsentligste resultater for de tre områder opsummeres her:

- Der er omtrent tre gange flere lønmodtagere, der oplever personer ansat i job på særlige vilkår som end aflastning, end lønmodtagere, der oplever det som en belastning
- Personer, der kommer udefra, opleves i højere grad som en aflastning end personer, der var på virksomheden i forvejen, inden de blev ansat i job på særlige vilkår
- Ældre medarbejdere oplever i markant mindre grad end yngre medarbejdere, at personer i job på særlige vilkår er en aflastning, og i højere grad, at de er en belastning
- Sammenlignet med tidligere undersøgelsesår er der i 2003 markant flere lønmodtagere, som mener, at personer i job på særlige vilkår betyder, at der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført
- Personer med videregående uddannelse og lønmodtagere på offentlige virksomheder mener oftest, at personer i job på særlige vilkår betyder, at der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført
- Det er kun en meget lille del af lønmodtagerne, som oplever, at deres beskæftigelsesmæssige situation er truet af personer ansat i job på særlige vilkår, og der har ikke fundet nogen nævneværdig udvikling sted i forhold til 1999 og 2001

Ovenstående hovedresultater samt kapitlets øvrige resultater indikerer, at der med hensyn til nyansættelser har fundet en "positiv" udvikling sted. Flere lønmodtagere har i 2003 kendskab til ansatte i job på særlige vilkår både personer med nedsat arbejdsevne som problem og personer med ledighed som problem. Dette stemmer godt overens med den stigning i antallet af løntilskudsansættelser, som blev fundet i virksomhedsundersøgelsen Holt, m.fl. (2003). For at der overhovedet kan være tale om en positiv udvikling, er det imidlertid en forudsætning, at stigningen i nyansættelser ikke er forårsaget af et mindre rummeligt arbejdsmarked – altså at en større gruppe personer har behov for nyansættelse på særlige vilkår. Desuden må der ikke være tale om fortrængning af ordinært ansatte, hvis der skal være tale om en entydig positiv udvikling.

Der synes endvidere generelt at være en tendens til, at lønmodtagerne er blevet mere positive, når de skal vurdere, hvilke konsekvenser det har, at der ansættes personer i job på særlige vilkår. Noget tyder således på, at når lønmodtagerne får erfaringer med personer i job på særlige vilkår, bliver de også mere positive over for denne ansættelsestype.

# PERSONER ANSAT PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Ansættelser af personer på særlige vilkår som eksempelvis fleksjob og skånejob, er et væsentligt element i virksomhedernes sociale engagement, men hvordan opleves arbejdspladsens sociale ansvarlighed af denne gruppe? Vi ved fra andre især kvalitative undersøgelser, at personer ansat på særlige vilkår ofte føler sig marginalt placeret på arbejdspladsen, at de oplever, at deres kvalifikationer og kompetencer ikke udnyttes, samt at de ofte føler sig låst i jobbet (Hohnen, 2000; HK København, 2003; Juul, 2000). I dette års undersøgelse har to nye spørgsmål gjort det muligt at undersøge, om personer ansat på særlige vilkår oplever sig særligt udsat sammenlignet med personer i andre typer af ansættelser.<sup>1</sup> Der er tale om tre “typer” ansættelser:

- Personer ansat på særlige vilkår
- Personer ansat i uformelle skånejob
- Personer ansat på ordinære vilkår

For at kunne lave denne opdeling er lønmodtagerne blevet spurgt, om de er ansat på særlige vilkår og i afkræftende fald, hvorvidt de i praksis har et job, hvor der tages skånehensyn. Den resterende gruppe anses for at være ansat på ordinære vilkår. De uformelle skånejob er formelt set ordinære ansættelser, men kaldes i det føl-

---

1. De to nye spørgsmål blev indsat i spørgeskemaet, fordi det blev vurderet, at der i 2003 ville være nok personer ansat på særlige vilkår til, at man faktisk kunne lave nogle analyser.

gende altså uformelle skånejob eller job, hvor der i praksis tages skånehensyn. Modsat kapitel 4 og 5 skelner vi i dette kapitel ikke mellem forskellige typer ansættelser på særlige vilkår. Vi skelner således hverken mellem de enkelte ordninger eller mellem fastholdelse og integration.

Formålet med dette kapitel er at undersøge, hvordan personer ansat i job på særlige vilkår samt i job, hvor der tages uformelle skånehensyn, adskiller sig holdningsmæssigt fra ansatte i ordinære stillinger i forbindelse med arbejdspladsens sociale engagement. Som nævnt i kapitel 3 har det fx en betydning for vurderingen af virksomhedens hensyn til sygefravær, om lønmodtageren er ansat på særlige vilkår.

Kapitlet vil koncentrere sig om områder, hvor der formentligt er forskelle at finde i holdningerne mellem de ansatte på særlige vilkår, de ansatte i uformelle skånejob og de ordinært ansatte. På baggrund af tidligere undersøgelsers resultater formoder vi, at sådanne holdningsforskelle kan findes i de tre gruppers vurdering af deres egen position på arbejdspladsen (Hohnen, 2000; HK København, 2003; Juul, 2000).

Med hovedvægt på forskelle i holdningerne hos de ansatte på særlige vilkår, de ansatte i uformelle skånejob og de ordinært ansatte vil dette kapitel derfor omhandle:

- De ansattes vurdering af deres egen position på arbejdspladsen i form af oplevet risiko for arbejdsløshed, forventede konsekvenser af langvarigt sygefravær samt hvorvidt arbejdspladsen medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer, fordi vi på baggrund af ovennævnte undersøgelsers resultater har en formodning om, at der i disse spørgsmål kan findes holdningsforskelle
- Oplever personer ansat på særlige vilkår, at de af- eller belaster deres kolleger

## Ansatte på særlige vilkår oplever større risiko for arbejdsløshed end ordinært ansatte

Den oplevede risiko for arbejdsløshed kan fortælle noget om, hvordan de ansatte vurderer deres egen position på arbejdspladsen. En høj oplevet arbejdsløshedsrisiko kan være et tegn på, at man anser sig selv som værende i en udsat position på arbejdspladsen.

Det er nærliggende at forestille sig, at de ansatte i job, hvor der tages uformelle skånehensyn, oplever en større risiko for arbejdsløshed end de ordinært ansatte, fordi de måske føler, de belaster de øvrige medarbejdere. Ligeledes kunne man forestille sig, at personer ansat på særlige vilkår oplever en større risiko for at miste deres arbejde end de ordinært ansatte, fordi de som omtalt i kapitel 2 formentligt står forrest i køen, når der skal afskediges.

De ansatte er i undersøgelsen blevet spurgt om, hvordan de oplever deres egen risiko for at blive arbejdsløse inden for de næste par år.

Personer ansat på særlige vilkår oplever signifikant større risiko for at blive arbejdsløse end både ansatte i uformelle skånejob og ansatte

Tabel 6.1

Lønmodtagere fordelt efter, i hvilket omfang de oplever en risiko for at blive arbejdsløs. Separat for ansatte på særlige vilkår, ansatte i uformelle skånejob og ordinære ansættelser. 2003. Procent.

	Oplevet risiko for at blive arbejdsløs					Signifikans	Uvægtet procentgrundlag
	Stor risiko	Nogen risiko	Lille risiko	Ingen risiko	I alt		
Ansæt på særlige vilkår	15	18	39	27	99	*	183
Ansæt i uformelt skånejob	7	13	40	40	100		306
Ansæt på ordinære vilkår	7	15	42	36	100		5.518

Anm.: \* angiver at lønmodtagernes svar inden for den pågældende gruppe er signifikant forskellige fra, hvad de ordinært ansatte svarer målt på 5 pct.-niveau.

på ordinære vilkår (se tabel 6.1). For eksempel oplever 15 pct. af de ansatte på særlige vilkår en stor risiko for at blive arbejdsløse inden for de næste par år mod 7 pct. af de ordinært ansatte og 7 pct. af de ansatte i uformelle skånejob. Kun 27 pct. af de ansatte på særlige vilkår oplever ingen risiko for at blive arbejdsløse, mens denne andel er 40 pct. blandt de ansatte i uformelle skånejob og 36 pct. blandt de ordinært ansatte. De ansatte i job, hvor der i praksis tages skånehensyn, oplever altså omtrent den samme risiko for at miste deres arbejde som de ordinært ansatte. Selvom forskellen ikke er signifikant, er det bemærkelsesværdigt, at de ansatte i uformelle skånejob endda oplever lidt højere jobsikkerhed end de ordinært ansatte.

Det tyder altså ikke på, at de ansatte i uformelle skånejob føler, at de skånehensyn, der bliver taget, øger deres risiko for at blive arbejdsløse. At den oplevede risiko for arbejdsløshed i denne gruppe ikke afviger signifikant fra de ordinært ansattes, kan hænge sammen med, at uformelle skånejob hovedsageligt er fastholdelse af medarbejdere og ikke nyansættelse af personer udefra. Det, at der tages skånehensyn, kan af medarbejderen opfattes som en villighed til at gøre noget ekstra for at beholde medarbejderen, som derfor føler en stor jobsikkerhed.

Der kan være flere grunde til, at de ansatte på særlige vilkår oplever højere risiko for arbejdsløshed end de ordinært ansatte. En mulighed er, at de ansatte på særlige vilkår føler, de befinder sig i en perifer position på arbejdspladsen. Hohnen (2000) viser i en kvalitativ analyse af fleksjob, at dette faktisk er tilfældet for mange ansatte i fleksjob, der oplever deres arbejdsopgaver som mindre vigtige, og som ikke opfatter sig selv som en del af det arbejdsmæssige fællesskab. Det er nærliggende at forestille sig, at det også er tilfældet for eksempelvis ledige i jobtræning. En anden mulighed er, at grunden til den højere oplevede arbejdsløshedsrisiko skal findes i uddannelsesniveaulet hos de ansatte på særlige vilkår. Størstedelen af de ansatte på særlige vilkår har ingen videregående uddannelse, og beregninger viser, at en dobbelt så stor andel af lønmodtagere uden videregående uddannelse oplever stor risiko for arbejdsløshed set i forhold til lønmodtagere med videregående uddannelse.

## Ansatte på særlige vilkår forventer negative konsekvenser af langvarigt sygefravær

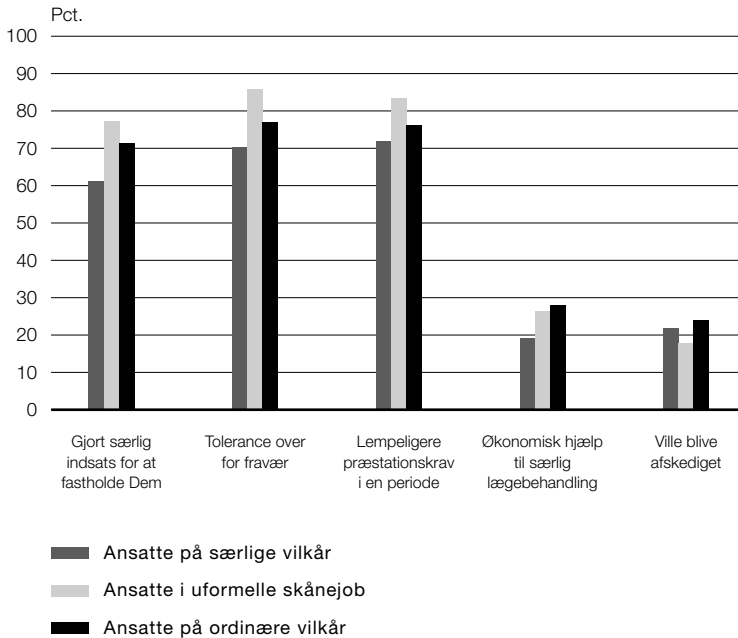
Lønmodtagernes forventede konsekvenser af langvarigt sygefravær blev beskrevet i kapitel 4. Dette afsnit vil derfor udelukkende behandle forskelle mellem de tre gruppers oplevelse af arbejdspladssens sociale engagement i forbindelse med langvarigt sygefravær.

Figur 6.1 gengiver andelen af lønmodtagere, der svarer “Ja, helt bestemt” eller “Ja, formentligt” til hver af de fem svarmuligheder angående, hvad der ville ske, hvis de var væk fra arbejdet i mere end tre måneder på grund af sygdom. Det er bemærkelsesværdigt, at de ansatte i uformelle skånejob er mest positive i alle svarkategorierne med undtagelse af kategorien “Arbejdspladsen ville yde økonomisk hjælp til særlig lægebehandling”. I de første fire svarkategorier er de ordinært ansatte mere positive end de ansatte på særlige vilkår, mens ved vurderingen af afskedigelse som en konsekvens af sygefravær, er de ansatte på særlige vilkår lidt mere positive end de ordinært ansatte. De ordinært ansatte mener altså i større omfang end de ansatte på særlige vilkår, at afskedigelse kunne være en konsekvens af langvarigt sygefravær. Dette kan virke overraskende set i lyset af forrige afsnits resultat, at personer ansat på særlige vilkår oplever den højeste risiko for at miste arbejdet. Her skal dog nævnes, at 17 pct. af de ansatte på særlige vilkår svarer “Ved ikke” (se bilagstabel 6.1) mod 8 pct. af de ordinært ansatte. Dette kan være et udtryk for, at de anser deres situation i tilfælde af langvarigt sygefravær for værende usikker. Det er generelt for alle svarkategorierne, at en langt større del af de ansatte på særlige vilkår svarer “Ved ikke”, hvilket muligvis trækker deres svar i endnu mere negativ retning.

Personer ansat på særlige vilkår har samlet set en mere negativ opfattelse af arbejdspladssens holdning til sygefravær end de ordinært ansatte. Dette resultat kan virke overraskende i sammenhæng med kapitel 3, hvor de ansatte på særlige vilkår i højere grad svarer, at der tages særligt hensyn til syge medarbejdere end de ordinært ansatte. Dette kan skyldes, at der i kapitel 3 var tale om et helt overordnet spørgsmål: “Tages der hensyn?” – hvorimod der med dette spørgsmål spørges til helt konkrete foranstaltninger, og her er vurderingen altså tydeligvis en anden.

Figur 6.1

Andelen af lønmodtagere, der har en positiv forventning til, hvordan deres arbejdsgiver vil reagere, hvis de bliver sygemeldt i mere end tre måneder. Separat for ansatte på særlige vilkår, ansatte i uformelle skånejob og ordinært ansatte. 2003. Procent.



Anm.: I figuren vises andelen af personer, som svarer "Ja, helt bestemt" eller "Ja, formentligt" til hver af de anførte svarmuligheder.

Personer ansat i job, hvor der i praksis tages skånehensyn, har samlet set en mere positiv opfattelse af arbejdspladsens holdning til langvarigt sygefravær end de ordinært ansatte, ligesom de i højere grad mener, der tages hensyn til ansatte med sygdom (jf. kapitel 3). Forklaringen på denne mere positive opfattelse kan være, at når der i praksis tages skånehensyn i en ordinær ansættelse, opleves det som en særlig indsats for fastholdelse eller lempeligere præstationskrav.



## En fjerdedel af ansatte på særlige vilkår mener ikke, at arbejdspladsen er med til at udvikle deres faglige kvalifikationer

Tidligere undersøgelser har vist, at fleksjobansatte, som i denne undersøgelse udgør en betydelig del af de ansatte på særlige vilkår (knap en tredjedel), oplever, at de befinder sig i en udsat position i forhold til det arbejdsmæssige fællesskab. Hohnen (2000) viser, at fleksjobansatte ofte føler sig fastfrosne i en position, hvor de ikke udvikler sig arbejdsmæssigt. Det er derfor interessant at se på, om de ansatte på særlige vilkår adskiller sig fra de ordinært ansatte i spørgsmålet om, hvorvidt arbejdspladsen er med til at udvikle deres faglige kvalifikationer eller ej. Betragter man udvikling af medarbejdernes kvalifikationer ud fra en humankapital-tankegang, må det på forhånd forventes, at virksomhederne i mindre grad investerer i uddannelse til medarbejdere i job på særlige vilkår, hvis disse arbejder på nedsat tid. Det skyldes, at afkastet ved at investere i en medarbejder på nedsat tid alt andet lige er mindre end afkastet af humankapital-investeringer i medarbejdere på fuld tid. Kapitlet vil ydermere undersøge, om de ansatte i job, hvor der i praksis tages skånehensyn, oplever en lignende form for fastlåsthed.

Til spørgsmålet om, hvorvidt arbejdspladsen er med til at udvikle deres faglige kvalifikationer, har lønmodtagerne haft mulighed for at svare "Ja, i høj grad", "Ja, i nogen grad", "Nej, ikke særligt" eller "Nej, slet ikke". Her svarer omkring 80 pct. af både de ordinært ansatte og de ansatte i uformelle skånejob positivt, mens denne andel kun er 63 pct. hos de ansatte på særlige vilkår. Hele 24 pct. af de ansatte på særlige vilkår mener slet ikke, at arbejdspladsen medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer mod henholdsvis 6 pct. af de ansatte i uformelle skånejob og 10 pct. af de ordinært ansatte (se tabel 6.2).

Det viser sig altså, at en signifikant større andel af de ansatte på særlige vilkår ikke føler, at arbejdspladsen udvikler deres faglige kvalifikationer sammenlignet med de to andre grupper. Denne undersøgelses resultater tyder altså på, som tidligere undersøgelser også har vist, at en stor del af de ansatte på særlige vilkår føler sig overset i udviklingen af faglige kvalifikationer. Denne forskel kan muligvis forklares ud fra det ovenfor omtalte lavere afkast ved uddannelsesin-

Tabel 6.2

Lønmodtagere fordelt efter, i hvilket omfang de oplyser, at arbejdspladsen medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer. Separat for ansatte på særlige vilkår, i uformelle skånejob og ordinære ansættelser. 2003. Procent.

	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, ikke særligt	Nej, slet ikke	I alt	Signifikans	Uvægtet procentgrundlag
Ansæt på særlige vilkår	24	39	13	24	100	*	183
Ansæt i uformelle skånejob	36	46	11	6	99		306
Ansæt på ordinære vilkår	36	43	12	10	101		5.518

Anm.: \* angiver at lønmodtagernes svar inden for den pågældende gruppe er signifikant forskellige fra, hvad de ordinært ansatte svarer målt på 5 pct.-niveau.

vesteringer i personer, der arbejder på nedsat tid. Det er imidlertid muligt at ændre virksomhedernes investeringsincitament. Eksempelvis kunne uddannelsesinvesteringer i personer i job på særlige vilkår støttes fra offentlig side i samme omfang som lønnen.

Til gengæld er der ikke den store forskel at spore mellem de ansatte i uformelle skånejob og ordinært ansatte med hensyn til dette spørgsmål. Formelt set er job, hvor der i praksis tages skånehensyn, jo også ordinære ansættelser. Det tyder endda på, at de ansatte i job, hvor der i praksis tages skånehensyn, er mere positive i vurderingen af arbejdspladsens indsats for at udvikle deres faglige kvalifikationer end de ordinært ansatte.

## Ansættelser på særlige vilkår

Efter i kapitel 5 at have belyst kollegernes vurdering af ansættelser på særlige vilkår vil dette afsnit undersøge, hvordan de ansatte på særlige vilkår forholder sig til spørgsmålet om, hvorvidt de belaster eller aflaster de øvrige medarbejdere, samt hvordan de ansatte i uformelle skånejob vurderer ansættelser på særlige vilkår.

Tabel 6.3 viser, hvordan henholdsvis ansatte på særlige vilkår, ansatte i uformelle skånejob og ordinært ansatte har svaret på to spørgsmål vedrørende ansættelser på særlige vilkår.

Tabel 6.3

Lønmodtagere fordelt efter deres oplevelse af, om ansættelser på særlige vilkår betyder, at de aflastes henholdsvis belastes mere end ellers. Separat for ansatte på særlige vilkår, ansatte i uformelle skånejob og ordinært ansatte. 2003. Procent.

	Ansatte på særlige vilkår	Ansatte i uformelle skånejob	Ansatte på ordinære vilkår
<b>Aflastning</b>			
Ja	47	44	43
Nej	32	40	37
Ved ikke	22	16	20
Signifikans			
<b>Belastning</b>			
Ja	13	27	24
Nej	70	58	59
Ved ikke	17	15	18
Signifikans	*		
<b>Uvægtet procentgrundlag</b>	<b>183</b>	<b>306</b>	<b>5.518</b>

Anm.: \* angiver at lønmodtagernes svar inden for den pågældende gruppe er signifikant forskellige fra, hvad de ordinært ansatte svarer målt på 5 pct.-niveau.

Til spørgsmålet om, hvorvidt ansættelse af medarbejdere i job på særlige vilkår medfører, at de øvrige kolleger aflastes, svarer de ansatte på særlige vilkår ikke overraskende en smule mere positivt end både de ordinært ansatte og de ansatte i uformelle skånejob, selvom denne forskel ikke er signifikant. 47 pct. af de ansatte på særlige vilkår mener, at de øvrige ansatte aflastes mod henholdsvis 44 pct. og 43 pct. af de ansatte i uformelle skånejob og de ordinært ansatte.

13 pct. af de ansatte på særlige vilkår mener, at de øvrige ansatte belastes ved ansættelse af personer på særlige vilkår mod 24 pct. af de ansatte på ordinære vilkår og 27 pct. af de ansatte i uformelle skånejob. Det er bemærkelsesværdigt, at de ansatte på særlige vilkår ikke føler, de belaster de øvrige medarbejdere i lige så høj grad, som de øvrige medarbejdere føler, de bliver belastet af ansættelser på særlige vilkår. Dette kan hænge sammen med, at det ikke er alle ordinært ansatte, der har erfaringer med ansættelser på særlige vilkår.

Som nævnt i kapitel 5 er holdningen til ansættelser på særlige vilkår generelt mere positiv, når personen har erfaringer med ansættelser på særlige vilkår. De lønmodtagere, der ikke har erfaring med ansatte på særlige vilkår, kan altså være med til at trække besvarelsene i negativ retning.

## Konklusion

Dette kapitel har vist, at der er væsentlige holdningsforskelle at finde mellem ansatte på særlige vilkår, ansatte i uformelle skånejob samt ordinært ansatte. De ansatte på særlige vilkår skiller sig ud ved at være mere negative end de ordinært ansatte, både når det handler om den oplevede risiko for at blive arbejdsløs og vurderingen af arbejdspladsens holdning til langvarigt sygefravær, samt når det gælder arbejdspladsens medvirken til at udvikle faglige kvalifikationer.

Alt i alt tyder det på, som tidligere undersøgelser også har vist, at de ansatte på særlige vilkår oplever at være mere udsatte. Samtidig føler de, at de aflaster de øvrige medarbejdere i højere grad, end de øvrige medarbejdere føler, de bliver aflastet. Desuden vurderer de i mindre omfang end de ordinært ansatte, at de belaster de øvrige medarbejdere.

De ansatte i uformelle skånejob er mere positive i vurderingen af konsekvenserne af længerevarende sygefravær end de ordinært ansatte, mens der i kapitlets øvrige spørgsmål ikke er de store forskelle at finde, selvom de ansatte i uformelle skånejob generelt er lidt mere positive end de ordinært ansatte. En nærliggende begrundelse for denne positive holdning er, at det, at der tages skånehensyn, i sig selv opleves som en positiv indstilling fra arbejdspladsens side.

Det er bemærkelsesværdigt, at der er store signifikante forskelle mellem de ansatte på særlige vilkår og de ansatte i uformelle skånejob. Personer ansat i uformelle skånejob er generelt set mere positive end personer ansat på særlige vilkår, hvilket kan hænge sammen med, at uformelle skånejob hovedsageligt er fastholdelse af medarbejdere, hvorimod en stor del af ansættelserne på særlige vilkår er nyansættelser af personer udefra.

# LØNMODTAGERNES HOLDNINGER TIL FASTHOLDELSE OG NYANSÆTTELSE AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

Indtil nu har vi haft et stort fokus på lønmodtagernes oplevelse og vurdering af det sociale engagement på deres arbejdsplads. De enkelte virksomheder står imidlertid ikke alene om at løfte ansvaret for at skabe et rummeligt arbejdsmarked, og derfor vil vi i dette kapitel fokusere på lønmodtagernes holdninger til hhv. fastholdelse og nyansættelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Dette vil vi gøre ved først at se på, hvorledes lønmodtagerne forholdt sig til hhv. fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, da de blev spurgt sidste gang i 2002 (Boll & Kruhøffer, 2002) samt på virksomhedernes holdninger til samme, da de blev spurgt i 2003 (Holt, m.fl., 2003).<sup>1</sup> Herefter vil vi se på den seneste udvikling frem til 2003 – både generelt og på udvalgte grupper af lønmodtagere – samtidig med at vi vil give et billede af, hvilke forhold der har betydning for lønmodtagernes holdninger.

## Tidligere tendenser i lønmodtagernes og virksomhedernes holdninger

Udviklingen i lønmodtagernes holdninger til hhv. fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne fra 1999 til 2001 viste:

- 
1. Det skal bemærkes, at de spørgsmål, der er stillet til hhv. virksomhederne og lønmodtagerne vedrørende deres holdninger til fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, er stort set identiske.

- at lønmodtagerne var overvejende positivt indstillede over for fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, om end de var mere positive over for fastholdelse end over for nyansættelse
- at lidt flere lønmodtagere var blevet positivt indstillede over for specielt nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne (fra 60 pct. i 1999 til 63 pct. i 2001), mens andelen af lønmodtagere, der var positivt indstillede over for fastholdelse, lå relativt stabilt (fra 83 pct. i 1999 til 84 pct. i 2001)

(Boll & Kruhøffer, 2002).

Virksomhedernes holdninger til hhv. fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne viste i 2002:

- at det interne sociale engagement var betydeligt større end det eksterne, idet 77 pct. af virksomhederne var “Meget eller ret positive” over for fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne, mens kun omkring 40 pct. af virksomhederne var “Meget eller ret positive” over for nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne
- at 19 pct. af virksomhederne forholdt sig “Meget eller ret negativt” til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne mod kun 4 pct. til fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne<sup>2</sup>
- Generelt set var store og offentlige virksomheder mere positive over for både fastholdelse og nyansættelse end små og private virksomheder. Det skal dog bemærkes, at netop de små private virksomheder havde den største stigning i de positive holdninger til fastholdelser fra 2000 til 2002.

(Holt, m.fl., 2003).

## Ikke den store udvikling i lønmodtagernes holdninger

Udviklingen fra 2001 til 2003 viser, at lønmodtagerne er blevet en anelse mere positive over for både fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Der er dog stadig flere lønmodtagere, der er positivt

---

2. De resterende virksomheder (dem, der hverken har svaret positivt eller negativt) forholdt sig neutralt.

stemt over for fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne, end der er over for nyansættelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne. I tabel 7.1 kan man se, at andelen af lønmodtagere, der svarer "Meget og ret positivt" til fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne, er steget fra 84 pct. i 2001 til 87 pct. i 2003. Mens andelen af lønmodtagere, der svarer "Meget og ret positivt" til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, er steget fra 63 pct. i 2001 til 65 pct. i 2003.

Forklaringen på, hvorfor lønmodtagerne er mere positivt indstillede over for fastholdelse end nyansættelse, skal sandsynligvis findes i solidariteten over for medarbejderen med nedsat arbejdsevne. Da solidariteten formentligt er stærkest over for de mennesker, man kender, er lønmodtagerne mere positive over for fastholdelse af allerede kendte medarbejdere/kolleger end over for ansættelse af nye ukendte medarbejdere med nedsat arbejdsevne. I forlængelse heraf er det også sandsynligt, at lønmodtagerne bedre kan relatere deres egen situation til fastholdelse af en medarbejder end til nyansættelse af en person med nedsat arbejdsevne. Det er alt andet lige nemmere at forestille sig, at man selv en dag kunne få behov for at blive fastholdt.

Tabel 7.1

Lønmodtagere fordelt efter deres holdning til hhv. fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. 1999, 2001 og 2003. Procent.

	Medarbejdere på virksomheden, der får nedsat arbejdsevne, fastholdes i beskæftigelse			Der nyansættes personer med nedsat arbejdsevne udefra		
	1999	2001*	2003	1999*	2001*	2003
<b>Holdning</b>						
Meget positiv	52	49	53	32	29	31
Ret positiv	31	35	34	28	34	34
Neutral	12	11	10	25	25	22
Ret negativ	2	1	1	8	6	7
Meget negativ	0	0	0	3	2	2
Ved ikke	3	3	2	4	4	3
I alt	100	99	100	100	100	99
<b>Uvægtet procentgrundlag</b>	<b>6.775</b>	<b>6.618</b>	<b>6.062</b>	<b>6.774</b>	<b>6.617</b>	<b>6.062</b>

Anm.: En \* efter undersøgelsesåret 1999 eller 2001 markerer, at svarfordelingen for det pågældende år er signifikant forskellig fra svarfordelingen i undersøgelsesåret 2003 på 5 pct.-niveau.

Vi kan konkludere, at der overordnet set er tale om en begrænset (om end signifikant) stigning i lønmodtagernes holdninger til både fastholdelse og nyansættelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne. I lyset af de kampagner og den generelle samfundsmæssige debat, der har været rejst med henblik på at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked, kan det undre, at udviklingen i lønmodtagernes holdninger har været så beskedne over de fire år.

Både virksomheder og lønmodtagere udviser det største sociale engagement internt, idet de er mere positivt stemt over for fastholdelse end over for nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Det er dog bemærkelsesværdigt, at lønmodtagerne er markant mere positive end virksomhederne, især hvad angår nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne, idet 65 pct. af lønmodtagerne er positive over for nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne mod kun 40 pct. af virksomhederne. Virksomhedernes lidt mere forbeholdne holdning til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne kan med god sandsynlighed forklares ud fra et økonomisk rationale. Virksomhederne har som omtalt i kapitel 2 og 4 næppe nogen direkte økonomisk fordel af at nyansætte personer med nedsat arbejdsevne i modsætning til fastholdelse af en medarbejder, der allerede er oplært og i nogle tilfælde besidder en værdifuld portion tavs viden om virksomheden. I forhold til fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne er 87 pct. af lønmodtagerne positivt stemt mod 77 pct. af virksomhederne (Holt, m.fl., 2003). Der er således i højere grad overensstemmelse mellem lønmodtagerne og virksomhedernes holdning til fastholdelse.

I de efterfølgende afsnit vil vi se på udviklingen i lønmodtagernes holdninger til fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne fordelt på forskellige karakteristika samt se på, hvad det er for forhold, der har betydning for holdningerne.

## Lønmodtagerne på de små private virksomheder bliver mere og mere positive

I tabel 7.2 ses andelen af lønmodtagere, som indtager en meget eller ret positiv holdning over for henholdsvis fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne fordelt på arbejdspladsens størrelse og ejerforhold.



Tabel 7.2

Andel lønmodtagere, der svarer, at de er meget eller ret positive over for hhv. fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Særskilt for ejerforhold og virksomhedsstørrelse. 1999, 2001 samt 2003. Procent.

	Meget eller ret positiv holdning til					
	at medarbejdere på virksomheden, der får nedsat arbejdsevne, fastholdes i beskæftigelse			at der nyansættes personer med nedsat arbejdsevne udefra		
	1999	2001	2003	1999	2001	2003
Private virksomheder 1-49	79*	81*	85	56*	58*	63
Private virksomheder 50+	85*	85*	87	59*	63	65
Offentlige virksomheder 1-49	83*	85*	89	65*	66	69
Offentlige virksomheder 50+	87*	87*	90	65	68	68
<b>Uvægtet procentgrundlag</b>	<b>6.665</b>	<b>6.366</b>	<b>5.894</b>	<b>6.664</b>	<b>6.365</b>	<b>5.894</b>

Anm.: En \* ud for tallene i de enkelte kategorier i årene 1999 eller 2001 angiver, at der er signifikant forskel i svarandelen i forhold til 2003 målt på 5 pct.-niveau.

Efter at udviklingen har ligget relativt stabilt fra 1999 til 2001, ser vi nu, at lønmodtagerne inden for både den private og den offentlige sektor samt på både store og små virksomheder er blevet signifikant mere positive over for fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne i år 2003. De største stigninger ligger hos de lønmodtagere, der arbejder på mindre virksomheder (både private og offentlige). I 2001 angav 81 pct. af lønmodtagerne på de små private virksomheder og 85 pct. af lønmodtagerne på de små offentlige virksomheder, at de var positivt indstillede over for fastholdelse. Til sammenligning angav 85 pct. af lønmodtagerne på de små private virksomheder og 89 pct. af lønmodtagerne på de små offentlige virksomheder, at de var positivt indstillede over for fastholdelse i 2003. Samlet set er de lønmodtagere, der arbejder i den offentlige sektor, dog mere positive over for fastholdelse end lønmodtagerne i den private sektor, og lønmodtagere, der arbejder på store virksomheder, er mere positivt indstillede over for fastholdelse end lønmodtagerne i de små virksomheder. Det interessante er, at denne forskel ser ud til, ganske langsomt at udlignes.

Den igangværende udvikling i lønmodtagernes holdninger kan ses som et resultat af, at flere og flere lønmodtagere får erfaringer med både fastholdelse og nyansættelse af kolleger med nedsat arbejdsevne. De store offentlige virksomheder har haft en del erfaring med fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne i hele undersøgelsesperioden, og derfor har disse lønmodtagere allerede indtaget en positiv holdning.<sup>3</sup> De mindre private virksomheder har ikke tidligere haft så stor erfaring med fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne, men eftersom disse virksomheder i stigende grad gør brug af fastholdelse, er der mange lønmodtagere på disse virksomheder, der får deres første erfaringer (se også kapitel 5). At den personlige erfaring fører til en mere positiv holdning over for både fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, understøttes af de logistiske regressioner i bilag 7.1. De logistiske regressioner viser, at erfaringer med hhv. fastholdelse og nyansættelse har positiv betydning for holdningen til samme, mens det, at arbejde i det offentlige og/eller på en stor virksomhed, ikke har en signifikant selvstændig betydning.

Lønmodtagernes holdninger til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne har ikke udviklet sig i samme grad som holdningerne til fastholdelse, idet den eneste signifikante udvikling fra 2001 til 2003 er for lønmodtagere, der arbejder i mindre private virksomheder. Som det ses af tabel 7.2, er der dog tale om signifikant udvikling fra 1999 til 2003 for alle kategorier med undtagelse af de store offentlige virksomheder, hvor der ikke er sket nogen (signifikant) udvikling.

Lønmodtagere, der arbejder i den offentlige sektor, er også her mere positive over for nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne end lønmodtagerne i den private sektor, men tendensen til, at lønmodtagerne på de store virksomheder er mere positivt indstillede end lønmodtagere, der arbejder på mindre virksomheder, kan ikke genfindes i 2003 (om end den findes i 1999 og 2001). Også i forhold til lønmodtagernes holdninger til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne ses derfor en udligning af holdningerne.

---

3. Når andelen af offentligt ansatte lønmodtagere, der er positivt indstillede, er så høj, er det forventeligt, at udviklingen i de positive holdninger går langsommere på trods af stigende erfaringer, eftersom 100 pct. positive lønmodtagere næppe er et realistisk resultat.

Samlet set kan vi konkludere, at udviklingen i lønmodtagernes holdninger til fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne afspejler udviklingen i virksomhedernes holdninger. Det er dog værd at bemærke, at lønmodtagerne er mere positive end virksomhederne, især hvad angår nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. Eftersom lønmodtagernes erfaringer med hhv. fastholdelse og nyansættelse spiller en afgørende rolle for deres holdning til ditto, kan niveauforskellen mellem virksomhederne og lønmodtagernes holdninger være med til at forklare lønmodtagernes relativt beskedne samlede holdningsændring. Det ser umiddelbart ud til, at lønmodtagerne er klar til specielt flere nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne, end virksomhederne sætter i værk.<sup>4</sup>

Billedet af de store og offentlige virksomheder som de mest positive og de små og private som de mindst positive over for såvel fastholdelse som nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne genfindes i store træk hos lønmodtagerne. Det interessante er imidlertid, at det ikke er selve det at arbejde i en stor offentlig virksomhed, der giver den positive indstilling, men derimod om man har erfaring med kolleger, der er blevet fastholdt eller nyansat med nedsat arbejdsevne. Endvidere er det interessant, at netop de mindre private virksomheder og deres medarbejdere står bag størstedelen af den seneste positive udvikling, hvorved grupperne af lønmodtagere langsomt nærmer sig hinanden.

## Køn har betydning over for nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne

I dette afsnit vil vi se nærmere på holdningerne til fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne fordelt på forskellige personlige og arbejdsmarkedskarakteristika. Som det ses af tabel 7.3, er der hovedsageligt tale om mindre stigninger i de positive holdninger for alle grupper af lønmodtagere. Dette er dog med undtagelse af den kategori af lønmodtagere, der har mellem en til ti underordnede, idet deres holdning til fastholdelse er faldet ganske lidt om end ikke signifikant.

---

4. Det er dog værd at overveje, om ikke nogle af lønmodtagerne svarer en anelse socialt ønskværdigt, når de bliver spurgt om deres holdninger til hhv. fastholdelse og nyansættelse og således giver udtryk for at være mere positive, end de måske reelt er.

Tabel 7.3

Andel lønmodtagere, der svarer, at de er meget eller ret positive over for fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne hhv. ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Særskilt for udvalgte baggrundsvariable. 1999, 2001 og 2003. Procent.

	Meget eller ret positiv holdning til					
	at medarbejdere på virksomheden, der får nedsat arbejdsevne, fastholdes i beskæftigelse			at der nyansættes personer med nedsat arbejdsevne udefra		
	1999	2001	2003	1999	2001	2003
<b>Køn</b>						
Mand	81*	83*	86	57*	61	62
Kvinde	84*	85*	89	63*	66*	69
<b>Alder</b>						
15-29 år	76*	76*	79	53*	56*	60
30-39 år	84*	85	88	61*	64	66
40-49 år	86*	88	89	64	66	67
50-66 år	86*	86*	91	60*	65	67
<b>Uddannelsesniveau</b>						
Ingen erhvervs- uddannelse	76	77	80	53*	58*	63
Erhvervsuddannelse	84*	84*	87	60*	62	64
Videregående uddannelse	86*	88*	91	63*	67	69
<b>Underordnede</b>						
Ingen underordnede	83*	84*	87	61*	64*	66
1-9 underordnede	82*	87	86	57*	63	64
Over 9 underordnede	88*	88*	92	53*	58	62

Anm.: En \* ud for tallene i de enkelte kategorier i årene 1999 eller 2001 angiver, at der er signifikant forskel i svarandelen i forhold til 2003 målt på 5 pct.niveau.

I tabel 7.3 og bilagstabel 7.1 ser vi, at kvinderne er mere positivt indstillede end mændene over for både fastholdelse og især nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. I 2003 er 89 pct. af kvinderne positivt indstillede over for fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne, mens 86 pct. af mændene indtager en positiv indstilling. Tilsvarende er 69 pct. af kvinderne positivt indstillede til nyansættelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne i 2003, mens 62 pct. af mændene er positivt indstillede. Denne tendens er ikke ny, idet lignende fordelinger forekommer i både 1999 og 2001. Af tabellen

kan vi imidlertid også se, at udviklingen i de positive holdninger til fastholdelse er signifikant for både mænd og kvinder fra 2001 til 2003. Her er med andre ord tale om et niveauskift i holdningerne. Til gengæld er det kun kvindernes holdninger til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, der er blevet signifikant mere positive fra 2001 til 2003, og samlet set kan vi konstatere, at kvinderne repræsenterer den største udvikling i de positive holdninger. I bilagstabel 7.1 fremgår det, at køn har en selvstændig betydning for den positive holdning til både fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. At kvinderne er mere positive end mændene, kan derfor ikke udelukkende forklares ved, at der er flest offentligt ansatte kvinder og derfor også flest kvinder, der har erfaring med fastholdelse og nyansættelse af kolleger med nedsat arbejdsevne.

## De unge er blevet mere positive

Når man fordeler lønmodtagernes holdninger på alder, ser det ud til, at alle grupper er blevet mere positive over for både fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, om end udviklingen ikke er signifikant for alle aldersgrupper. De 15-29 årige præsenterer imidlertid en interessant og signifikant holdningsudvikling, idet de som de eneste er blevet signifikant mere positive over for både fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. På trods af dette er de yngste lønmodtagere dog stadig de mindst positive både over for fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Dette hænger dels sammen med, at også ældre lønmodtagere bliver stadigt mere positive, (der er også signifikant udvikling i holdningerne til fastholdelse for de 50-66 årige), og dels hænger det sammen med, at spændet mellem de yngste og ældste gruppers holdninger var og er relativt stort. Logistiske regressioner viser, at lønmodtagerne bliver mere positive over for fastholdelser med alderen (de specifikke tal er ikke præsenteret i bilagstabel 7.1), mens billedet af holdningerne til nyansættelse er lidt mere mudret. Da bevidstheden om et eventuelt behov for fastholdelse må forventes at blive mere nærværende med alderen, kan dette være med til at forklare sammenhængen mellem alder og fastholdelse. Når sammenhængen ikke kan genfindes i forhold til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, er det muligvis et resultat af, at de ældre grupper i nogle tilfælde kan se deres egen arbejdssituation truet af disse nyansættelser.

## Jo højere uddannelsesniveau, desto mere positive

Når man deler lønmodtagerne op på tre uddannelsesniveauer, ser man, at den positive indstilling stiger med uddannelsesniveaet. Logistiske regressioner (se bilagstabel 7.1) viser imidlertid, at uddannelse kun har signifikant selvstændig betydning for lønmodtagernes holdning til fastholdelse. Beregninger, der ikke er vist i bilag, viser også, at den positive holdning til fastholdelse stiger med uddannelsesniveaet. Af tabel 7.3 kan vi se, at lønmodtagere med erhvervs- eller videregående uddannelse er blevet signifikant mere positive over for fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne, mens lønmodtagere uden erhvervsuddannelse ikke har haft en signifikant ændring af deres holdning. Til gengæld er lønmodtagerne uden erhvervsuddannelse de eneste, der er blevet signifikant mere positive over for nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne fra 2001 til 2003.

## Ledere med mange underordnede er blevet mere positive over for fastholdelse, men ikke i forhold til nyansættelser

I tabel 7.3 ses ligeledes, at ledere med over ni underordnede er blevet signifikant mere positivt indstillede til fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne. I 2001 var 88 pct. af disse ledere positivt indstillede, mens hele 92 pct. indtager en positiv holdning i 2003, og dermed bliver denne gruppe af ledere de mest positive af alle. Dette er interessant, fordi disse ledere i mange tilfælde har en position på arbejdsmarkedet, hvor de kan være med til at få etableret flere forskellige typer af job på særlige vilkår. Til gengæld er det på samme tid foruroligende, idet denne gruppe af ledere også udgør den mindst positivt indstillede gruppe over for nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. I 2003 angiver 62 pct., at de er positivt indstillede mod 58 pct. i 2001, og her er ikke tale om en signifikant udvikling. Rosdahl & Uldall-Poulsen (2003) peger i deres undersøgelse af ledere og deres sociale engagement på, at forskellene i ledernes holdninger til fastholdelse og nyansættelse må begrundes dels økonomisk i virksomhederne og ledernes egeninteresse i fastholdelse og dels socialt i den solidaritet, der kan udvikles mellem

en leder og hans/hendes medarbejdere. Da der hverken eksisterer et økonomisk incitament eller en specifik solidaritet mellem lederne og personer med nedsat arbejdsevne, der ikke er på arbejdsmarkedet, er ledernes holdninger mindre positive over for nyansættelse end over for fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne (Rosdahl & Uldall-Poulsen, 2003).

## Konklusion

Lønmodtagernes holdninger til hhv. fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne har udviklet sig i positiv retning. Der er tale om en ganske beskedne stigning, men den er signifikant. På linje med virksomhederne giver lønmodtagerne udtryk for, at de har det største sociale engagement internt, idet de er mere positive over for fastholdelse end over for nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

Både virksomheder og lønmodtageres holdninger til fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne har altså udviklet sig i positiv retning de senere år. Det er imidlertid bemærkelsesværdigt, at lønmodtagerne er et skridt foran i den positive udvikling ikke mindst i forhold til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Alt tyder således på, at det ikke er medarbejderne, der står i vejen for, at der kan etableres endnu flere job til folk med nedsat arbejdsevne.

Det er værd at bide mærke i, at det især er lønmodtagere på mindre private virksomheder samt lønmodtagere i aldersgruppen 15-29 år, der er blevet signifikant mere positive. Dette er interessant i lyset af, at netop disse to grupper af lønmodtagere samlet set er de mindst positive over for hhv. fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Generelt ses der således en tendens til en udligning af holdninger til fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne mellem de forskellige grupper af lønmodtagere.

Samlet set kan vi også konkludere, at det er de personlige karakteristika som køn, alder, uddannelse samt erfaring med fastholdelse og nyansættelse af kollegaer med nedsat arbejdsevne, der har betydning for lønmodtagernes holdninger til hhv. fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Skal lønmodtagernes positive

holdninger til både fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne øges yderligere i fremtiden, er det bedste bud tilsyneladende at give dem flere konkrete erfaringer med personer med nedsat arbejdsevne. Dette er en udfordring for virksomheder og deres ledere – specielt i forhold til at få rekrutteret de personer med nedsat arbejdsevne, der ikke allerede har en tilknytning til de pågældende virksomheder.



# KAN VIRKSOMHEDERNE BIDRAGE TIL AT UDSKYDE ÆLDRES TILBAGETRÆKNINGS- TIDSPUNKT?

Der sker en række forskydninger i befolkningens alderssammensætning i de kommende årtier, som betyder, at ældres andel af den samlede befolkning vil stige. Disse fremtidige forskydninger kan bl.a. tilskrives, at vi lever længere og længere. Hvis den danske velfærdsstat opretholdes, som den ser ud i dag, indebærer udviklingen, at antallet af personer, der bliver forsørget af velfærdsstaten vil stige, mens antallet af forsørgere vil falde. En af metoderne til at sikre, at de offentlige udgifter til forsørgelse ikke overstiger indtægterne, er at fastholde ældre længere tid på arbejdsmarkedet. Årbogen behandler hvert år et særligt tema, der ligger ud over de emner, der normalt indgår i årbogen. I år er dette tema netop fastholdelse af ældre på arbejdsmarkedet og virksomhedernes rolle i den forbindelse.

De fleste gør sig overvejelser om, hvornår de vil trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, når pensionsalderen nærmer sig. Specifikke forhold som fx ens helbred, ens økonomiske situation eller særlige omstændigheder knyttet til familie- eller arbejdslivet kan imidlertid betyde, at man må se sig nødsaget til at trække sig tilbage på et andet tidspunkt end det, som man oprindeligt havde planlagt. I relation til rummelighedsdiskussionen er det den *ufrivillige tidlige* tilbagetrækning forårsaget af specifikke omstændigheder knyttet til ens jobsituation, der er af særlig interesse. Her tænker vi på omstændigheder, som virksomhederne med en målrettet indsats har mulighed for at påvirke for på den måde at fastholde de ældre ansatte længere tid på arbejdsmarkedet. De analyser, vi gennemfører i kapitlet, giver dog ikke mulighed for at skelne mellem frivillig og ufrivillig afgang, dvs.

at det er tilbagetrækning generelt, der er undersøgt. Helt konkret er formålet med dette kapitel at belyse, om specifikke omstændigheder knyttet til ens jobsituation spiller en nævneværdig rolle for, hvornår lønmodtagere forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, og i givet fald, hvilke omstændigheder der synes at være vigtige.<sup>1</sup> Resultaterne leder frem til en diskussion af, hvad virksomhederne konkret kan gøre for at tilskynde de ældre medarbejdere til at blive længere tid på arbejdsmarkedet.

Flere forhold kan være afgørende for, hvornår en person trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. I debatten om danskernes tilbagetrækningsadfærd har det ofte været fremhævet, at efterlønsordningen spiller en stor rolle, men også andre forhold kan have betydning fx økonomiske forhold, helbred, familiesituation, uddannelse og arbejdsmarkedskarriere. Når vi i dette kapitel undersøger, hvilken betydning specifikke omstændigheder knyttet til ens jobsituation har for, hvornår lønmodtagere forventer at trække sig tilbage, ser vi på, hvilke, rolle disse forhold spiller, når der samtidig tages højde for de nævnte forhold.<sup>2</sup> Der er ikke tidligere foretaget tilsvarende danske undersøgelser, men undersøgelser fra USA (Hurd & McGarry, 1993; Panis, m.fl., 2002) viser, at den normale tilbagetrækningsalder i ens job spiller en rolle. Jo senere tilbagetrækningen normalt forekommer i job af samme type som ens eget på arbejdspladsen, jo senere trækker man sig således tilbage. Tilsvarende udskydes tilbagetrækningen, hvis man har mulighed for at blive flyttet til et mindre krævende job eller for at få ændret antallet af arbejdstimer.

I kapitlet præsenteres som udgangspunkt de specifikke jobforhold, der indgår i analysen, og vi undersøger, om disse forhold er ens for kvinder og mænd. Efterfølgende beskrives resultater, hvad angår sammenhængen mellem forventet tilbagetrækningstidspunkt og de

- 
1. Samme problemstilling er undersøgt i Larsen (2004). Her er konklusionen vedrørende, hvilke specifikke omstændigheder knyttet til ens job der spiller en rolle, en smule anderledes, hvilket primært kan tilskrives, at mens nærværende analyse er baseret på data for både 1997 og 2002, jf. beskrivelsen af datagrundlaget i bilaget til kapitel 8, er analysen i Larsen (2004) alene baseret på data for 1997.
  2. Bemærk, at den tilbagetrækningsalder, der indgår i analyserne, typisk er den forventede tilbagetrækningsalder, men også i nogle tilfælde er den faktiske alder. For nærmere beskrivelse af baggrunden heraf, se bilag til kapitel 8.

enkelte jobforhold. Afslutningsvis diskuterer vi virksomhedernes rolle i relation til fastholdelse af ældre på arbejdsmarkedet.

## Mænd og kvinders vurdering af jobforhold – er der en forskel?

Hvilke jobforhold kan tænkes at have betydning for, hvornår ældre danskere forventer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet? Resultaterne fra USA tyder på, at arbejdspladskulturen – det vil her sige, hvornår man plejer at trække sig tilbage på arbejdspladsen – spiller en rolle. Desuden synes det at spille en rolle, hvis man har mulighed for at ændre jobindholdet og/eller arbejdstiden. De jobforhold, der er i fokus i dette kapitel, er i sagens natur begrænset til, hvilke oplysninger der er til rådighed i det anvendte datamateriale. I modsætning til analyserne i de foregående kapitler, der er baseret på spørgeskemadata fra Arbejdskraftundersøgelsen, består talmaterialet anvendt i dette kapitel af en kombination af spørgeskema- og registerdata fra Ældredatabasen. Oplysningerne om jobforhold er hentet fra to spørgeskemaundersøgelser, dvs. at vi anvender oplysninger om personernes egen vurdering af disse forhold. Den første undersøgelse, der var baseret på besøgsinterview, blev gennemført i 1997. De samme personer blev interviewet igen i 2002 – denne gang primært via telefoninterview. I analyserne i dette kapitel indgår 52-årige og 57-årige, der var lønmodtagere i 1997. For nærmere beskrivelse af datagrundlaget, se bilag til kapitel 8.

De anvendte spørgeskemaundersøgelser indeholder oplysninger om den normale tilbagetrækningsalder i ens stillingskategori på arbejdspladsen. Derimod er der ikke oplysninger om mulighederne for at ændre jobindhold og arbejdstid til rådighed. I stedet anvendes oplysninger om jobtilfredshed samt om tilfredshed med henholdsvis arbejdstid og løn – alle faktorer, der må forventes at kunne være medvirkende til at fastholde ældre lønmodtagere på arbejdsmarkedet. Omvendt kan der også være specifikke omstændigheder knyttet til jobbet, der kan bidrage til at udstøde ældre medarbejdere. For at belyse denne vinkel er der anvendt oplysninger om fysiske krav i jobbet, stress og problemer med at honorere jobkrav. De jobforhold, der indgår i analysen, er følgende:

Jobforhold, der kan bidrage til at udstøde:

- Fysiske krav i jobbet
- Stress
- Problemer med at honorere jobkrav

Jobforhold, der kan bidrage til at fastholde:

- Jobtilfredshed
- Tilfredshed med løn
- Tilfredshed med arbejdstid

Arbejdspladskultur:

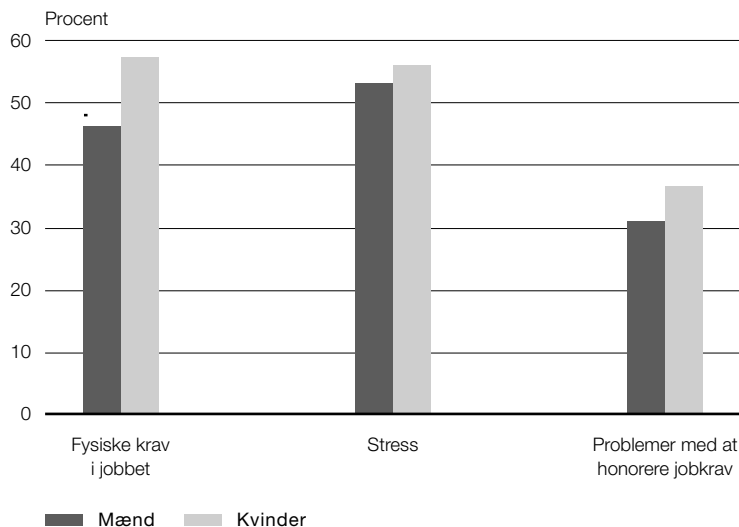
- Den normale tilbagetrækningsalder i ens stillingskategori på arbejdspladsen

Udstødende og fastholdende jobfaktorer

Først ser vi på, om mænd og kvinder i undersøgelsesgruppen vurderer disse syv jobforhold ens. En relativ stor andel – nemlig halvdelen af de adspurgte lønmodtagere – angiver, at deres arbejde i nogen eller høj grad kræver fysisk styrke, jf. figur 8.1. Dette gælder især kvinder. Personer belastet af stress er her opgjort som dem, der angiver, at deres trivsel på arbejdspladsen er generet af højt arbejdstempo og/eller travlhed og stramme tidsplaner. Også her er det ca. halvdelen, der svarer bekræftende på spørgsmålet. I dette tilfælde er der dog stort set ikke forskel på mænd og kvinder. En tredjedel oplever, at de har problemer med at honorere arbejdspladsens krav, der i denne sammenhæng omfatter krav om efteruddannelse, brug af ny teknologi og omstilling til nye opgaver. Problemerne er især relateret til brug af ny teknologi. Lidt flere kvinder end mænd angiver at have problemer med at honorere et af flere af de nævnte krav.

Figur 8.1

Personer, der angiver hhv. at have fysiske krav i jobbet, at være stresset og have problemer med at honorere jobkrav. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.

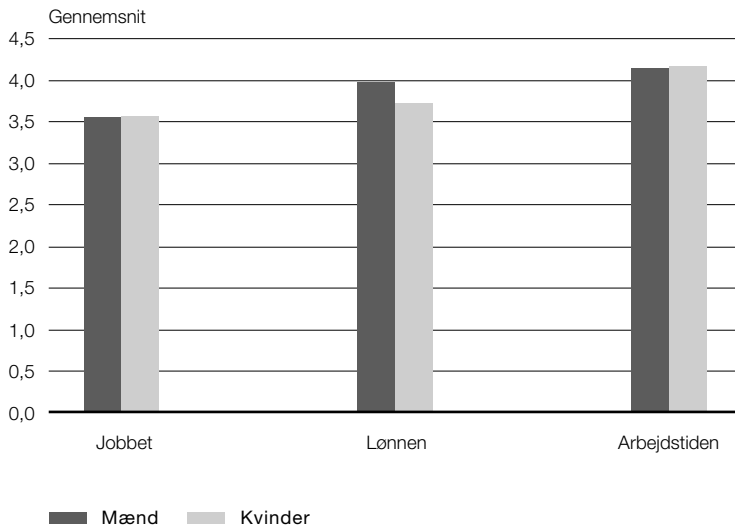


Note: Jobkrav omfatter efteruddannelse, brug af ny teknologi og omstilling til nye opgaver.

Generelt er de adspurgte lønmodtagere relativt tilfredse med jobbet, lønnen og arbejdstiden, jf. figur 8.2. Når det drejer sig om målene for tilfredshed med jobbet og arbejdstiden, er der stort set ikke forskel på mænd og kvinders besvarelser. Derimod er der en lille forskel, når det drejer sig om tilfredshed med lønnen. Oplysningerne om lønmodtagernes jobtilfredshed er baseret på spørgsmålet: "Hvis De skulle beslutte Dem i dag, ville De så vælge Deres nuværende arbejde igen?" Svarmulighederne ligger på en skala fra 1-5, hvor 1 er "Nej, bestemt ikke", mens 5 er "Ja, helt sikkert". Gennemsnittet ligger på ca. 3,6 for både mænd og kvinder, dvs. mellem kategorierne 3 ("Svært at sige") og 4 ("Ja, temmeligt sikkert"). I forbindelse med spørgsmålene om tilfredshed med lønnen og arbejdstidens længde går skalaen ligeledes fra 1-5, hvor 1 er "Meget utilfreds", mens 5 er "Meget tilfreds". Mænd angiver i lidt højere grad end kvinder, at de er tilfredse med deres løn. Gennemsnittet for mænd er 4 svarende til "Tilfreds" mod 3,7 for kvinder, dvs. mellem svarene "Hverken-eller" og "Tilfreds". Når det drejer sig om tilfredshed med arbejdstidens længde ligger gennemsnittet for både mænd og kvinder på lidt over 4 svarende til "Tilfreds".

Figur 8.2

Personer, der angiver at være tilfredse med henholdsvis jobbet, lønnen og arbejdstiden angivet på en skala fra 1-5. Særskielt for mænd og kvinder. Gennemsnit.



Note: Oplysningen om tilfredshed med jobbet er baseret på spørgsmålet: "Hvis De skulle beslutte Dem i dag, ville De så vælge Deres nuværende arbejde igen?". Besvaret på en skala fra 1-5: 1 = "Nej, bestemt ikke"; 5 = "Ja, helt sikkert". Skala fra 1-5 for tilfredshed med løn og arbejdstid: 1 = "Meget utilfreds"; 5 = "Meget tilfreds".

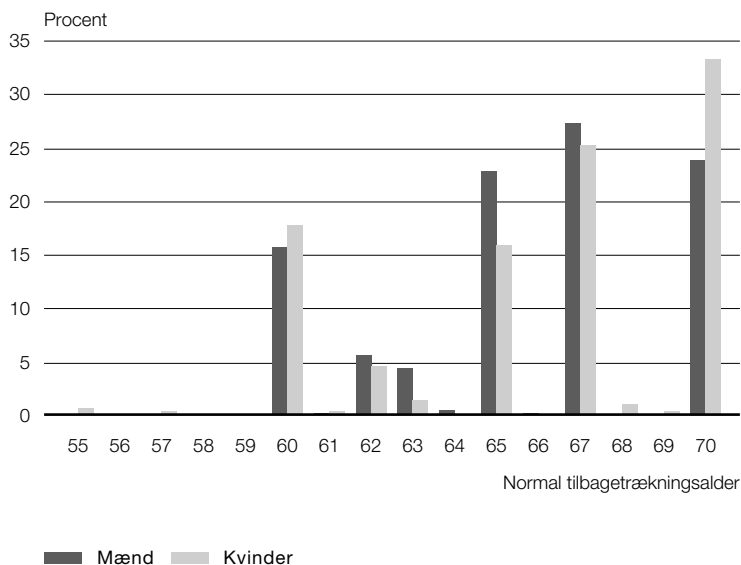
Alt i alt viser gennemgangen, at kvinder i højere grad end mænd angiver, at de har et arbejde, der kræver fysisk styrke, samt at de har problemer med at honorere jobkravene. Omvendt angiver mænd i lidt højere grad end kvinderne, at de er tilfredse med deres løn. Disse forskelle kan være en indikation af, at især kvinder har jobforhold, der kan bidrage til i højere grad at udstøde dem fra arbejdsmarkedet, mens mænd synes at være en kende mere tilfredse med jobforholdene, hvilket kan bidrage til i højere grad at fastholde dem. Forudsætningen er imidlertid, at de enkelte jobforhold har en effekt på tilbagetrækningsadfærden. Det vender vi tilbage til i næste afsnit.

### Arbejdspladskulturens rolle

Som mål for arbejdspladskultur er anvendt spørgsmålet "Har man på Deres arbejdsplads en fast fratrædelsesalder eller kutyper eller uskrevne regler for, hvornår man fratræder i Deres stillingskategori?".

Figur 8.3

Normal tilbagetrækningsalder i stillingskategori svarende til ens egen på arbejdspladsen. Særskilt for mænd og kvinder. Procent.



Hertil svarer 45 pct. af mændene og 39 pct. af kvinderne, at en sådan alder findes. Gennemsnittet af de normale tilbagetrækningsalder angivet af disse personer ligger relativt højt for både mænd og kvinder nemlig ved ca. 66 år. Det taler for, at eksistensen af en normal tilbagetrækningsalder medvirker til at udskyde tilbagetrækningstidspunktet, hvilket svarer til resultatet for USA. Hvorvidt en sådan sammenhæng eksisterer, vender vi tilbage til nedenfor. Figur 8.3 viser, hvordan den normale tilbagetrækningsalder fordeler sig for mænd og kvinder.

Resultaterne i figuren tyder ikke overraskende på, at fastsættelsen af den normale tilbagetrækningsalder i et vist omfang er påvirket af aldersgrænserne i de eksisterende tilbagetrækningsordninger. 28 pct. angiver, at den normale tilbagetrækningsalder er 70 år svarende til tilbagetrækningsalderen bl.a. i dele af den offentlige sektor. 26 og 20 pct. angiver hhv. 67 og 65 år svarende til folkepensionsalderen for de adspurgte lønmodtagere før og efter 1999, 16 pct. siger 60 år dvs. den alder, hvor der første gang er mulighed for at gå på efterløn. Før efterlønsreformen i 1999 var efterlønsydelsen højere, hvis man ventede med at forlade arbejdsmarkedet indtil man var fyldt 63 år. I

forbindelse med reformen blev reglerne ændret, og det blev i stedet gjort økonomisk attraktivt at udskyde tilbagetrækningen til 62 år. Fastsættelsen af den normale tilbagetrækningsalder synes imidlertid ikke at være væsentligt påvirket heraf, da der kun er hhv. 5 og 3 pct., der svarer 62 eller 63 år. En sammenligning af mænd og kvinder viser, at mænd især er overrepræsenteret ved 63 og 65 år, mens kvinder er overrepræsenteret især ved 70 år, hvilket formentligt kan tilskrives, at der er mange kvinder ansat i den offentlige sektor.

## Jobforhold spiller en rolle i tilbagetrækningsovervejelserne

Gennemgangen af mænd og kvinders vurdering af de enkelte jobforhold giver ikke et svar på, om et eller flere af disse forhold har betydning for overvejelserne om tilbagetrækning. På basis af en analyse, hvor de syv jobforholds betydning for tilbagetrækningsadfærden er belyst, når der samtidig kontrolleres økonomiske forhold, helbred, familiesituation, uddannelse og arbejdsmarkedskarriere, er det imidlertid muligt at give et bud på, om nogle af disse forhold henholdsvis hæmmer eller fremmer sandsynligheden for tilbagetrækning efter de 60 år. 60-årsalderen er i fokus, fordi det er den laveste alder, hvor man kan få adgang til efterløn. Med andre ord er fokus rettet mod at belyse, om en ændring af jobforholdene kan bidrage til, at ikke alle trækker sig tilbage ved først givne lejlighed.

Tilbagetrækningsadfærden er påvirket af jobforholdene, jf. bilagstabel 8.1. Effekten af jobforholdene er imidlertid generelt forholdsvis beskeden, jf. figur 8.4. Sammenlignes effekten af disse forhold med effekten af de øvrige forhold, der indgår i analysen, fremgår, at en række andre forhold har større betydning. Det gælder især indkomstens størrelse og helbredet for både mænd og kvinder. Desuden drejer det sig om uddannelse især for mænd og det at være enlig for kvinder.

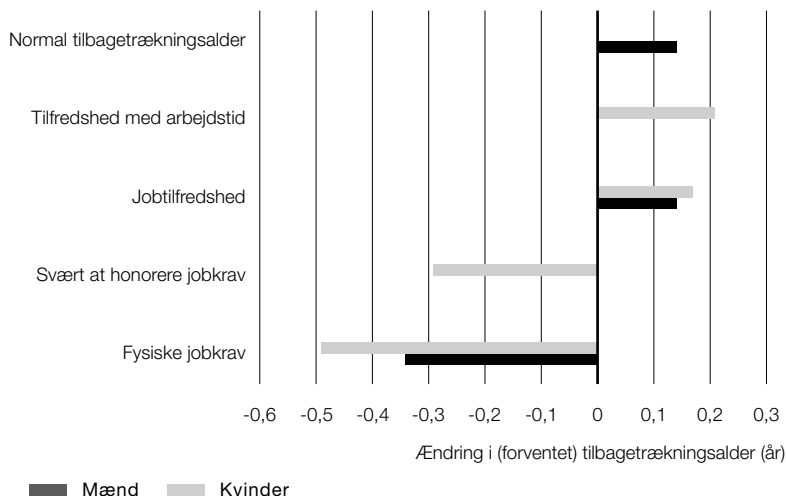
Hvilke enkeltfaktorer spiller en rolle?

Ser vi på effekten af de enkelte jobforhold, finder vi, at kvinder forventer at trække sig tidligere tilbage, hvis de har et arbejde, der kræver fysisk styrke, og hvis de har problemer med at honorere jobkravene. Omvendt forventer de at trække sig senere tilbage, hvis de er tilfredse med deres job og/eller deres arbejdstid. For mæn-



Figur 8.4

Jobforhold, der formindsker eller forøger (forventet) tilbagetrækningsalder. Særskielt for mænd og kvinder. Random effects regression.



Note: Random effects regression er en paneldatametode, dvs. en metode til analyse af data, der varierer over både tid og personer.

dene gælder ligeledes, dels at tilbagetrækningen forventes at blive fremskudt, hvis de har et arbejde, der kræver fysisk styrke, dels at tilbagetrækningen forventes at blive udskudt, hvis de er tilfredse med deres job. For mænd gælder endvidere, at eksistensen af en normal tilbagetrækningsalder i ens stillingskategori udskyder det forventede tilbagetrækningstidspunkt. Endelig indikerer analysen, at stress og tilfredshed med lønnen ikke påvirker hverken mænd eller kvinders forventede tilbagetrækningstidspunkt nævneværdigt.

Jobforhold har generelt størst effekt på kvinders tilbagetrækningsalder, jf. figur 8.4. For det første er kvinders adfærd påvirket af flere jobforhold, end det er tilfældet for mænd. For det andet gælder, at for de forhold, som har en effekt for både kvinder og mænd, er effekten størst for kvinder. Dette gælder primært fysiske jobkrav. Umiddelbart ser det ud som om, at fysiske jobkrav og problemer relateret til honorering af jobkravene generelt påvirker tilbagetrækningsalderen mere end jobtilfredshed, tilfredshed med arbejdstiden og normal tilbagetrækningsalder. Mens eksistensen af fysiske jobkrav

og problemer med at honorere jobkrav – ifølge denne analyse – fx nedsætter kvinders tilbagetrækningsalder med hhv. ca. ½ år og 3½ måned (svarende til 0,29 år), synes tilfredshed med arbejdstiden kun at forøge denne alder med 2½ måned (0,21 år). Forskellen kan imidlertid bl.a. tilskrives, at variablene er defineret forskelligt.<sup>3</sup> Værdierne for de enkelte jobforhold er derfor ikke direkte sammenlignelige og datamaterialet giver derfor ikke grundlag for at konkludere, at fysiske jobkrav og problemer i relation til honorering af jobkrav har størst effekt.

## Konklusion: Hvad kan virksomhederne gøre?

Spørgsmålet er imidlertid først og fremmest, på hvilke områder virksomhederne reelt kan gøre en forskel. Resultaterne ovenfor indikerer, at en ændring af jobforholdene kan have en effekt på tilbagetrækningsalderen, men at ændringen skal være forholdsvis stor for at opnå en nævneværdig effekt. Som det fremgår, peger analysen konkret på, at følgende jobforhold påvirker ældres tilbagetrækningsovervejelser:

- Fysiske krav i jobbet
- Problemer med at honorere jobkrav (kvinder)
- Jobtilfredshed
- Tilfredshed med arbejdstid (kvinder)
- Normal tilbagetrækningsalder i ens stillingskategori på arbejdspladsen (mænd)

### Fysiske krav i arbejdet

Fysiske jobkrav spiller en rolle for, at især kvinder, men også mænd trækker sig tidligere tilbage. Umiddelbart kunne man måske tro, at tidlig tilbagetrækning i denne sammenhæng kunne tilskrives dårligt helbred. En nærmere analyse viser imidlertid, at personer med fysiske

---

3. Mens de to førstnævnte variable kun har to værdier (man angiver fx, om man har fysiske jobkrav eller ej), så er tilfredshed med arbejdstiden opgjort på en 5-punktskala. Sidstnævnte indebærer, at værdierne for tilfredshed med arbejdstiden angiver effekten af at bevæge sig et trin på skalaen, fx fra at være tilfreds til at være meget tilfreds. Imidlertid vil effekten af at gå fra at være meget utilfreds (1) til at være meget tilfreds (5) i princippet være fire gange så stor.

jobkrav ikke i højere grad end andre angiver, at de har dårligt helbred. Forklaringen er derfor måske snarere, at man trækker sig tidligt tilbage for ikke at få dårligt helbred. Umiddelbart synes der at være to metoder til at fastholde disse medarbejdere på virksomhederne: at nedsætte arbejdstiden og/eller at flytte medarbejderen til et mindre krævende job. Imidlertid viser det sig, at personer med fysiske jobkrav heller ikke er mindre tilfredse med arbejdstidens længde end andre, hvilket taler for, at en nedsættelse af arbejdstiden ikke er løsningen. Tilbage står flytning af medarbejderen til et mindre krævende job. Mulighederne for at gøre dette afhænger i høj grad af jobsammensætningen på den enkelte arbejdsplads. Endelig kan en mere langsigtet løsning være at sikre det bedst mulige arbejdsmiljø – herunder fx rotation mellem forskellige jobfunktioner – for ad den vej at begrænse den potentielle nedslidning mest muligt.

#### Problemer med at honorere jobkrav

Kvinder, der har problemer med at honorere jobkravene, trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end andre kvinder. Dette resultat understreger vigtigheden af, at virksomhederne sikrer, at alle medarbejderne, herunder også den ældre del af arbejdsstyrken, besidder de kvalifikationer, der er påkrævet for at honorere jobkravene. For ældre kvinder synes især utilstrækkelige kvalifikationer i relation til brug af ny teknologi at være et problem. En særlig løsning for kvinder med dette problem kan være at flytte dem til et mindre krævende job, hvis det er muligt.

#### Jobtilfredshed

Den anvendte information om jobtilfredshed er som nævnt baseret på spørgsmålet: “Hvis De skulle beslutte Dem i dag, ville De så vælge Deres nuværende arbejde igen?” Jobtilfredshed, der således giver et billede af, om lønmodtageren er havnet på “rette hylde” rent arbejdsmæssigt, viser sig at påvirke både mænd og kvinders tilbagetrækningsadfærd. På dette område kan det formentligt være vanskeligt for virksomhederne at gøre en indsats for at fastholde medarbejderen, medmindre “ønskejobbet” rent faktisk befinder sig på det arbejdssted, hvor personen er ansat, samtidig med, at jobbet er ledigt. Dertil kommer, at medarbejderen skal være kvalificeret til at bestride jobbet. Hvis utilfredshed med jobbet kan tilskrives, at den pågældende aldrig fik taget den uddannelse, han/hun egentligt havde drømt om, er kvalifikationskravet næppe opfyldt.

## Tilfredshed med arbejdstiden

Tilfredshed med arbejdstidens længde, som udskyder kvinders tilbagetrækningsstidspunkt, kunne derimod være et af de områder, hvor virksomheden kunne gøre en indsats. Dette forudsætter dog naturligvis, at arbejdet muliggør, at arbejdstiden kan ændres. Alternativt kan det være nødvendigt om muligt at flytte medarbejderen til en anden jobfunktion for at opfylde ønsket. Det er i denne forbindelse værd at bemærke, at resultatet ikke siger noget om, hvorvidt arbejdstiden skal nedsættes eller forøges. Det er således ikke utænkeligt, at nogle ældre ansatte rent faktisk vil foretrække at arbejde mere og/eller få større udfordringer.

## Normal tilbagetrækningsalder i ens stillingskategori på arbejdspladsen

En højere normal tilbagetrækningsalder i ens stillingskategori bidrager til at udskyde mænds tilbagetrækningsstidspunkt, hvilket taler for, at mænd i højere grad end kvinder er mere påvirket af kollegers tilbagetrækningsadfærd. Resultatet antyder, at det er vigtigt, at virksomheder, der ikke i forvejen har en normal tilbagetrækningsalder, får præget udviklingen i retning af, at det bliver normalt at vente med at trække sig tilbage, indtil 60-årsalderen er passeret. Tilsvarende er det på de virksomheder, hvor den normale tilbagetrækningsalder er relativt lav, vigtigt at arbejde hen mod at få hævet denne alder, medmindre andre forhold taler imod det. Hvis der er tale om indgroede kutymer eller uskrevne regler, er det imidlertid en proces, der må forventes at være langvarig – med andre ord er det ikke noget, der kan ændres lige nu og her, men noget, der kræver et langt sejt træk. Processen forudsætter således – formentligt i nogle tilfælde – en holdningsændring hos ledelse og/eller medarbejdere.

## Andre arbejdsrelaterede forhold af betydning

Ud over de nævnte forslag til, hvad virksomhederne kan gøre, må det formodes som udgangspunkt at være helt centralt, at arbejdsgiverne i væsentligt omfang eksplicit giver udtryk for, at de ønsker at fastholde de ældre medarbejdere efter de 60 år, forudsat at virksomhedens økonomiske rammer tillader det. Dertil kommer, at det ikke er tilstrækkeligt, at der sker en stigning i virksomhedernes brug af seniorpolitiske tiltag, hvis ikke de ældre selv oplever, at der tages særlige hensyn, jf. diskussionen heraf i kapitel 3. I det omfang, den forskellige opfattelse blandt medarbejdere og ledelse er udtryk for,

at den formelle nedskrevne personalepolitik ikke udmøntes i praksis, synes der at være behov for større rummelighed på virksomhederne. En anden mulighed kan være, at personalepolitikken ganske vist udmøntes i praksis, men ikke virker efter hensigten. Derfor og af hensyn til oplevet hensyntagen er det vigtigt, at ledelsen tager sig tid til at drøfte, hvilket behov *den enkelte* måtte have. En sådan drøftelse vil i højere grad gøre det muligt at konstruere differentierede løsninger tilpasset den enkeltes behov, hvilket må forventes at have størst effekt i relation til at fastholde de ældre længere tid på arbejdsmarkedet.



## DATAGRUNDLAG

Rapporten bygger dels på en række spørgsmål stillet til lønmodtagere i forbindelse med Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse dels på Ældredatabasen. Dette datagrundlag beskrives nærmere nedenfor.

### Arbejdskraftundersøgelsen

For at belyse befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet og deres arbejdsforhold udfører Danmarks Statistik hvert kvartal sin arbejdskraftundersøgelse. Den gennemføres som en roterende panelundersøgelse blandt den voksne befolkning mellem 15-66 år. Princippet bag rotationen er at tage udgangspunkt i et vilkårligt kvartal, hvor en tredjedel er nye, en tredjedel indgik også i det forrige kvartal og en tredjedel indgik det samme kvartal året før. På den måde sikrer man, at de samme personer kan 1) følges fra et kvartal til det næste og 2) sammenlignes med et års mellemrum.

I alt er stikprøven hvert kvartal på 15.600 og i 4. kvartal 2003, hvor SFI havde sine tillægsspørgsmål koblet på arbejdskraftundersøgelsen, deltog 9.774 personer, hvilket svarer til en gennemførelsesprocent på 63. De blev overvejende interviewet af Danmarks Statistiks interviewere. 8.609 blev truffet per telefon, de resterende 1.165 svarede gennem et postinterview.

Arbejdskraftundersøgelsen omfatter spørgsmål om befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet – som lønmodtager, ledig eller uden for arbejdsstyrken. Lønmodtagere er de personer, som i interviewugen havde udført mindst en times betalt arbejde. Ledige er de personer, som aktuelt er aktiv jobsøgende og kan tiltræde et arbejde senest inden to uger. Ved personer uden for arbejdsstyrken forstås personer, som ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet. De to sidste grupper medtages ikke i nærværende undersøgelse. Kun de personer, der har arbejdet mindst 1 time om ugen er medtaget. Det betyder, at i alt 6.512 personer er blevet udspurgt til denne undersøgelse, jf. appendikstabel 1.

Ud over spørgsmål om deres arbejdsmarkedstilknytning bliver lønmodtagerne spurgt om deres arbejdstid, ansættelsesforhold, fravær, deltagelse i undervisning og en lang række andre spørgsmål.

Med henblik på indsamling af data til denne undersøgelse blev lønmodtagerne i forbindelse med arbejdskraftundersøgelsen i 4. kvartal 2003 stillet en række ekstra spørgsmål om virksomhedernes sociale engagement for at få et indtryk af deres oplevelse heraf og deres holdning hertil. Samme metode blev anvendt de to foregående gange denne undersøgelse er fortaget – i 1999 og 2001.

Spørgsmålene blev stillet til de personer, der var lønmodtagere i deres hovedbeskæftigelse eller deres bijob. Sammen med udvalgte svar på spørgsmål fra selve arbejdskraftundersøgelsen udgør svarene på disse spørgsmål datagrundlaget for denne undersøgelse.

Som omtalt ovenfor kræves der kun 1 time for at tælle med som lønmodtager. I forhold til denne undersøgelses formål er kravet blevet skærpet. Her skal personer have arbejdet i mindst 15 timer ugentligt for at kvalificere sig som lønmodtager. Grunden er, at lønmodtagere med kortere arbejdstid må formodes at have begrænset kendskab til virksomhedens sociale engagement.



Tabel 1

Lønmodtagere fordelt efter ugentlig arbejdstid og undersøgelsesår.

Undersøgelsesår	Under 15 timer		15 timer eller derover		Uoplyst		I alt	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
<b>1999</b>								
Uvægtet data	428	6,0	6.781	93,9	16	0,2	7.225	100,1
Vægtet data	191.700	7,8	2.256.310	92,0	5.330	0,2	2.453.340	100,0
<b>2001</b>								
Uvægtet data	330	4,7	6.618	94,3	74	1,1	7.022	100,0
Vægtet data	152.128	6,1	2.330.381	93,0	21.332	0,9	2.503.841	100,0
<b>2003</b>								
Uvægtet data	406	6,2	6.067	93,2	39	0,6	6.512	100,0
Vægtet data	198.704	8,0	2.226.619	91,5	12.487	0,5	2.437.810	100,0

I tabel 1 er deltagerne i arbejdskraftundersøgelsen fordelt efter ugentlig arbejdstid, både på et vægtet og uvægtet grundlag. Som det fremgår, udgør lønmodtagere med en ugentlig arbejdstid på over 15 timer 93,2 pct. af det uvægtede antal personer i arbejdskraftundersøgelsen og 91,5 pct. af det vægtede.

## Ældredatabasen

Analysen gennemført i kapitel 8 er baseret på Ældredatabasen, som består dels af spørgeskemadata indsamlet af SFI-SURVEY dels af registerdata fra Danmarks Statistik. Spørgeskemadelen omfatter to bølger af data, der er koblet med longitudinale registerdata for perioden 1993-2001 med det formål at supplere spørgeskemadelen med bl.a. indkomstoplysninger.

Den første spørgeskemaundersøgelse blev gennemført i 1997 med besøgsinterview med en repræsentativ stikprøve af personer født hvert 5. år i perioden fra 1920-1945. 5864 personer fra de seks årgange blev interviewet. Svarprocenten var 70 pct. De samme respondenter blev kontaktet igen i 2002 med henblik på at gennemføre endnu et

interview.<sup>1</sup> Denne gang blev data primært indsamlet ved hjælp af telefoninterview.

79 pct. af respondenterne fra første interviewrunde i 1997 deltog også i undersøgelsen i 2002 svarede til, at 4634 personer deltog i begge runder.

Med det formål at formindske frafaldet af personer som følge af tilbagetrækning er stikprøven, der anvendes i kapitel 8, begrænset til personer, der er født i 1940 og 1945. Dvs. personer, der var ca. 52 og 57 år i 1997 svarende til 2259 personer, som også observeres i 2002. Stikprøven er endvidere afgrænset til personer, der var lønmodtagere i 1997.<sup>2</sup> Bemærk, at analysen inkluderer personer, der trak sig tilbage mellem 1997 og 2002. Endelig er stikprøven afgrænset til personer, der angiver en (forventet) tilbagetrækningsalder i begge spørgeskemaundersøgelser. Desværre opfylder en relativ stor andel ikke dette krav, og derfor består den anvendte stikprøve af 1044 personer svarende til 46 pct. af den oprindelige stikprøve. Da alle personer indgår i datasættet to gange, dvs. med oplysninger for både 1997 og 2002, består datasættet alt i alt af 2088 observationer.

- 
1. Desuden blev en repræsentativ stikprøve af personer født i 1950 samt nye respondenter født hvert 5. år fra 1920-1945 kontaktet for at gennemføre et interview. Sidstnævnte gruppe blev kontaktet med det formål at erstatte bortfald i forbindelse med interviewrunden i 1997.
  2. Selvstændige er ikke medtaget, fordi kun nogle få af de anvendte spørgsmål vedrørende jobforhold er stillet til denne gruppe.

BILAG

# TABELLER OG FIGURER

## Bilagstabel 3.1

Andel af lønmodtagere, som mener, at der tages hensyn til ansatte med mindre børn – separat for forskellige karakteristika i 2003.<sup>1)</sup> Procent.

	Ja, i nogen eller høj grad	Nej, ikke særligt eller slet ikke	Uvægtet procentgrundlag
<b>Alder*</b>			
15-29	60	37	1.139
30-39	55	43	1.636
40-49	53	44	1.480
50-66	54	41	1.430
<b>Højeste udførte uddannelse*</b>			
Ingen erhvervsuddannelse	47	45	845
Erhvervsuddannelse	55	42	2.931
Videregående uddannelse	59	39	1.910
<b>Hjemmeboende børn*</b>			
Ja, under 7 år	54	45	1.163
Ja, over 7 år	54	44	1.511
Nej	57	39	2.755
<b>Bor De sammen med ægtefælle/ samlever?*</b>			
Ja	54	43	4.484
Nej	59	37	1.198
<b>Virksomhedsstørrelse*</b>			
1-19 ansatte	59	38	1.611
20-49 ansatte	58	39	1.127
50-199 ansatte	53	44	1.455
200+	53	45	1.368
<b>Har de nogle underordnede?*</b>			
Ja	62	37	1.425
Nej	53	43	4.245
<b>Medvirker arbejdspladsen til at udvikle medarbejdernes kvalifi- kationer?*</b>			
Ja	58	39	4.457
Nej	44	51	1.205

Anm.: Gennem rapporten gælder, at \* indikerer signifikans på mindst et 5 pct.-niveau.

1) Her er kun medtaget de variable, der har signifikant betydning, ligesom kategorien "Ved ikke" ikke er medtaget i tabellen.

## Bilagstabel 3.2

Multivariat analyse (logistisk regression)

Effekten på sandsynligheden for at mene,  
at der i høj grad eller nogen grad tages hensyn  
til ansatte med mindre børn. 2003.

<b>Hjemmeboende børn</b>	
Børn under 7 år	*
Børn over 7 år	0
Ingen	+
<b>Højeste fuldførte uddannelse</b>	
Ingen erhvervsuddannelse	*
Erhvervsuddannelse	+
Videregående uddannelse	+
<b>Medvirker arbejdspladsen til at udvikle medarbejdernes kvalifikationer?</b>	
Nej	*
Ja	+
<b>Antal underordnede</b>	
Ingen	*
Underordnede	+
<b>Antal ansatte</b>	
1-19	*
20-49	0
50-199	-
200+	-

Anm.: Symbolet "\*" angiver, at der er tale om en referencekategori. Et "+" angiver, at lønmodtagerne i denne kategori har en signifikant større sandsynlighed for at give udtryk for en positiv holdning sammenlignet med referencekategorien, mens et "-" angiver signifikant mindre sandsynlighed. Et "0" angiver, at lønmodtagere i denne kategori ikke adskiller sig signifikant fra referencegruppen.

### Bilagstabel 3.3

Andel af lønmodtagere, som mener, at der tages hensyn til ældre medarbejdere, separat for forskellige karakteristika i 2003.<sup>1)</sup> Procent.

	Ja, i nogen eller høj grad	Nej, ikke særligt eller slet ikke	Uvægtet procentgrundlag
<b>Køn*</b>			
Mand	48	49	2.766
Kvinde	43	53	2.421
<b>Alder*</b>			
15-29	47	49	982
30-39	47	49	1.390
40-49	50	47	1.343
50-66	40	57	1.471
<b>Højeste udførte uddannelse*</b>			
Ingen erhvervsuddannelse	42	51	791
Erhvervsuddannelse	44	54	2.666
Videregående uddannelse	50	47	1.730
<b>Antal sygedage sidste 12 mdr.</b>			
Ingen	44	52	1.856
1-14 dage	48	50	2.731
Over 14 dage	42	55	571
<b>Arbejdsevnenedsættelse?</b>			
Ja	41	54	364
Nej	46	51	4.819
<b>Tages der i praksis skånehensyn?*</b>			
Ja	54	42	273
Nej	45	52	4.739
<b>Vurdering af arbejdsløshedsrisiko*</b>			
Stor eller nogen	38	58	1.137
Lille eller ingen	48	59	3.970
<b>Virksomhedsstørrelse*</b>			
1-19 ansatte	42	56	1.296
20-49 ansatte	46	51	1.051
50-199 ansatte	48	49	1.397
200+	48	48	1.325
<b>Har De nogle underordnede?*</b>			
Ja	53	46	1.271
Nej	44	53	3.901

Anm.: Gennem rapporten gælder, at \* indikerer signifikans på mindst et 5 pct.-niveau.

1) Her er kun medtaget de variable, der har signifikant betydning. Kategorien "Ved ikke" er ikke medtaget i tabellen.

## Bilagstabel 3.4

Multivariat analyse (logistisk regression)

Effekten på sandsynligheden  
for at mene, at der i høj grad  
eller nogen grad tages hensyn  
til ældre ansatte. 2003.

<b>Lønmodtagerens alder</b>	
15-29 år	*
30-39 år	0
40-49 år	0
50-66 år	-
<b>Vurdering af arbejdsløshedsrisiko</b>	
Stor eller nogen	*
Lille eller ingen	+
<b>Antal sygedage sidste 12 mdr.</b>	
Ingen	*
1-14 dage	+
Over 14 dage	0
<b>Medvirker arbejdspladsen til at udvikle medarbejdernes kvalifikationer?</b>	
Nej	*
Ja	+
<b>Leder eller ej</b>	
Ingen underordnede	*
Har underordnede	+
<b>Antal ansatte</b>	
1-19	*
20-49	0
50-199	+
200+	0

Anm.: Symbolet "\*" angiver, at der er tale om en referencekategori. Et "+" angiver, at lønmodtagerne i denne kategori har en signifikant større sandsynlighed for at give udtryk for en positiv holdning sammenlignet med referencekategorien, mens et "-" angiver signifikant mindre sandsynlighed. Et "0" angiver, at lønmodtagere i denne kategori ikke adskiller sig signifikant fra referencegruppen.

## Bilagstabel 3.5

Andelen af lønmodtagere, som mener, at der tages hensyn til syge medarbejdere, separat for forskellige karakteristika i 2003.<sup>1)</sup> Procent.

	Ja, i nogen eller høj grad	Nej, ikke særligt eller slet ikke	Uvægtet procentgrundlag
<b>Højeste udførte uddannelse*</b>			
Ingen erhvervsuddannelse	62	29	717
Erhvervsuddannelse	71	23	2.369
Videregående uddannelse	78	18	1.628
<b>Ansæt på særlige vilkår*</b>			
Ja	81	11	156
Nej	72	23	4.537
<b>Antal sygedage sidste 12 mdr.*</b>			
Ingen	71	24	1.572
1-14 dage	74	20	2.526
Over 14 dage	67	27	554
<b>Vurderer De en arbejdsløshedsrisiko?*</b>			
Stor eller nogen	66	28	1.067
Lille eller ingen	74	21	3.570
<b>Virksomhedsstørrelse*</b>			
1-19 ansatte	42	56	1.296
20-49 ansatte	46	51	1.051
50-199 ansatte	48	49	1.397
200+	48	48	1.325
<b>Ejerforhold*</b>			
Offentlig	77	18	1.953
Privat	68	25	2.695
<b>Har De nogle underordnede?*</b>			
Ja	78	19	1.171
Nej	70	23	3.529
<b>Medvirker arbejdspladsen til at udvikle medarbejdernes kvalifikationer?*</b>			
Ja	76	19	3.699
Nej	58	34	992

Anm.: Gennem rapporten gælder, at \* indikerer signifikans på mindst et 5 pct.-niveau.

1) Her er kun medtaget de variable, der har signifikant betydning. Kategorien "Ved ikke" er ikke medtaget i tabellen.



## Bilagstabel 3.6

Multivariat analyse (logistisk regression)

Effekten på sandsynligheden for  
at mene, at der i høj grad  
eller nogen grad tages hensyn  
til syge ansatte. 2003.

<b>Antal sygedage sidste 12 mdr.*</b>	
Ingen	*
1-14 dage	+
Over 14 dage	0
<b>Ansæt på særlige vilkår*</b>	
Nej	*
Ja	+
<b>Vurdering af arbejdsløshedsrisiko*</b>	
Stor eller nogen	*
Lille eller ingen	+
<b>Medvirker arbejdspladsen til at udvikle medarbejdernes kvalifikationer?*</b>	
Nej	*
Ja	+
<b>Leder eller ej</b>	
Ingen	*
Ja underordnede	+
<b>Virksomhedens ejerforhold</b>	
Privat	*
Offentlig	+
<b>Virksomhedsstørrelse</b>	
1-19 ansatte	*
20-49 ansatte	+
50-199 ansatte	0
200+	0

Anm.: Symbolet "\*\*\*" angiver, at der er tale om en referencekategori. Et "+" angiver, at lønmodtagerne i denne kategori har en signifikant større sandsynlighed for at give udtryk for en positiv holdning sammenlignet med referencekategorien, mens et "-" angiver signifikant mindre sandsynlighed. Et "0" angiver, at lønmodtagere i denne kategori ikke adskiller sig signifikant fra referencegruppen.

### Bilagstabel 3.7

Andel af lønmodtagere, som mener, at holdningen til ansættelse af personer med en fremmed kulturel baggrund er positiv, særskilt for forskellige karakteristika i 2003.<sup>1)</sup> Procent.

	Positiv holdning	Neutral, negativ eller ved ikke	Uvægtet procentgrundlag
<b>Køn*</b>			
Mand	52	48	3.198
Kvinde	63	37	2.865
<b>Højeste udførte uddannelse*</b>			
Ingen erhvervsuddannelse	54	46	936
Erhvervsuddannelse	55	45	3.146
Videregående uddannelse	63	37	1.980
<b>Medvirker arbejdspladsen til at udvikle medarbejdernes kvalifikationer?</b>			
Nej	51	49	1.391
Ja	59	41	4.643
<b>Leder *</b>			
Ja	58	42	1.490
Nej	57	43	4.556
<b>Virksomhedsstørrelse*</b>			
1-19 ansatte	49	51	1.893
20-49 ansatte	57	43	1.169
50-199 ansatte	60	49	1.474
200+	66	34	1.393
<b>Ejerforhold*</b>			
Offentlig	65	35	2.287
Privat	52	48	3.690

Anm.: Gennem rapporten gælder, at \* indikerer signifikans på mindst et 5 pct.-niveau.

1) Her er kun medtaget de variable, der har signifikant betydning.

## Bilagstabel 3.8

Multivariat analyse (logistisk regression)

Effekten af sandsynligheden for at mene, at holdningen til ansættelse af personer med en fremmed kulturel baggrund er positiv. 2003.

<b>Køn</b>	
Mand	*
Kvinde	+
<b>Højeste udførte uddannelse</b>	
Ingen erhvervsuddannelse	*
Erhvervsuddannelse	0
Videregående uddannelse	+
<b>Medvirker arbejdspladsen til at udvikle medarbejdernes kvalifikationer?</b>	
Nej	*
Ja	+
<b>Virksomhedsstørrelse</b>	
1-19 ansatte	*
20-49 ansatte	+
50-199 ansatte	+
200+	+
<b>Ejerforhold</b>	
Privat	*
Offentlig	+

Anm.: Symbolet "\*" angiver, at der er tale om en referencekategori. Et "+" angiver, at lønmodtagerne i denne kategori har en signifikant større sandsynlighed for at give udtryk for en positiv holdning, sammenlignet med referencekategorien, mens et "-" angiver signifikant mindre sandsynlighed. Et "0" angiver, at lønmodtagere i denne kategori ikke adskiller sig signifikant fra referencegruppen.

## Den lineære regression benyttet i kapitel 4

I dette bilag opstilles og udføres de lineære regressioner, hvis resultater benyttes i kapitel 4. Med regressionerne undersøger vi, hvilke forhold der har betydning for lønmodtagernes forventninger til deres arbejdsplads reaktion på, at de bliver langtidssyge eller får nedsat arbejdsevne. Der er udført en separat regressionsanalyse for langtidssygdom henholdsvis nedsat arbejdsevne.

Forventningerne måles ud fra et indeks, som konstrueres ud fra lønmodtagernes svar på en række spørgsmål om, hvordan de forventer, deres arbejdsplads vil reagere på langvarigt sygefravær og nedsat arbejdsevne. Spørgsmålene er nærmere beskrevet i kapitel 4, og selve konstruktionen af indekset er nærmere omtalt i Årbog 2000 (Høgelund & Kruhøffer, 2000). Indekset har værdien 1, når lønmodtagerne er mest pessimistiske, og det har værdi 4, når de er mest optimistiske.

De forklarende variable beskriver lønmodtagernes personlige karakteristika og karakteristika ved ansættende virksomhed (jf. bilagstabel 4.1). Der er tale om lang række af variable, som lettere kan afprøves i en regressionsanalyse end gennem forskellige bivariate analyser.

I bilagstabel 4.1 angiver et "+", at en kategori for en variabel forøger sandsynligheden for, at lønmodtager har positive forventninger til arbejdsgiverens reaktion på sygefraværet eller nedsat arbejdsevne i forhold til referencekategorien, som angives med "\*". Referencekategorien kan ses som en nulværdi. Tilsvarende angiver et "-", at kategorien forøger sandsynligheden for, at lønmodtageren har negative forventninger. "0" betyder, at kategorien ikke påvirker lønmodtagerens forventninger.

## Bilagstabel 4.1

Kendetegn, der har betydning for, at lønmodtagere forventer en positiv behandling fra virksomhedernes side belyst med en multivariat analyse. Særskilt for sygefravær og nedsat arbejdsevne. 2003.

	Konsekvenser af 3 mdrs. sygefravær	Konsekvenser af nedsat arbejdsevne
	2003	2003
<b>Personkarakteristika</b>		
<b>Køn</b>		
Mand	0	0
Kvinde	*	*
<b>Alder</b>		
15-29	0	+
30-39	+	+
40-49	+	+
50-66	*	*
<b>Uddannelse</b>		
Ingen erhvervsuddannelse	-	-
Erhvervsuddannelse	0	0
Videregående uddannelse	*	*
<b>Antal sygedage i seneste 12 mdr.</b>		
0-14 dage	0	0
Mere end 14 dage	*	*
<b>Nedsat arbejdsevne</b>		
Ja	0	-
Nej	*	*
<b>Arbejdsmarkedsbaggrund</b>		
<b>Søger nyt arbejde</b>		
Ja	-	-
Nej	*	*
<b>Arbejdsløshedsrisiko</b>		
Ja	-	-
Nej	*	*
<b>Anciennitet</b>		
1 år eller mindre	-	-
2-10 år	-	-
11-19 år	0	0
20 år og derover	*	*

Fortsættes >

> Bilagstabel 4.1 fortsat

	Konsekvenser af 3 mdrs. sygefravær	Konsekvenser af nedsat arbejdsevne
<b>Arbejdspladsen</b>		
<b>Branche</b>		
Primær sektor	0	0
Sekundær sektor	0	0
Handel	0	0
Privat service	0	0
Offentlig service	0	0
Andet	*	*
<b>Sektor</b>		
Offentlig	-	-
Privat	*	*
<b>Antal ansatte på arbejdsplads</b>		
Under 50	-	-
50 eller derover	*	*
<b>Nuværende beskæftigelse</b>		
<b>Ugentlig arbejdstid</b>		
37 timer eller mindre	-	-
Over 37 timer	*	*
<b>Underordnede</b>		
Uden	-	-
Med	*	*

## Bilagstabel 6.1

Lønmodtagere fordelt efter deres svar på forskellige påstande om, hvordan deres arbejdsgiver ville reagere, hvis de bliver sygemeldt i mere end tre måneder. Separat for ansatte på særlige vilkår, ansatte i uformelle skånejob og ordinært ansatte. 2003. Procent.

	Ansatte på særlige vilkår	Ansatte i uformelle skånejob	Ansatte på ordinære vilkår
<b>Gjort særlig indsats for at fastholde Dem</b>			
Ja, helt bestemt	31	31	31
Ja, formentligt	30	46	40
Nej, formentligt ikke	14	13	14
Nej, bestemt ikke	7	5	7
Ved ikke	18	6	8
<b>Tolerance over for fravær</b>			
Ja, helt bestemt	38	45	38
Ja, formentligt	32	41	39
Nej, formentligt ikke	11	5	11
Nej, bestemt ikke	7	6	6
Ved ikke	12	4	5
<b>Lempeligere præstationskrav i en periode</b>			
Ja, helt bestemt	38	46	36
Ja, formentligt	34	37	40
Nej, formentligt ikke	6	7	12
Nej, bestemt ikke	10	6	8
Ved ikke	12	4	4
<b>Økonomisk hjælp til særlig lægebehandling</b>			
Ja, helt bestemt	5	11	13
Ja, formentligt	14	15	15
Nej, formentligt ikke	27	37	28
Nej, bestemt ikke	39	25	32
Ved ikke	14	13	13
<b>Ville blive afskediget</b>			
Ja, helt bestemt	7	3	6
Ja, formentligt	15	15	18
Nej, formentligt ikke	32	42	39
Nej, bestemt ikke	29	31	29
Ved ikke	17	9	8
<b>Uvægtet procentgrundlag</b>	<b>183</b>	<b>306</b>	<b>5.518</b>

Anm.: Der er ikke foretaget en signifikanstest, idet personer ansat på særlige vilkår udgør antalsmæssigt en for lille gruppe.

## Kapitel 7

For at afdække, hvilke forhold der har betydning for lønmodtagernes holdninger til hhv. fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, er der foretaget en logistisk regressionsanalyse med lønmodtagernes holdninger til hhv. fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Der er medtaget et forholdsvis bredt spektrum af forklarende variable i forhold til de bivariate analyser i kapitel 7. Dette er for at give interesserede læsere et lidt større og mere nuanceret billede af, hvilke forhold der har betydning for lønmodtagernes holdninger til hhv. fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

Analysen er udelukkende foretaget for 2003 og indbefatter stadig kun de lønmodtagere, der angiver en normal ugentlig arbejdstid på 15 timer eller derover.

For at sikre kvaliteten i de logistiske regressioner er der foretaget en korrelationsanalyse mellem samtlige af de anvendte forklarende variable. De forklarende variable, der indgår i samme model i regressionerne, har korrelationskoefficienter, der ligger i intervallet op til pearsons  $R = 0,35$ , hvilket ikke giver risiko for alvorlig multikollinearitet. Variablen "branche" er derimod udeladt i regressionsanalysen, da den er højt korreleret (pearsons  $R = -0,72$ ) med variabelen "ejerforhold". To regressionsanalyser (som ikke er vist i bilag), hvor variabelen ejerforhold er skiftet ud med variabelen branche, afslører imidlertid, at branche ikke har nogen signifikant betydning for lønmodtagernes holdninger til hverken fastholdelse eller nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.

Følgende forklarende variable er inddraget i regressionsanalyserne:

### Personlige og arbejdsmarkedskarakteristika:

Køn (mand, kvinde)

Alder (15-29, 30-39, 40-49, 50-66)

Uddannelse (ingen erhvervsuddannelse, erhvervsuddannelse, videregående uddannelse)

Arbejdsevne (nedsat arbejdsevne, ikke nedsat arbejdsevne)

Erfaring med fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne (er nu eller har været, nej og ved ikke)



Erfaring med nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne  
(er nu eller har været, nej og ved ikke)  
Antal underordnede (ingen, 1-9, 9 og derover)

Virksomhedskarakteristika:

Ejerforhold (offentlig, privat)

Virksomhedsstørrelse (1-49, 50 og derover)

## Bilagstabel 7.1

Multivariat analyse (logistisk regression), der belyser forskellige forklarende variables betydning for, om lønmodtagerne er positive over for hhv. fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. 2003.

	Meget eller ret positiv over for fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne	Meget eller ret positiv over for nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne
<b>Køn</b>		
Mand	*	*
Kvinde	+	+
<b>Lønmodtagerens alder</b>		
15-29 år	*	*
30-39 år	+	+
40-49 år	+	+
50-66 år	+	+
<b>(Højeste fuldførte) uddannelse</b>		
Ingen erhvervsuddannelse	*	*
Erhvervsuddannelse	+	0
Videregående uddannelse	+	0
<b>Arbejdsevne</b>		
Ikke nedsat arbejdsevne	*	*
Nedsat arbejdsevne	0	0
<b>Erfaring med fastholdelse</b>		
Nej, og ved ikke	*	
Er nu eller har været kolleger	+	
<b>Erfaring med nyansættelse</b>		
Nej og ved ikke		*
Er nu eller har været		+
<b>Antal underordnede</b>		
Ingen	*	*
1-9 underordnede	-	0
Over 9 underordnede	0	-
<b>Virksomhedens ejerforhold</b>		
Privat	*	*
Offentlig	0	0
<b>Antal ansatte</b>		
1-49	*	*
Over 50	0	0

Anm.: Symbolet '\*\*' angiver, at der er tale om en referencekategori. Et '+' angiver, at lønmodtagerne i denne kategori har en signifikant større sandsynlighed for at give udtryk for en positiv holdning sammenlignet med referencekategorien, mens et '-' angiver signifikant mindre sandsynlighed. Et '0' angiver, at lønmodtagere i denne kategori ikke adskiller sig signifikant fra referencegruppen.

## Bilagstabel 8.1

Forhold, der formindsker (-) eller forøger (+) (forventet) tilbagetrækningsalder. Særskilt for mænd og kvinder. Random effects regression.

	Mænd	Kvinder
<b>Årgang</b>		
Født i 1940	0	+
Født i 1945	*	*
<b>Helbred</b>		
Godt helbred	*	*
Dårligt helbred	-	-
<b>Erhvervsuddannelse</b>		
Ingen erhvervsuddannelse	*	*
Faglig uddannelse	0	0
Videregående uddannelse	+	+
<b>Samlivsstatus<sup>1</sup></b>		
Enlig	0	+
Yngre partner	*	
Partner på samme alder/ældre <sup>2</sup>	-	
Ældre partner		*
Partner på samme alder/ynge <sup>2</sup>		0
<b>Personlig indkomst</b>		
Indkomst (log), gennemsnit af 2 foregående år	+	+
<b>Formue</b>		
Formue, året forud, mill.kr.	0	0
<b>Kompensationsgrad ved tilbagetrækning</b>		
Kompensationsgrad	0	0
<b>Oplysning om kompensationsgrad mangler</b>		
Nej	*	*
Ja	0	0
<b>Erhvervs erfaring</b>		
Antal år med erhvervsarbejde	+	+
<b>Stilling det meste af livet</b>		
Ikke-faglært/faglært	*	*
Funktionær/tjenestemand	0	0
<b>Sektor</b>		
Offentlig sektor	*	*
Privat sektor	0	0

Fortsættes >

	Mænd	Kvinder
<b>Anciennitet</b>		
Anciennitet i nuværende job	0	0
<b>Ugentlig arbejdstid</b>		
Antal arbejdstimer, nuværende job	0	0
<b>Kræver arbejdet fysisk styrke?</b>		
Nej	*	*
Ja	-	-
<b>Er trivsel generet af højt arbejdstempo/travlhed og stramme tidsplaner? (stress)</b>		
Nej	*	*
Ja	0	0
<b>Hvis beslutning skulle tages i dag, vil nuværende arbejde så blive valgt igen?</b>		
Jobtilfredshed, opgjort på skala fra 1-5 (1=nej, bestemt ikke, 5=ja, helt sikkert)	+	+
<b>Tilfredshed med lønnen</b>		
Løntilfredshed, opgjort på skala fra 1-5 (1=meget utilfreds, 5=meget tilfreds)	0	0
<b>Tilfredshed med arbejdstiden</b>		
Arbejdstidtilfredshed, opgjort på skala fra 1-5 (1=meget utilfreds, 5=meget tilfreds)	0	+
<b>Vanskeligheder ved at leve op til arbejdspladsens krav om efteruddannelse, brug af ny teknologi eller omstilling til nye opgaver?</b>		
Nej	*	*
Ja	0	-
<b>Findes en fast fratrædelsesalder eller kutymer/uskrevne regler for tidspunkt for tilbagetrækning i ens stillingskategori?</b>		
Normal tilbagetrækningsalder	+	0
<b>Oplysning om normal tilbagetrækningsalder mangler</b>		
Nej	*	*
Ja	+	0
<b>Antal observationer</b>	<b>1.122</b>	<b>966</b>

Anm.: Random effects regression er en paneldatametode, dvs. en metode til analyse af data, der varierer over både tid og personer.

1) Samlivsstatus er defineret forskelligt for mænd og kvinder, fordi mænd typisk har en yngre partner, mens det omvendte er tilfældet for kvinder.

2) "Samme" alder angiver, at der maksimalt er to års forskel.

# LITTERATURLISTE

Arbejdsministeriet, Finansministerium &  
Socialministeriet (2001)

*Rapport om sygefravær.*

Beskæftigelsesministeriet (2003)

*Analyse af det danske sygefravær.*

Boll, J. & Kruhøffer, A. (2002)

*Virksomheders sociale engagement. Årbog 2002.* København: Socialforskningsinstituttet.

Clausen, T., m.fl. (2004)

*Handicap og beskæftigelse – et forhindringsløb?* København: Socialforskningsinstituttet 04:03.

Danmarks Statistik (1997)

*Danmark Statistiks Socioøkonomiske Klassifikation.* København: Danmarks Statistik.

Dansk Arbejdsgiverforening (2002)

*Arbejdsmarkedsrapport.* Tema: Sygefravær.

Danske Arbejdspladser (2002)

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

Harsløf, I., m.fl. (2004)

*Virksomhedsrevalidering*. København: Socialforskningsinstituttet.  
04:02.

Hjørring Kommune & DISCUS A/S (2001)

*Fleksjob i Hjørring*.

HK København (2003)

*Medlemmer i fleksjob. Interviewundersøgelse blandt medlemmer og tillidsvalgte*. HK København: April 2003.

Hohnen, P. (2000)

*Fleksjob. En vej til et rummeligere arbejdsmarked?* København:  
Socialforskningsinstituttet 00:18.

Hohnen, P. (2002)

*Afialebaserede skånejob – en kvalitativ analyse*. København: Socialforskningsinstituttet 02:30.

Holt, H. (1998)

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

Holt, H., m.fl. (2003)

*Virksomheders sociale engagement. Årbog 2003*. København: Socialforskningsinstituttet 03:17.

Hurd, M.D. & McGarry, K. (1993)

*The Relationship Between Job Characteristics and Retirement*. National Bureau of Economic Research 99:14, Working Paper, No. 4558.

Høgelund, J., m.fl. (2003)

*Langvarigt sygefravær*. København: Socialforskningsinstituttet  
03:20.

Høgelund, J. & Kruhøffer, A. (2000)

*Virksomheders sociale engagement. Årbog 2000*. København: Socialforskningsinstituttet 00:14.

Høgelund, J. & Kruhøffer, A. (2001)

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

Jensen, U.H. (2001)

*Det særlige ved ansættelse på særlige vilkår: integration på arbejdsmarkedet.* DISCUS A/S.

Juul, M.M. (2000)

*Trivslen i job på særlige vilkår.* Københavns Amt og CASA.

Larsen, M. (2004)

*The Effect of Job Characteristics and Job Satisfaction on Planned Retirement Age, kapitel 2 i Larsen, M.: Retaining Older Workers in the Danish Labour Market, Ph.d.-afhandling.* Nationaløkonomisk Institut, Handelshøjskolen i Århus.

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

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

Panis, C., Hurd, M.D., Loughran, D., Zissimopoulos, J., Haider, S. and StClair, P. (2002)

*The Effects of Changing Social Security Administration's Early Retirement Age and the Normal Retirement Age, Santa Monica.*

Rosdahl, A. (2000)

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

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

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

Schmuhl, A. (2000)

*Fleksjob. Særnummer af "Noget særligt".* Udviklingscenteret for beskæftigelse på særlige vilkår.

Sonnefeld Jørgensen, M. (2004)

*Danske virksomheders sociale engagement.* København: Socialforskningsinstituttet 04:08.

Teknologisk Institut (2000)

*Fleksjob på fremtidens arbejdsmarked – en evaluering af muligheder og barrierer.*

[www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk)



# SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTETS UDGIVELSER SIDEN 1.1.2003

- 03:01 Clausen, T.: Når hørelsen svigter. Om konsekvenserne af hørenedsættelse i arbejdslivet, uddannelsessystemet og for den personlige velfærd. 2003. 228 s. ISBN 87-7487-713-5. Kr. 165,00.
- 03:02 Bjørn, N.H. (red.): Indenfor – udenfor. Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning om integration og marginalisering. 2003. 54 s. ISBN 87-7487-711-9. Kr. 60,00.
- 03:03 Hagedorn-Rasmussen, P. & A. Kamp: Mangfoldighedsledelse. Mellem vision og praksis. 223 s. ISBN 87-7487-713-5. Kr. 165,00.
- 03:04 Egelund, T. & A.D. Hestbæk: Anbringelse af børn og unge uden for hjemmet. En forskningsoversigt. 404 s. ISBN 87-7487-714-3. Kr. 285,00.
- 03:05 Rosdahl, A. & Uldall-Poulsen, H.: Lederne og det sociale engagement. 184 s. ISBN 87-7487-715-1. Kr. 140,00.
- 03:06 Hansen, H.: Time Series of APW-calculations. ISBN 87-7487-717-8. Elektronisk udgivelse: downloades på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk).
- 03:07 Andersen, D. & Kjærulff, A.: Hvad kan børn svare på? 188 s. ISBN 87-7487-718-6. Kr. 160,00.
- 03:08 Lausten, M. & Sjørup, K.: Hvad kvinder og mænd bruger tiden til. 90 s. ISBN 87-7487-719-4. Kr. 75,00.
- 03:09 Zeuner, L. & Højlund, J.: Unge i det kriminelle felt. 126 s. ISBN 87-7487-719-4. Kr. 120,00.

- 03:10 Jæger, M.M., Munk, M.D. & Ploug, N.: Ulighed og livs-  
løb. 152 s. ISBN 87-7487-724-0. Kr. 135,00.
- 03:11 Menneskelige ressourcer i arbejdslivet. 264 s. ISBN 87-  
7487-723-2. Kr. 200,00.
- 03:12 Andersen, D.: Når mistanken opstår. 84 s. ISBN 87-7487-  
725-9. Kr. 75,00.
- 03:13 Kongshøj Madsen, P. & Pedersen, L., (red.): Drivkræfter  
bag arbejdsmarkedspolitikken. 325 s. ISBN 87-7487-726-  
7. Kr. 265,00.
- 03:14 Andersen, B.H., Sociologisk Institut, red.: Udviklingen  
i befolkningens levekår over et kvart århundrede. 358 s.  
ISBN 87-7487-721-6. Kr. 285,00.
- 03:15 Levevilkår blandt folkepensionister uden supplerende ind-  
komst. 218 s. ISBN 87-7487-727-5. Kr. 200,00.
- 03:16 Bengtsson, S., Wiene, J. & Bak, C.: Lytttemødemodellen.  
198 s. ISBN 87-7487-728-3. Kr. 175,00.
- 03:17 Virksomheders sociale engagement, årbog 2003. 186 s.  
ISBN 87-7487-729-1. Kr. 170,00.
- 03:18 Virksomheders sociale engagement, årbog 2003, sammen-  
drag. 26 s. ISBN 87-7487-730-5. Kr. 25,00.
- 03:19 Christiansen, C.C., Schmidt, G. & Christoffersen, M.N.:  
Provokeret abort. 176 s. ISBN 87-7487-731-3. Kr. 150,00.
- 03:20 Høgelund, J., Filges, T. & Jensen, S.: Langvarigt sygefra-  
vær. 236 s. ISBN 87-7487-732-1. Kr. 225,00.
- 03:21 Damgaard, B.: Social- og arbejdsmarkedssystemerne. En  
flerstrengt historie. 176 s. ISBN 87-7487-734-8. Kr.  
175,00.
- 03:22 Andersen, D., Holt, H. & Jensen, S.: Ledige HK'ere. 92  
s. ISBN 87-7487-735-6. Kr. 70,00.
- 03:23 Anker, J., Christensen, I., Rasmussen, M., Romose, T.S.  
& Stax, T.B.: Indflyttere i almene boliger. 102 s. ISBN  
87-7487-736-4. Kr. 78,00.
- 03:24 Geerdsen, L.P. : Marginalisation Processes in the Danish  
Labour Market. 188 s. ISBN 87-7487-737-2. Kr. 140,00.
- 03:25 Parsons, D.O., Trances, T. & Lilleør, H.B.: Voluntary Pub-  
lic Unemployment Insurance. 79 s. ISBN 87-7487-738-0.  
Kr. 75,00.
- 03:26 Olsen, H.: Ønsker og forventninger til det "gode liv" i  
alderdommen. 60 s. ISBN 87-7487-740-2. Kr. 50,00.

- 03:27 Bach, H.B. & Boll, J.: De svageste kontanthjælpsmodtagere. 96 s. ISBN 87-7487-741-0. Kr. 75,00.
- 04:01 Bengtsson, S. (red.): Kommunestørrelsens betydning. 135 s. ISBN 87-7487-742-9. Kr. 118,00.
- 04:02 Rosdahl, A., Harsløf, I., Jensen, S., Kruhøffer, A., Møller, S.N. & Hansen, A.E.: Virksomhedsrevalidering. 204 s. ISBN 87-7487-743-7. Kr. 198,00.
- 04:03 Clausen, T., Greve Pedersen, J., Olsen, B.M. & Bengtsson, S.: Handicap og beskæftigelse – et forhindringsløb? 232 s. ISBN 87-7487-744-5. Kr. 220,00.
- 04:04 Heide Ottosen, M.: Samvær til barnets bedste? 264 s. ISBN 87-7487-745-3. Kr. 250,00.
- 04:05 Heide Ottosen, M.: Samvær og børns trivsel. 58 s. ISBN 87-7487-748-8. Kr. 55,00.
- 04:06 Hansen, H.: Time Series of APW-Calculations – Module for Finland 1994-2001. ISBN 87-7487-746-1. Netpublikation.
- 04:07 Christoffersen, M.N.: Familiens udvikling i det 20. århundrede. Demografiske strukturer og processer, 213 s. ISBN 87-7487-749-6. Kr. 198,00.
- 04:08 Jørgensen, M.S.: Danske virksomheders sociale engagement. Pjece, 21 s. ISBN 87-7487-752-6. Kr. 20,00
- 04:09 Schmidt, G. & Jakobsen, V.: Pardannelse blandt etniske minoriteter i Danmark. 252 s. ISBN 87-7487-751-8. Kr. 245,00.
- 04:10 Deding, M. & Kennson, W.: Mænds og kvinders løn. 156 s. ISBN 87-7487-753-4. Kr. 145,00.
- 04:11 Bjørn, N.H. (red.): Bolig, mobilitet og marginalisering på arbejdsmarkedet. 121 s. ISBN 87-7447-751-8. Kr. 120,00.
- 04:12 Pedersen, L. & Tranæs, T. (red.): Det danske arbejdsmarked – resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning. ISBN 87-7447-756-9. 82 s. Kr. 75,00.
- 04:13 Christensen, E.: 7 års børneliv. 120 s. ISBN 97-7487-757-7. Kr. 118,00.
- 04:16 Møller, S.N. & Skytte, M.: Mit barn er anbragt. 192 s. ISBN 97-7487-760-7. Kr. 198,00
- 04:17 Små børn anbragt uden for hjemmet. 414 s. ISBN 97-7487-761-5. Kr. 298,00

- 04:19 Deding, M. & filges, T.: Derfor flytter vi. 64 s. ISBN 87-7487-763-1. Kr. 50,00
- 04:20 Geerdsen, P. P., Høgelund, J. & Larsen, M.: Lukning og indskrænkning af virksomheder. 90 s. ISBN 87-7487-765-8. Kr. 70,00
- 04:22 Rosenstock, M., Tinggaard, K., Holt, H., & Jensen, S.: Rummelighedens rammer. 190 s. ISBN 87-7487-766-6. Kr. 185,00
- 04:23 Holt, H., Jørgensen, M.S., Jensen, S., Lange, D., Larsen, M. og Nygaard, R.: Virksomheders Sociale Engagement – Årbog. 178 s. ISBN 87-7487-767-4. Kr. 170,00
- 04:24 Jørgensen, M.S.: Virksomheders Sociale Engagement – Årbog / Sammenfatning. 26 s. ISBN 87-7487-768-2. Kr. 20,00

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

Abonnementet er gratis og kan tegnes ved henvendelse til instituttet. Emneopdelte lister over instituttets publikationer kan ses på instituttets hjemmeside: [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk). Hver titel er forsynet med en kort omtale, og der er mulighed for at bestille rapporterne via hjemmesiden. En fuldstændig liste over instituttets udgivelser kan findes på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk).

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT  
ÅRBOG 2004

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen  
Forskningsafdeling: Beskæftigelse og Erhverv

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

ISSN: 1396-1810  
ISBN: 87-7487-767-4

Grafisk tilrettelæggelse og produktion: KPTO as  
Omslag: Kirsten Prange  
Oplag: 800  
Trykkeri: Book Partner Media A/S

© 2004 Socialforskningsinstituttet

Socialforskningsinstituttet  
Herluf Trolles Gade 11  
DK-1052 København K  
Tlf.: 33.48 08 00  
Fax: 33 48 08 33  
E-mail: sfi@dk  
www.sfi.dk

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

# VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2004

Hvert år frem til 2006 gennemfører Socialforskningsinstituttet en spørgeskemaundersøgelse skiftevis blandt virksomheder og beskæftigede lønmodtagere. I år er det 3. gang, lønmodtagerne er i fokus, og denne gang er det derfor muligt at måle en eventuel udvikling i engagementet.

I rapporten konkluderer forskerne, at lønmodtagere og virksomheder er forholdsvis enige i deres vurderinger af, hvilke hensyn der tages til særlige grupper på virksomhederne. De er enige om, at der i højere eller mindre grad tages hensyn til fx lønmodtagere med børn. Endvidere viser undersøgelsen, at konkrete erfaringer med fastholdelse af sygdomsramte kolleger, integration af flygtninge og indvandrere samt nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne gør lønmodtagere mere positive over for netop fastholdelser, integration og nyansættelser med løntilskud.