

99:16 *Virksomheders sociale engagement*

Virksomheders sociale engagement

Årbog 1999

Mona Larsen & Hanne Weise

***Socialforskningsinstituttet
99:16***

Socialforskningsinstituttet 99:16
000,00 inkl. 25 % moms
ISSN 1396-1810
ISBN 87-7487-625-2

Virksomheders sociale engagement

Årbog 1999

Mona Larsen & Hanne Weise

København 1999
Socialforskningsinstituttet
99:16

Virksomheders sociale engagement

Årbog 1999

Forskningsleder: Mag.scient.soc. Anders Rosdahl
Forskningsgruppen om det rummelige arbejdsmarked

Undersøgelsens følgegruppe bestod af repræsentanter fra:

Socialministeriet
Arbejdsministeriet
Akademikernes Centralorganisation
Kommunernes Landsforening
Amtsrådsforeningen i Danmark, Social- og Arbejdsmarkedskontoret,
Dansk Arbejdsgiverforening
Landsorganisationen i Danmark
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger

ISSN 1396-1810

ISBN 87-7487-625-2

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

Omslag: Kirsten Prange

Oplag: 1.000

Trykkeri: Holbæk Center-Tryk A/S

Socialforskningsinstituttet

Herluf Trolles Gade 11

1052 K

Tlf. 33 48 08 00

Fax 33 48 08 33

E-mail sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

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

Forord

Socialforskningsinstituttet gennemfører i perioden frem til 2006 en løbende overvågning af udviklingen i det rummelige arbejdsmarked og virksomhedernes sociale engagement. Undersøgelsens baggrund er navnlig bestræbelserne på at forebygge udstødning fra arbejdsmarkedet og integrere personer, der af forskellige årsager har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse. Undersøgelsen skal gennem årlige rapporter i perioden bl.a. bidrage til at belyse, i hvilket omfang disse målsætninger opnås. Datagrundlaget er spørgeskemaundersøgelser blandt virksomheder og beskæftigede lønmodtagere samt registeroplysninger. Den første dataindsamling blev gennemført i november-december 1998 blandt et repræsentativt udsnit af private og offentlige virksomheder. Det er primært resultaterne fra denne dataindsamling, der præsenteres i den foreliggende rapport. Rapporten belyser forskellige aspekter af virksomhedernes personalepolitik og beskæftigelse af udsatte grupper. Desuden belyses på et registerbaseret grundlag nogle problemstillinger i forbindelse med overgangen til førtidspension. Den rapport, der udkommer næste år, vil bl.a. belyse virksomhedernes sociale engagement og det rummelige arbejdsmarked på basis af en spørgeskemaundersøgelse blandt lønmodtagere. Rapporterne i de efterfølgende år vil skiftevis indeholde resultater fra virksomheds- og lønmodtagerundersøgelser på en sådan måde, at der kan foretages sammenligninger over tid.

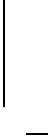
Der er til undersøgelsen knyttet en følgegruppe, der har drøftet udkast til foreliggende rapport. Alle takkes for gode råd og kommentarer.

Rapporten er udarbejdet af forsker, cand.oecon Mona Larsen (kapitel 2 og 5) og forsker, cand.polit. Hanne Weise (kapitel 1, 3 og 4). Kapitel 6 er udarbejdet af forfatterne i fællesskab.

Undersøgelsen er finansieret af Socialministeriet.

København, oktober 1999

Jørgen Søndergaard



Indhold

Kapitel 1

Sammenfatning	9
Hovedresultater	9
Internt socialt engagement	11
Virksomhedernes ansættelser af udsatte grupper	12
Ansættelser med tilskud	13
Socialt engagement - virksomhedernes muligheder, barrierer, holdninger og eksterne samarbejde	14
Udstødning fra virksomhederne	16
Overgang til førtidspension	17
Diskussion	18

Kapitel 2

Internt socialt engagement	23
Særligt hensyn til arbejdere med mindre børn	25
Særligt hensyn til funktionærer med mindre børn	27
Tages der særligt hensyn til arbejdere og/eller funktionærer med mindre børn?	29
Ældre medarbejdere	32
Tilbud til ældre arbejdere	33
Tilbud til ældre funktionærer	35
Tilbud til ældre arbejdere og/eller ældre funktionærer?	36
Afhjælpende indsats	39
Medarbejdere med sygdom, kriser eller nedsat arbejdsevne i øvrigt	39
Ophør af ansættelse eller fastholdelse?	40
Støtte til medarbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer	45
Støtte til arbejdere	46
Støtte til funktionærer	48
Støtte til arbejdere og/eller funktionærer	49
Medarbejdere med risiko for at miste deres arbejde som følge af ændringer i kvalifikationskrav	52
Efteruddannelse til arbejdere	53
Efteruddannelse til funktionærer	54
Efteruddannelse til arbejdere og/eller funktionærer?	56

Kapitel 3

Virksomhedernes eksterne sociale engagement	59
Indledning	59
Virksomhedernes beskæftigelse af elever/lærlinge og praktikanter .	60
Virksomhedernes beskæftigelse af personer med indvandrerbaggrund	64
Virksomhedernes ansættelse af personer med ledighedsproblemer .	65
Virksomhedernes beskæftigelse af personer med begrænsninger i arbejdsevnen	68
Analysen af sandsynligheden for at virksomheder har ansat forskellige typer af arbejdskraft	72

Kapitel 4

Virksomhedernes brug af løntilskud	77
Indledning	77
Er ansættelser med tilskud en belastning eller aflastning af de øvrige medarbejdere?	77
Løntilskudsansættelsers betydning for virksomhedens produktion og ansættelsesbehov	78

Kapitel 5

Socialt engagement - muligheder, barrierer, holdninger og eksternt samarbejde	85
Muligheder og barrierer	85
Medarbejdere og nedsat arbejdsevne - praktisk og økonomisk muligt?	86
Medarbejdere med nedsat arbejdsevne - har udviklingen gjort det lettere eller sværere?	88
Holdninger	93
Medarbejdere med nedsat arbejdsevne - positive eller negative holdninger?	94
Fastholdelse af egne medarbejdere	94
Ansættelse af personer udefra	96
Positiv indstilling - karakteristik af virksomheder	97
Holdninger til den fremtidige indsats	99
Fastholdelse af egne medarbejdere med forringet arbejdsevne . .	99
Skabelse af job til vanskeligt stillede personer uden arbejde	101
Den fremtidige indsats bør forøges - karakteristik af virksomheder	104
Virksomhedernes eksterne samarbejde	106

Virksomhedernes kontakt med kommunerne og	
Arbejdsformidlingen vedr. beskæftigelse af udsatte grupper	106
Virksomhedernes eksterne samarbejde vedr. ansættelse og	
fastholdelse af udsatte grupper mv.	109

Kapitel 6

Udstødning fra virksomheder 113

Afgang fra arbejdssteder	113
Modtagelse af offentlige ydelser	116
Overgang til førtidspension	125
Overgangen til førtidspension i befolkningen	127
Sandsynligheden for at overgå til førtidspension	133
Beskæftigelse blandt førtidspensionister	139

Bilag 1

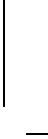
Datagrundlag 143

Virksomhedssurvey	143
Registerdata	145

Bilagstabeller 149

Litteratur 159

Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1998 161



Sammenfatning

Socialforskningsinstituttet gennemfører i perioden frem til 2006 et projekt vedr. overvågning af det rummelige arbejdsmarked og af virksomhedernes sociale engagement. Hvert år i nævnte periode vil der udkomme en rapport fra projektet. I de lige årstal i perioden 1998-2005 gennemføres en spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, i de ulige årstal foretages tilsvarende spørgeskemaundersøgelser blandt beskæftigede lønmodtagere. Undersøgelserne tilrettelægges, således at der kan foretages sammenligninger over tid. Herudover gennemføres i hvert af de nævnte år særlige registerbaserede opgørelser, der belyser problemstillinger i relation til det rummelige arbejdsmarked.

Denne første rapport indeholder resultater af en spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af danske virksomheder (gennemført i november/december 1998) samt resultater fra en registerundersøgelse af 10 pct. af befolkningen, herunder beskæftigede med tilhørende virksomheder i perioden 1984-1996.

I rapporten sondres mellem virksomhedernes interne og eksterne sociale engagement. Det interne engagement omfatter virksomhedernes indsats over for egne medarbejdere fx i forbindelse med fastholdelse af syge medarbejdere og tilbud til særlige grupper fx ældre medarbejdere. Virksomhedernes eksterne engagement består af en indsats over for personer, der ikke i udgangspunktet er ansat på virksomheden, men som har eller har risiko for at få problemer i forhold til arbejdsmarkedet.

I det følgende beskrives hovedresultaterne.

Hovedresultater

- Set i forhold til deres størrelse har de mindste virksomheder ansat flest fra de udsatte grupper, fx personer med handicap, andre med nedsat erhvervsevne og langtidsledige. Mange af de store virksomheder har ansat personer fra de udsatte grupper,

men kun relativt få i forhold til, hvor mange beskæftigede de har.

- Ifølge undersøgelsens skøn er omkring 16.000 personer ansat i "uformelle skånejob". Det er nogenlunde lige så mange, som der tilsammen er ansat i henhold til de formelle ordninger (flexjob, skånejob og aftalebaserede skånejob).
- Generelt fastholdes medarbejdere med langvarig sygdom, eller som har fået forringet arbejdsevne, oftere end de forlader virksomhederne. Særligt fastholdes forholdsvis mange på de små private virksomheder. De store offentlige virksomheder er undtagelsen, her forlader flere virksomheden, end der fastholdes.
- Virksomhederne tager oftere særlige hensyn til børnefamilier og støtter medarbejdere i tilfælde af sygdom mv., end de yder en indsats for at fastholde ældre medarbejdere. De tilbud, der er tale om, gives oftere til funktionærer end til arbejdere på virksomhederne.
- Et stort antal virksomheder oplyser, at en eller flere medarbejdere kan risikere at miste deres arbejde på grund af ændrede kvalifikationskrav. Over halvdelen af virksomhederne vil ifølge eget udsagn i høj eller nogen grad tilbyde efteruddannelse til medarbejdere, der ellers risikerer at miste deres arbejde på grund af ændrede kvalifikationskrav.
- Kun få virksomheder oplever, at de offentlige ordninger (fx flexjob) og overenskomsterne i de senere år har ændret mulighederne for at have ansat medarbejdere med nedsat arbejdsevne.
- Sandsynligheden for at overgå til førtidspension afhænger af en lang række forhold som fx køn, alder og uddannelse. Det ser ud til, at også de erhverv, man er beskæftiget indenfor, har selvstændig betydning. Sandsynligheden for at overgå til førtidspension er, alt andet lige, størst for beskæftigede i den offentlige sektor, herunder især social- og sundhedsområdet.

Internt socialt engagement

Virksomhedernes interne sociale engagement vedrører virksomhedernes indsats over for egne medarbejdere. I denne undersøgelse belyses indsatsen over for medarbejdere med mindre børn, ældre medarbejdere, medarbejdere med sygdom eller kriser eller med nedsat arbejdssevne i øvrigt samt medarbejdere, der risikerer at miste deres arbejde på grund af ændrede kvalifikationskrav.

På langt de fleste virksomheder, hvor der er ansat medarbejdere med mindre børn, oplyser virksomheden, at der i et eller andet omfang tages særlige hensyn til denne gruppe. Det består oftest i, at virksomheden er positivt indstillet over for brugen af børnepasningsorlov, men der er også hyppigt mulighed for fleksible arbejdstider og omsorgsdage ud over barns første sygedag. Muligheden for at arbejde hjemme benyttes kun sjældent. Der tages oftere en eller anden form for specielle hensyn til funktionærer (90 pct.) end til arbejdere med små børn (77 pct.). Der kan ikke konstateres markante forskelle på offentlige og private virksomheders angivne adfærd over for ansatte med små børn.

Der tages tilsyneladende hyppigere specielle hensyn til medarbejdere med små børn end til virksomhedens ældre medarbejdere. 55 pct. af de virksomheder, der beskæftiger ældre arbejdere, oplyser, at der i et eller andet omfang tages specielle hensyn til denne gruppe, den tilsvarende andel er 64 pct. for funktionærerne.

Langt de fleste virksomheder yder støtte til medarbejdere, der oplever personlige kriser eller sygdom. 92 pct. af virksomhederne oplyser, at der på en eller anden måde ydes støtte til funktionærer, der er syge eller har en personlig krise. Den tilsvarende andel er 78 pct. for arbejderne. Den typiske form for støtte er tolerance over for fravær, mere lempelige præstationskrav i en periode samt rådgivning og vejledning. Det sker sjældent (ca. 20 pct.), at virksomhederne direkte yder hjælp til behandling, det forekommer oftest på de større (over 50 ansatte) offentlige og private virksomheder.

Virksomhederne blev også spurgt, om de tilbyder efteruddannelse til medarbejdere, der risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i kvalifikationskrav. Godt 60 pct. af virksomhederne angiver, at der er arbejdere eller funktionærer, der risikerer at miste arbejdet på grund af ændrede kvalifikationskrav. 50 pct. af disse virksomheder vil i høj eller nogen grad tilbyde efteruddannelse til arbejderne, mens 61 pct. vil tilbyde efteruddannelse til funktionærerne. Det ser således ud til, at funktionærer med forældede kvalifikationer alt andet lige er noget bedre stillet end arbejdere i samme situation.

Det er søgt belyst, hvad der sker, når en medarbejder oplever langvarig sygdom eller får forringet arbejdsevne i øvrigt. Det viser sig, at fastholdelse af medarbejderen forekommer væsentligt oftere end ophør af ansættelsen – fastholdelse forekommer skønsmæssigt i to ud af tre tilfælde. Den større brug af fastholdelse kan primært tilskrives de små virksomheder og herunder især de små private virksomheder. De store offentlige virksomheder er omvendt det sted, hvor fastholdelse anvendes relativt mindst. På offentlige virksomheder med over 50 ansatte sker det oftere, at ansættelsen ophører, end at medarbejdere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne fastholdes.

Virksomhedernes ansættelser af udsatte grupper

Det er undersøgt, i hvilket omfang og hvilke virksomheder der ansætter forskellige udsatte grupper. Når der tales om udsatte grupper, så er der ikke nødvendigvis tale om personer, der har problemer på arbejdsmarkedet, det er også personer, der kan have en risiko for at få problemer, hvis virksomhederne ikke medvirker til at integrere dem. Det drejer sig om personer der:

- er på vej ind på arbejdsmarkedet (lærlinge/elever, voksenlærlinge og praktikanter)
- kan have risiko for at få en marginal position på arbejdsmarkedet (indvandrere/flygtninge herunder også 2. generationsindvandrere)

- har ledighedsproblemer (forskellige typer tilskudsansættelser af ledige)
- har forskellige typer begrænsninger af arbejdsevnen (revaliderer samt personer i fleksjob, skånejob, aftalebaserede skånejob, "uformelle skånejob" samt personer med handicap).

For stort set alle de undersøgte grupper viser det sig, at en relativt lille andel af de små virksomheder har ansat mindst én person fra de undersøgte grupper, mens de største virksomheder hyppigere har ansat én eller flere fra de undersøgte grupper.

Billedet ser imidlertid noget anderledes ud, når det belyses, hvor stor en andel af samtlige personer i de undersøgte grupper, der er beskæftiget på virksomheder i de forskellige størrelseskategorier. Det viser sig, at de mindste virksomheder med mellem 1 og 20 ansatte gennemgående beskæftiger flere fra de udsatte grupper, end det kunne forventes på baggrund af, hvor stor en andel deres ansatte udgør af samtlige beskæftigede. De største virksomheder med over 500 ansatte beskæftiger derimod relativt få fra de udsatte grupper.

44 pct. af de privat ansatte personer med handicap er således ansat på virksomheder med mellem 1 og 20 ansatte (der omfatter 26 pct. af samtlige beskæftigede), mens kun 6 pct. af dem med handicap er ansat på virksomheder med over 500 ansatte (disse virksomheder beskæftiger 21 pct. af samtlige beskæftigede). Dette mønster kan stort set genfindes for alle de undersøgte beskæftigede udsatte grupper i private virksomheder. En nogenlunde tilsvarende tendens ses for de offentlige arbejdspladser.

Ansættelser med tilskud

Ansættelser af ledige og personer med nedsat arbejdsevne kan både være en belastning for øvrige medarbejdere (der fx må støtte de tilskudsansatte med oplæring mv.) og en aflastning. Ifølge virksomhederne er der langt oftere tale om, at øvrige ansatte aflastes, end at de belastes på grund af tilskudsansættelser.

Ansættelser med tilskud betyder ofte, at der på virksomhederne udføres arbejdsopgaver, der ellers ikke ville blive udført. Langt over halvdelen af de offentlige virksomheder oplyser, at dette er tilfældet. Blandt de private virksomheder er andelen noget mindre.

De nævnte oplysninger tyder på, at tilskudsansættelser i vidt omfang betyder, at den samlede beskæftigelse umiddelbart forøges. For at give et nærmere kvantitativt skøn heraf blev virksomhederne spurgt, om de ville have ansat tilskudspersonerne eller andre personer, såfremt det ikke havde været muligt at få tilskud. På grundlag heraf er beregnet, at omkring en fjerdedel af de private tilskudsjob også ville være blevet besat uden tilskud. For de offentlige tilskudsjob er den tilsvarende andel omkring 1/10. Disse tal tyder på, at langt de fleste tilskudsjob umiddelbart repræsenterer en forøgelse af den samlede beskæftigelse.

Socialt engagement – virksomhedernes muligheder, barrierer, holdninger og eksterne samarbejde

Flertallet af virksomhederne har ifølge eget udsagn ikke de store praktiske og økonomiske muligheder for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. En tredjedel af virksomhederne har efter eget udsagn slet ikke mulighed for at have denne type medarbejdere ansat.

Kun en begrænset andel af de adspurgte virksomheder har tilsyneladende oplevet, at udviklingen i de senere år i hhv. arbejdspladsens situation, overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet og de offentlige ordninger har ændret mulighederne for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Flertallet af virksomhederne har således svaret enten, at mulighederne er uændrede eller *ved ikke*. Blandt de virksomheder, der angiver, at udviklingen i de nævnte forhold *har* ændret mulighederne, er der på den ene side en svag indikation af, at udviklingen i de offentlige ordninger har forbedret mulighederne for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, mens der på den anden side er tegn på, at arbejdspladsens situation og overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet i højere

grad end tidligere udgør en barriere i forhold til sådanne ansættelser.

Ledelsen på de enkelte virksomheder har generelt en positiv holdning til at fastholde egne medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne. På flertallet af virksomhederne er indstillingen således positiv, mens kun 5 pct. har en negativ indstilling til dette spørgsmål. Ifølge den personaleansvarliges udsagn svarer holdningen i ledelsen i langt størstedelen af tilfældene til holdningen blandt medarbejderne.

Indstillingen er mindre positiv, når det drejer sig om nyansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne. Ifølge den personaleansvarlige er ledelsens holdning til dette spørgsmål neutral på 40 pct. af virksomhederne, mens ledelsen på de resterende virksomheder er nogenlunde ligeligt fordelt på positive og negative holdninger. Også her er der ifølge den personaleansvarlige stor overensstemmelse mellem ledelsens og medarbejdernes holdning.

Langt størstedelen af virksomhederne mener, at både private og offentlige virksomheder i Danmark i højere grad end i dag dels bør fastholde egne medarbejdere, hvis arbejdsevne forringes, dels bør medvirke til at skabe job til langtidsledige, personer med nedsat arbejdsevne og andre vanskeligt stillede personer uden arbejde. Andelen af virksomheder, der mener, at indsatsen skal forøges, når det drejer sig om fastholdelse, er større, end når det gælder indsatsen i forhold til skabelse af job – forskellen er dog relativt begrænset.

Af ovenstående fremgår, at der ifølge virksomhedernes eget udsagn eksisterer (stigende) barrierer på en række områder i forhold til at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Omvendt er virksomhedernes holdning især til fastholdelse, men også til ansættelse af personer udefra relativt positiv. Der synes således at eksistere et paradoks mellem på den ene side ønsket om at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked og på anden side oplevelsen af de

egentlige muligheder herfor på den enkelte virksomhed, se desuden Holt (1998).

Næsten halvdelen af de offentlige virksomheder og 15 pct. af de private virksomheder har et samarbejde med en offentlig myndighed vedrørende beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, fastholdelse af sygdomsramte eller andre sociale spørgsmål. Virksomhederne samarbejder oftest med kommunerne, i noget mindre omfang med Arbejdsformidlingen og endnu mindre med Amtskommunerne og fagforeninger. Samarbejdet vedrører oftest beskæftigelse af vanskeligt stillede grupper og i noget mindre omfang fastholdelse af egne medarbejdere.

Udstødning fra virksomhederne

I den sidste del af rapporten benyttes registerdata til at analysere udstødning fra virksomheder og overgang til førtidspension.

Hvis personer har beskæftigelsesproblemer umiddelbart efter, at de forlader en arbejdsplads, betyder det ikke nødvendigvis, at de er ved at blive udstødt fra arbejdsmarkedet. Det er undersøgt, om personer, der forlader en arbejdsplads, også på længere sigt bliver afhængige af offentlig forsørgelse. Der er taget udgangspunkt i personer, der forlod en arbejdsplads i 1992, og det undersøges frem til 1996, hvorvidt de modtager offentlig forsørgelse.

Af de personer, der forlod en arbejdsplads i 1992, modtog lidt under 50 pct. i et eller andet omfang kontanthjælp, arbejdsløshedsdagpenge, efterløn eller førtidspension året efter. I de efterfølgende år falder denne andel, og i 1996 var der kun en tredjedel, der modtog offentlig forsørgelse.

En række forhold vedrørende den virksomhed, personen forlader, har betydning for, i hvilket omfang vedkommende efterfølgende modtager offentlig forsørgelse.

Det fremgår, at personer der har forladt et arbejdssted inden for brancherne fremstilling samt bygge og anlæg oftere modtager

offentlig forsørgelse end andre. Det omvendte gør sig gældende for personer, der har forladt et arbejdssted inden for transport, forsyning og finansiering.

Endvidere har det også en betydning, om personen forlader en virksomhed, fordi den bliver nedlagt. Personer, der forlader en virksomhed, der ikke nedlægges, modtager oftere offentlig forsørgelse end personer, der forlader en virksomhed, der nedlægges.

Alder og uddannelse har også betydning for, hvorvidt en person modtager offentlig forsørgelse. Personer med en uddannelse klarer sig bedre end dem uden. Personer i forskellige aldersgrupper under 50 år oplever i nogenlunde lige stort omfang en berøring med offentlig forsørgelse, efter de har forladt et arbejdssted. Når personer mellem 50 og 59 forlader en virksomhed, så modtager næsten 60 pct. offentlig forsørgelse året efter. I modsætning til situationen blandt de yngre, så falder andelen, der modtager offentlig forsørgelse ikke blandt de ældre, andelen forbliver på det samme høje niveau alle de observerede år.

Overgang til førtidspension

Omkring 3 pct. af dem som forlod en arbejdsplads i 1992, modtog førtidspension i 1996. Førtidspensionisterne kommer i et vist omfang fra bestemte brancher. Social- og sundhedsområdet, uddannelse, forsyning (dog kun få observationer) og transport mv. skiller sig ud ved, at relativt mange fra disse brancher overgår til førtidspension. Social og sundhed er den branche, hvor flest går på førtidspension, i 1996 er 5 pct. af dem, som forlod et job i denne branche i 1992, overgået til førtidspension.

Beskæftigelsen blandt personer, der overgår til førtidspension i 1996, er belyst for perioden 1984-1996. Det viser sig noget overraskende, at i november 1995 er ca. 50 pct. stadig registreret som beskæftigede, selvom de året efter overgår til førtidspension. Blandt disse personer kan der naturligvis være mange, som er sygemeldte, men stadig tilknyttet arbejdspladsen, samt en del som er under erhvervsmæssig revalidering. Alligevel må det antages, at

en ganske betragtelig del af dem, som overgår til førtidspension, umiddelbart inden overgangen havde en nær tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det fremgår, at aldersfordelingen blandt dem, som overgår til førtidspension i perioden 1985-1996, har ændret sig noget. Andelen, som overgår til førtidspension, når de er mellem 60 og 66 år, har været faldende, men andelen af personer i aldersgrupperne 25-39 år og 40-49 år er til gengæld vokset noget i perioden.

En statistisk analyse af sandsynligheden for at overgå til førtidspension blandt beskæftigede viser bl.a., at følgende grupper har en højere sandsynlighed end andre for at overgå til førtidspension:

- kvinder
- de 50-59-årige
- personer der ikke er i en a-kasse og medlemmer af a-kasser for følgende grupper: malersvende, folkeskolelærere, fiskere og sømænd, statstjenestemænd og teleforbundet, kvindelige arbejdere, blik og rør og specialarbejdere
- ansatte inden for branchen social- og sundhedsområdet.

Selvom det er i de offentlige brancher, der er størst sandsynlighed for, at medarbejdere overgår til førtidspension, så er der en høj sandsynlighed for førtidspension i a-kasser, der har en høj andel af privat ansatte, fx kvindelige arbejdere og specialarbejdere.

Diskussion

Baggrunden for den foreliggende undersøgelse er et ønske om at følge udviklingen i det rummelige arbejdsmarked og virksomhedernes sociale engagement over en længere periode. Da denne rapport er den første i en serie årlige rapporter, vil man imidlertid først på et senere tidspunkt kunne afgøre, om der er sket ændringer, og hvilke forandringer der i givet fald er tale om.

Derfor vil vi i denne diskussion af resultaterne koncentrere os om det sociale engagement i forskellige virksomhedstyper, herunder

private og offentlige virksomheder samt små og store arbejdspladser.

Hvis vi først betragter det, som kaldes det *virksomhedsinterne sociale engagement*, så viser det sig, at langt de fleste offentlige og private virksomheder angiver, at de giver deres egne medarbejdere forskellige tilbud fx i forbindelse med sygdom. Disse tilbud kan i større eller mindre omfang medvirke til at fastholde medarbejdere, der er i en udsat position.

Det viser sig dog, at når vi ser på virksomhedernes konkrete fastholdelse af egne medarbejdere med sygdom eller nedsat arbejdsevne, så er det de små virksomheder, der oftest fastholder medarbejdere, og de private virksomheder fastholder i større omfang end de offentlige. Det kunne således tyde på, at de virksomheder, der fastholder flest – alt andet lige – har det største udbytte af deres tilbud til medarbejderne. Noget kunne tyde på, at selvom de store offentlige virksomheder (over 50 medarbejdere) stort set i samme omfang giver tilbud som andre virksomheder, så har tilbudene tilsyneladende ikke samme virkning som tilbudene, der gives andre steder.

Det forhold, at de private virksomheder oftere fastholder egne syge medarbejdere og i nogenlunde samme omfang som de offentlige virksomheder giver tilbud til forskellige medarbejdergrupper, peger i retning af, at private virksomheders interne sociale engagement – målt på denne måde – er større end offentlige virksomheders.

Virksomhedernes *eksterne sociale engagement* vedrører bl.a. ansættelser af forskellige udsatte grupper, fx langtidsledige og personer med begrænset arbejdsevne. Når vi betragter ansættelser med løntilskud, så er der langt flere både absolut og relativt på de offentlige virksomheder end de private. På de offentlige virksomheder er der næsten 10.000 flere ledige ansat med løntilskud, end der er på de private virksomheder. Ansættelser med løntilskud af personer med begrænsninger i arbejdsevnen er noget mere ligeligt fordelt,

idet de offentlige virksomheder kun har godt 1.000 flere ansat, end der er på private virksomheder.

Ansættelser af personer med handicap, ansættelser efter overenskomsternes sociale kapitler samt ansættelser i "uformelle skånejob" er mere ligeligt fordelt på offentlige og private virksomheder end ansættelser med tilskud. Ansatte efter overenskomsternes sociale kapitler og i "uformelle skånejob" fordeler sig på offentlige og private virksomheder omtrent som beskæftigelsen i de to sektorer.

Hvis de nævnte typer af ansættelser betragtes som indikator på virksomhedernes eksterne sociale engagement, så tyder ovenstående samlet på, at det er de offentlige virksomheder, der har det største eksterne sociale engagement. En del af forklaringen herpå er, at den offentlige sektor i et vist omfang har pligt til at ansætte langtidsledige i jobtræning.

Tilsyneladende er det således, at det er de mindste virksomheder, der – i forhold til deres andel af den samlede beskæftigelse – har ansat flest fra de udsatte grupper. Mange af de store virksomheder har ansat personer fra de udsatte grupper, men kun relativt få i forhold til, hvor mange ansatte de har. De mindste virksomheder fastholder også i større omfang medarbejdere med sygdom eller forringet arbejdsevne. Hvorfor er det således, at det tilsyneladende er de mindste virksomheder, der bærer det forholdsmæssigt største ansvar, hvad angår fastholdelse og integration af udsatte grupper?

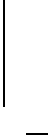
Der kan naturligvis tænkes at være mange årsager til, at der er forskel på store og små virksomheders adfærd. På små virksomheder er der ikke så langt fra den personaleansvarlige til de øvrige medarbejdere. Det er derfor muligt, at medarbejdere, som af forskellige årsager får nedsat arbejdsevne, oftere fastholdes, fordi den personaleansvarlige og medarbejderen kender hinanden.

Det er også muligt, at ejerskab af virksomheden har en betydning for virksomhedernes adfærd måske særligt i forbindelse med fast-

holdelse vs. firing af syge medarbejdere. På små virksomheder er der typisk kun én ejer, som også tit er personaleansvarlig. Beslutningen om at fyre eller fastholde en medarbejder skal typisk ikke forsvares over for andre ejere, selvom beslutningen kan påvirke virksomhedens profit, beslutningen skal måske nærmere forsvares over for virksomhedens medarbejdere. På de større virksomheder, hvor ejerskabet oftest er spredt ud over en større kreds af personer, skal en beslutning om at fastholde en medarbejder og de konsekvenser, dette kan have for virksomhedens profit, forklares til medejere, der ikke nødvendigvis er tilknyttet virksomheden og som måske primært er interesseret i afkastet af deres investering.

Noget tyder på, at det særligt er på de store virksomheder, der er mulighed for at udvide omfanget af ansættelser af de udsatte grupper. Da de fleste allerede har ansat enkelte ledige med tilskud, personer med handicap m.fl., så det er sandsynligvis ikke, fordi den gode vilje mangler, men der mangler tilsyneladende et incitament til at gøre så meget, at ansættelser af disse udsatte grupper kommer til at udgøre en større andel af virksomhedernes ansatte.

De offentlige virksomheder har i flere tilfælde beskæftiget en større andel af de udsatte grupper, end det ville forventes givet deres andel af samtlige beskæftigede, men i forbindelse med fastholdelse af syge medarbejdere, så fyrer de store offentlige virksomheder flere, end de fastholder. Det kan hænge sammen med, at offentlige virksomheder fra politisk side i et vist omfang er pålagt at ansætte ledige med tilskud. Der er måske derfor ikke i så høj grad mulighed for at foretage en frivillig indsats over for egne medarbejdere. Offentlige virksomheder er underlagt en eller anden form for politisk kontrol, hvilket betyder, at en beslutning om at fastholde medarbejdere, der ikke er fuldt effektive, evt. skal forsvares af politikerne over for vælgerne i det omfang, beslutningen om fastholdelse medfører en omkostning for virksomheden.



Internt socialt engagement

I dette kapitel belyses en række aspekter af virksomhedernes interne sociale engagement. Det interne engagement vedrører virksomhedernes egne medarbejdere og kan ifølge Kylling et al. (1996) og Holt (1998) have to formål. For det første kan formålet være at *forebygge* problemer blandt de ansatte. Sådanne foranstaltninger omfatter typisk tiltag rettet mod samtlige medarbejdere på virksomheden. Formålet kan for det andet være at *afhjælpe* problemer blandt ansatte, der befinder sig i en særlig udsat position.

Der kan være en række forklaringer på, at en virksomhed udviser internt socialt engagement. En forklaring kan være, at virksomheden ønsker at gøre en indsats for at fastholde medarbejdere, der besidder særlige egenskaber og/eller kvalifikationer, som virksomheden meget gerne vil bibeholde. En anden (yderligere) forklaring kan være, at det forhold, at virksomheden udviser socialt engagement, kan medvirke til at skabe tryghed blandt medarbejderne på virksomheden som helhed – dette kan i sidste ende bidrage til at forøge virksomhedens samlede produktivitet. Endelig kan internt socialt engagement medvirke til at give virksomheden et godt ry og dermed forbedre dens muligheder for at rekruttere den arbejdskraft, der er behov for.

Analysen af virksomhedernes interne sociale engagement er baseret på resultater af den gennemførte virksomhedssurvey, jf. bilag 1. Analysen omfatter for det første en belysning af *den forebyggende indsats* i forhold til:

- medarbejdere med mindre børn
- ældre medarbejdere.

Den forebyggende indsats kan medvirke til at sikre et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, fx i form af tiltag, der medvirker til at

tilpasse arbejdsorganisationen til disse medarbejdergruppers særlige behov, jf. Holt (1998).

Analysen omfatter for det andet en belysning af *den afhjælpende indsats* i forhold til:

- medarbejdere med sygdom eller krise eller med nedsat arbejdssevne i øvrigt
- medarbejdere, der risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i kvalifikationskrav.

Den afhjælpende indsats i relation til disse medarbejdergrupper kan bidrage til at sikre, at medarbejderne ikke udstødes fra arbejdsmarkedet.

I kapitlet ser vi bl.a. på det interne sociale engagement i relation til henholdsvis arbejdere og funktionærer. Personer, der er ansat som funktionærer eller de med funktionærlignende status, har typisk en tættere tilknytning til virksomheden/arbejdsstedet (fx længere opsigelsesvarsel) end personer, der er ansat som arbejdere. Som udgangspunkt må vi derfor forvente, at virksomhederne udviser et større socialt engagement i forhold til funktionærer end i relation til arbejdere. Desuden belyses, hvilken betydning forskellige virksomhedskarakteristika har for, om virksomhederne udviser internt socialt engagement. Der fokuseres på betydningen af, om virksomheden er privat eller offentlig samt på betydningen af virksomhedsstørrelse.

Fordelingen af de ansatte på henholdsvis arbejdere og funktionærer er forskellig i private og offentlige virksomheder. Derimod har det stort set ingen betydning, om de private og de offentlige virksomheder er store eller små. Det viser sig, at de ansatte i de private virksomheder i gennemsnit stort set er ligeligt fordelt på arbejdere og funktionærer, mens beskæftigede i de offentlige virksomheder typisk er funktionæransatte. Dette gælder således i gennemsnit for ca. 80 pct. af de ansatte på de offentlige arbejdssteder.

I forbindelse med den gennemførte virksomhedsundersøgelse har vi spurgt, om virksomheden tager *særligt hensyn* til henholdsvis arbejdere og funktionærer med mindre børn fx ved:

- fleksible arbejdstider for medarbejdere med mindre børn
- omsorgsdage ud over barns 1. sygedag
- mulighed for at arbejde hjemme, hvis børnene har behov
- en positiv indstilling til, at medarbejdere tager orlov til børnepasning
- andet.

Under *andet* havde virksomhederne mulighed for at angive, hvilke andre typer af særlige hensyn der tages.

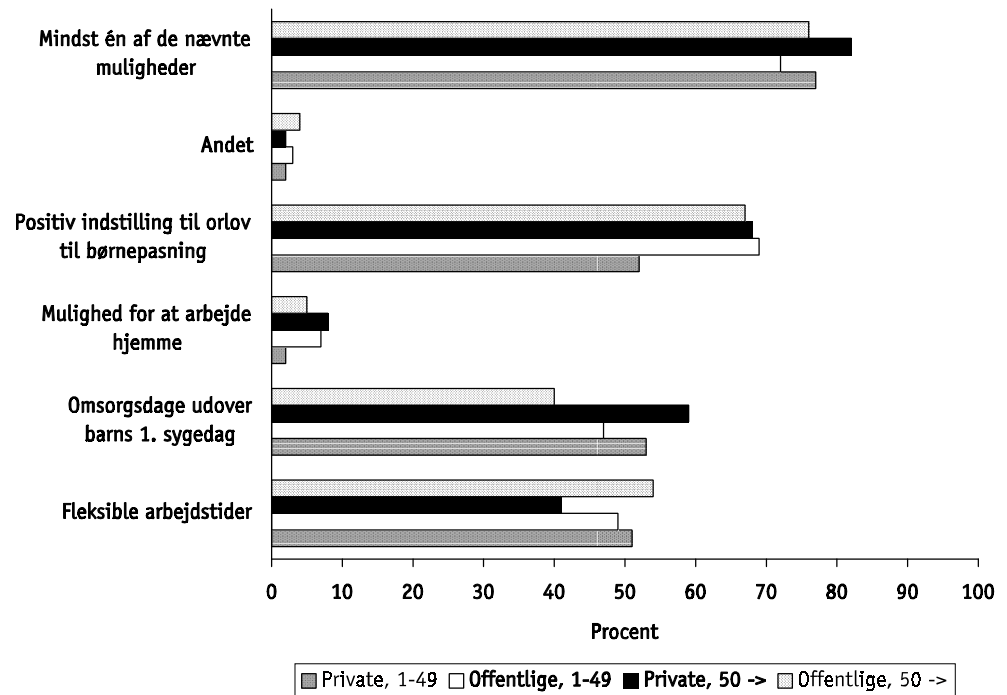
I det nedenstående belyses, i hvilket omfang små og store private og offentlige virksomheder tager særligt hensyn til henholdsvis arbejdere og funktionærer med mindre børn, samt hvilke typer af hensyn der tages på de forskellige typer af virksomheder. Med udgangspunkt i henholdsvis private og offentlige virksomheder, der har ansat både arbejdere og funktionærer med mindre børn, belyses dernæst, om de forskellige typer af hensyn tages i forhold til a) funktionærer alene, b) arbejdere alene eller c) begge grupper af ansatte.

Særligt hensyn til arbejdere med mindre børn

Af figur 2.1, som alene er udarbejdet med udgangspunkt i virksomheder, der har ansat arbejdere med mindre børn (47 pct. af samtlige virksomheder), fremgår, at flertallet af de adspurgte virksomheder på den ene eller anden måde tager særligt hensyn til arbejdere med mindre børn. Beregninger viser, at det alt i alt drejer sig om 77 pct. af virksomhederne. Det fremgår desuden, jf. kategorien *mindst én af de nævnte muligheder*, at de store private virksomheder er den gruppe, hvor relativt flest virksomheder tager en eller anden form for særligt hensyn til arbejdere med mindre

Figur 2.1.

Andel af virksomheder, der på den ene eller anden måde tager særligt hensyn til arbejdere med mindre børn.¹⁾ Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.



Uvægtet procentgrundlag: Private, 1-49: 428; Offentlige, 1-49: 140; Private, 50 ->: 540; Offentlige, 50 ->: 290.

1) Figuren vedrører virksomheder, der har arbejdere med mindre børn ansat.

børn, mens de små offentlige virksomheder er den gruppe, hvor relativt færrest tager særligt hensyn. Forskellene er dog, som det fremgår, relativt begrænsede.

Ser vi på de forskellige typer af særlige hensyn, viser det sig, at relativt flest virksomheder har svaret bekræftende på, at de har en positiv indstilling til, at arbejdere tager orlov til børnepasning. Beregninger viser, at det alt i alt drejer sig om 57 pct. af virksomhederne. En næsten lige så stor andel af virksomhederne tager sær-

ligt hensyn i form af *omsorgsdage ud over barns første sygedag* (52 pct.) og *fleksible arbejdstider* (50 pct.). Relativt få virksomheder giver arbejdere med mindre børn *mulighed for at arbejde hjemme* (4 pct.). Den lille andel skal formentlig bl.a. ses i lyset af, at arbejdere i mange tilfælde har job, der ikke muliggør, at de kan tage arbejdet med hjem. Der er ligeledes relativt få virksomheder, der har angivet *andet* (2 pct.). Som typiske eksempler kan her nævnes, at nogle virksomheder giver arbejdere mulighed for at tage børn med på arbejde, samt at der tages særlige hensyn vedrørende arbejdstiden.

Ser vi på de former for særlige hensyn til arbejdere, der tages på forskellige typer af virksomheder, viser det sig, jf. figur 2.1, at små private virksomheder skiller sig ud ved, at relativt færrest virksomheder har en *positiv indstilling til orlov til børnepasning*. Store private virksomheder er den kategori, hvor relativt flest virksomheder giver arbejdere mulighed for at tage *omsorgsdage ud over barnets 1. sygedag* – her ligger store offentlige virksomheder i den modsatte ende af skalaen. De store private virksomheder er omvendt den kategori af virksomheder, hvor *fleksible arbejdstider* er relativt mindst fremherskende blandt arbejdere.

Særligt hensyn til funktionærer med mindre børn

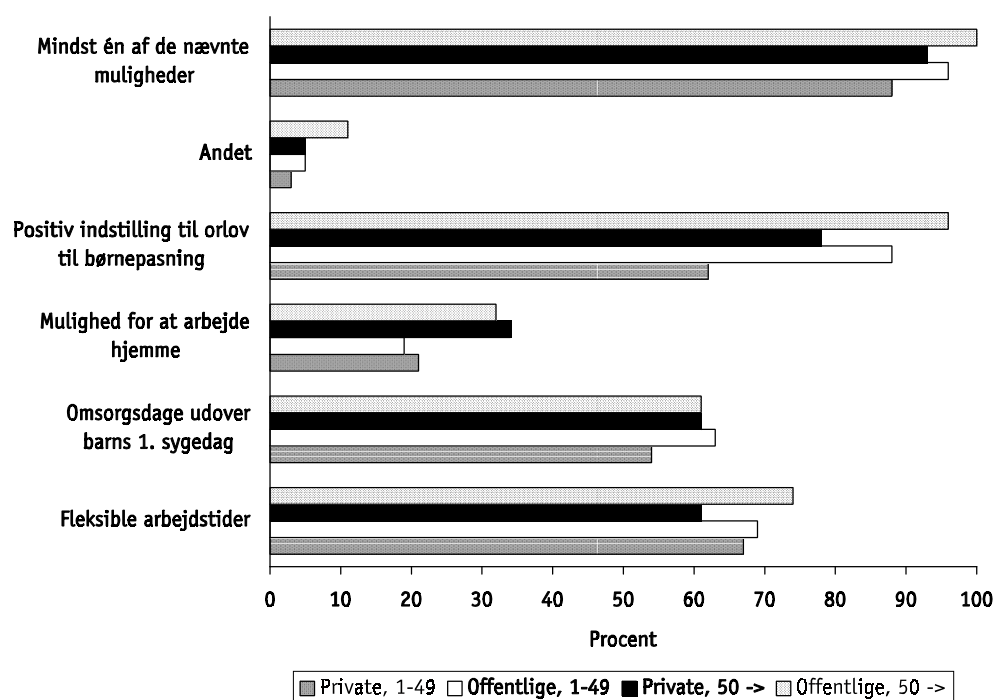
Dette afsnit indeholder en belysning af, i hvilket omfang henholdsvis store og små private og offentlige virksomheder tager særligt hensyn til funktionærer med mindre børn, samt hvilke typer af hensyn der tages til denne gruppe. Analyserne er alene udarbejdet med udgangspunkt i virksomheder, der har funktionærer med mindre børn ansat – dette svarer til 69 pct. af samtlige virksomheder. Resultaterne sammenholdes løbende med resultaterne for arbejdere.

Af figur 2.2 fremgår, at en meget stor andel af virksomhederne på den ene eller anden måde tager særlige hensyn til funktionærer med mindre børn. Beregninger viser, at det drejer sig om 90 pct. af virksomhederne. Andelen af virksomheder, der tager særligt

hensyn til funktionærer i denne forbindelse er således som forventet større end andelen af virksomheder, der tager særligt hensyn til

Figur 2.2.

Andel af virksomheder, der på den ene eller anden måde tager særligt hensyn til funktionærer med mindre børn.¹⁾ Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.



Uvægtet procentgrundlag: Private, 1-49: 599; Offentlige, 1-49: 315; Private, 50 ->: 708; Offentlige, 50 ->: 593.

1) Figuren vedrører virksomheder, der har funktionærer med mindre børn ansat.

arbejdere. Denne forskel gælder i øvrigt uanset, hvilke af de skitserede typer af særlige hensyn det drejer sig om. Af figur 2.2 fremgår desuden, at de store offentlige virksomheder er den kategori, hvor relativt flest virksomheder tager en eller anden form for

særligt hensyn til funktionærer med mindre børn, jf. kategorien *én af de nævnte muligheder* – det drejer sig således stort set om samtlige store offentlige virksomheder. De små private virksomheder ligger omvendt lavest med en andel på 88 pct.

Beregninger viser, at *positiv indstilling til orlov til børnepasning* (71 pct.), *fleksible arbejdstider* (67 pct.) og *omsorgsdage ud over barnets første sygedag* (56 pct.) ligesom blandt arbejdere er de typer af særlige hensyn, som relativt flest virksomheder tager til funktionærer med mindre børn. Derefter følger *mulighed for at arbejde hjemme* (23 pct.). Denne andel er markant større end den tilsvarende andel for arbejdere, hvilket formentlig primært skal ses i lyset af, at relativt flere funktionærer har job, der muliggør, at arbejdet kan tages med hjem. Kun 4 pct. af virksomhederne har gjort brug af kategorien *andet*. De typiske eksempler på *andet* for funktionærer er som for arbejdere at give medarbejdere mulighed for at tage børn med på arbejde samt at tage særlige hensyn vedrørende arbejdstiden.

Af figur 2.2 fremgår, hvordan de forskellige typer af virksomheder afviger fra hinanden med hensyn til de typer af særlige hensyn, der tages til funktionærer med mindre børn. Figuren viser, at relativt flere offentlige end private virksomheder har en *positiv indstilling til orlov til børnepasning*. Figuren viser desuden, at funktionærer med mindre børn hyppigere har *mulighed for at arbejde hjemme*, når det drejer sig om store virksomheder, end når det drejer sig om små. Endelig viser figuren, at små private virksomheder i mindre omfang end de øvrige tilbyder funktionærer *omsorgsdage ud over barnets 1. sygedag*, mens store private virksomheder i relativt mindre omfang tager særligt hensyn i form af *fleksible arbejdstider*.

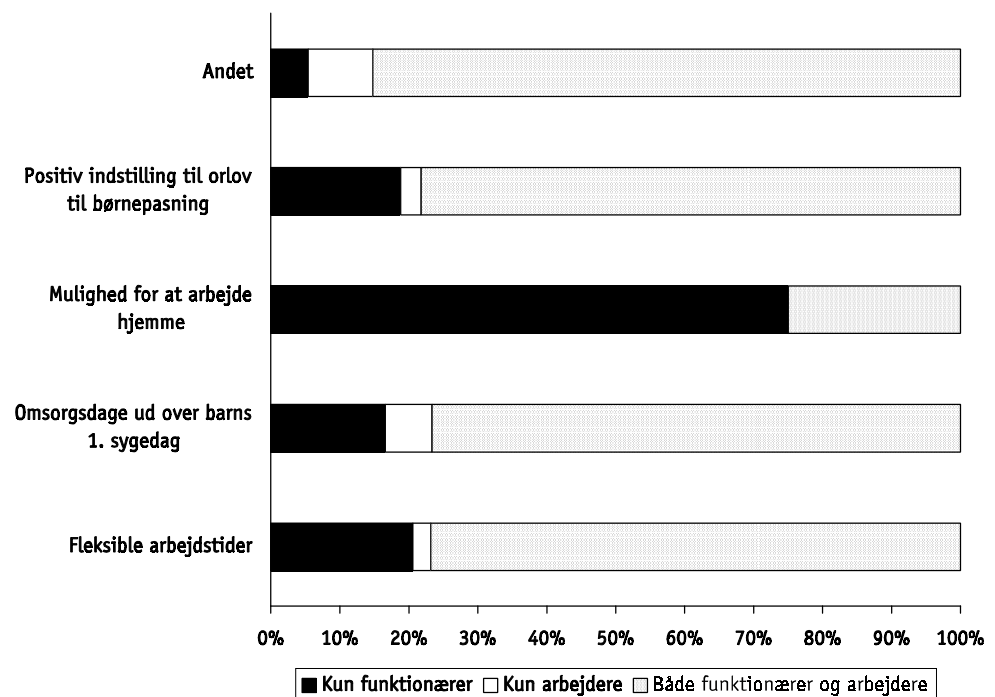
Tages der særligt hensyn til arbejdere og/eller funktionærer med mindre børn?

Dette afsnit vedrører alene de virksomheder, der tager særligt hensyn til medarbejdere med mindre børn. I afsnittet belyses, om den enkelte virksomhed tager de forskellige typer af hensyn i forhold

til a) funktionærer alene, b) arbejdere alene eller til c) begge grupper af ansatte. Analyserne er udarbejdet med udgangspunkt i henholdsvis private og offentlige virksomheder, der har ansat *både* funktionærer *og* arbejdere med mindre børn.

Figur 2.3.

Private virksomheder, der på den ene eller anden måde tager særligt hensyn til medarbejdere med mindre børn,¹⁾ fordelt efter, om der alene tages hensyn til funktionærer, arbejdere eller både arbejdere og funktionærer. Procent.



Uvægtet procentgrundlag: Fleksible arbejdstider: 525; Omsorgsdage udover barns 1. sygedag: 568; Mulighed for at arbejde hjemme: 213; Positiv indstilling til børnepasningsorlov: 632; Andet: 32.

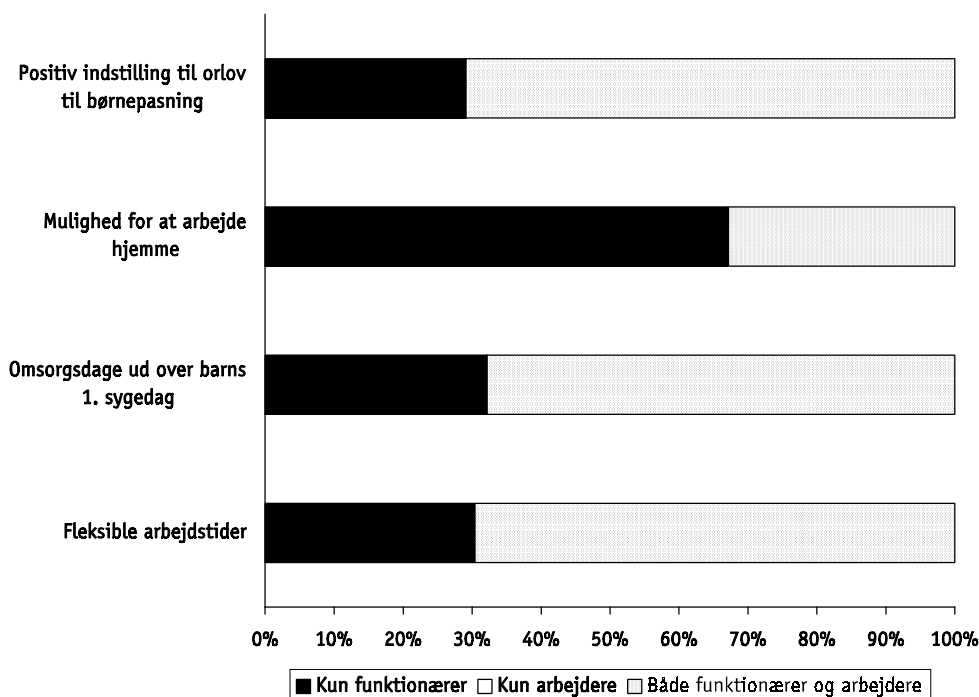
1) Figuren vedrører private virksomheder, der har ansat både arbejdere og funktionærer med mindre børn.

Det typiske i både de private og de offentlige virksomheder er, at de særlige hensyn, der tages til medarbejdere med mindre børn,

omfatter *både* funktionærer og arbejdere, jf. figur 2.3 og figur 2.4. Undtagelsen er *mulighed for at arbejde hjemme* – muligheden er i de fleste tilfælde kun til rådighed for funktionærerne. Dette hænger som nævnt formentligt sammen med, at funktionærer i højere grad end arbejdere har job, der muliggør, at arbejdet kan tages med hjem.

Figur 2.4.

Offentlige virksomheder, der på den ene eller anden måde tager særligt hensyn til medarbejdere med mindre børn,¹⁾ fordelt efter, om der alene tages hensyn til funktionærer, arbejdere eller både funktionærer og arbejdere. Procent.²⁾



Uvægtet procentgrundlag: Fleksible arbejdstider: 288; Omsorgsdage udover barns 1. sygedag: 103; Mulighed for at arbejde hjemme: 60; Positiv indstilling til børnepasningsorlov: 122.

1) Figuren vedrører offentlige virksomheder, der har ansat både arbejdere og funktionærer med mindre børn.

2) Kategorien "andet" er ikke medtaget her, fordi antallet af offentlige virksomheder, der har gjort brug af denne kategori, er meget lille.

De offentlige virksomheder tager i højere grad end de private særlige hensyn, der kun omfatter funktionærer. Undtagelsen er kategorien *mulighed for at arbejde hjemme*. Blandt de private virksomheder, der tilbyder denne mulighed, gælder det i 3/4 af tilfældene kun for funktionærer, mens den tilsvarende andel for de offentlige virksomheder er 2/3.

Det er bemærkelsesværdigt, at meget få virksomheder tager særlige hensyn, der kun gælder for arbejdere. Ingen af de offentlige virksomheder tager således særlige hensyn, der kun omfatter arbejdere. For de private virksomheder gælder, at der inden for alle kategorier af særlige hensyn bortset fra kategorien *mulighed for at arbejde hjemme* er en lille andel virksomheder, der angiver, at de særlige hensyn kun vedrører arbejdere.

Ældre medarbejdere

Dette afsnit omfatter en belysning af, i hvilket omfang forskellige typer af virksomheder gør noget for at fastholde ældre medarbejdere på virksomheden. Der skelnes som ovenfor mellem tilbudene til henholdsvis arbejdere og funktionærer. Indsatsen i forhold til ældre medarbejdere betegnes som en forebyggende indsats, der har til formål at bidrage til at tilpasse arbejdsorganisationen til denne medarbejdergruppe. Hensigten er at gøre det mere tillokkende for de ældre at forblive på arbejdsmarkedet i en længere periode. Formålet kan fx være at tilskynde ældre medarbejdere til at forblive på virksomheden i årene, efter de er fyldt 60 år.

I forbindelse med den gennemførte virksomhedsundersøgelse har vi ikke præciseret, hvad vi mener med "ældre" medarbejdere. Hensigten har været at lade det være op til den personaleansvarlige på den enkelte virksomhed at vurdere, hvem han/hun betragter som "ældre" medarbejdere blandt virksomhedens ansatte. Der kan derfor i praksis være forskel på, hvilke aldersgrupper den enkelte virksomhed refererer til, når der svares på spørgsmål vedrørende tilbud til denne gruppe af medarbejdere.

I virksomhedsundersøgelsen har vi spurgt, om virksomheden gør noget for at fastholde ældre medarbejdere på virksomheden ved at tilbyde fx:

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

Under kategorien “andet” havde virksomhederne mulighed for at angive, om de havde andre tilbud til de ældre ansatte end de nævnte.

Analysen af virksomhedernes interne sociale engagement i forhold til ældre medarbejdere foretages på samme måde som analysen af engagementet i relation til medarbejdere med mindre børn. I det nedenstående belyses således, i hvilket omfang små og store private og offentlige virksomheder gør noget for at fastholde henholdsvis ældre arbejdere og ældre funktionærer, samt hvilke former for tilbud der gives på de forskellige typer af virksomheder. Med udgangspunkt i henholdsvis private og offentlige virksomheder belyses endvidere, om de forskellige typer af tilbud gives til a) funktionærer alene, b) arbejdere alene eller c) begge grupper af ansatte.

Tilbud til ældre arbejdere

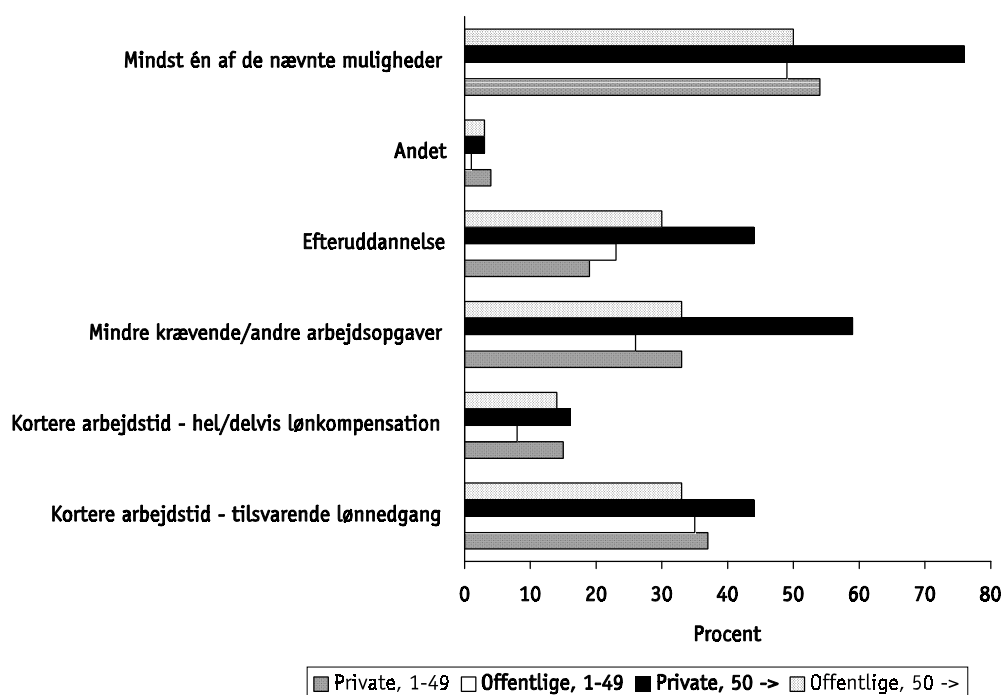
I dette afsnit ser vi nærmere på, i hvilket omfang virksomhederne har tiltag der søger at fastholde ældre arbejdere, og hvilke tilbud der gives til denne gruppe. De gennemførte analyser er alene udarbejdet med udgangspunkt i virksomheder, der har ældre medarbejdere blandt de personer, der er ansat som arbejdere. Det drejer sig om 35 pct. af samtlige virksomheder.

Beregninger viser, at 55 pct. af virksomhederne på den ene eller anden måde gør noget for at fastholde ældre arbejdere. Af figur 2.5 fremgår, jf. kategorien *mindst én af de nævnte muligheder*, at store private virksomheder i væsentligt større omfang end de øvrige udviser internt socialt engagement i denne sammenhæng. 3/4

af de store private virksomheder gør således noget for at fastholde deres ældre arbejdere, mens dette kun gælder for ca. halvdelen af henholdsvis de store og små offentlige virksomheder og de små private virksomheder.

Den større andel af store private virksomheder, der gør noget for at fastholde deres ældre arbejdere, kan primært tilskrives, at disse virksomheder i højere grad end de øvrige tilbyder de ældre *mindre krævende/andre arbejdsopgaver, efteruddannelse og kortere arbejdstid*

Figur 2.5.
Andel af virksomheder, der gør noget for at fastholde ældre arbejdere.¹⁾
Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.



Uvægtet procentgrundlag: Private, 1-49: 316; Offentlige, 1-49: 133; Private, 50 ->: 482; Offentlige, 50 ->: 271.

1) Figuren vedrører virksomheder, der har ældre arbejdere ansat.

med tilsvarende lønnedgang. Disse typer af tilbud er desuden de tilbud, som virksomhederne generelt hyppigst giver deres ældre arbejdere. Beregninger viser således, at *kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang* tilbydes af 37 pct. af virksomhederne, *mindre krævende/andre arbejdsopgaver* tilbydes af 35 pct., mens *efteruddannelse* tilbydes af 23 pct. Kun 14 pct. af virksomhederne tilbyder *kortere arbejdstid med hel/delvis lønkomensation* til de ældre blandt deres arbejdere.

Ser vi på andre forskelle mellem de forskellige typer af virksomheder, viser det sig, at små offentlige virksomheder adskiller sig fra de øvrige virksomheder ved, at relativt færre af disse tilbyder deres ældre arbejdere *mindre krævende/andre arbejdsopgaver* samt *kortere arbejdstid med hel/delvis lønkomensation*. Som en anden forskel kan nævnes, at uanset om der er tale om offentlige eller private virksomheder, er store virksomheder mere tilbøjelige til at tilbyde *efteruddannelse* til deres ældre arbejdere end små virksomheder.

Kun en lille andel af de adspurgte virksomheder har gjort brug af kategorien *andet*. Beregninger viser således, at det kun alt i alt drejer sig om 3 pct. af virksomhederne. De typiske eksempler på angivelserne under denne kategori er tilbud, der vedrører arbejdstiden.

Tilbud til ældre funktionærer

Analyserne af omfanget og sammensætningen af virksomhedernes interne sociale engagement i forhold til ældre funktionærer tager alene udgangspunkt i virksomheder, der har ældre funktionæransatte. Det drejer sig om 53 pct. af samtlige virksomheder. Resultaterne vil undervejs blive sammenholdt med resultaterne for arbejdere.

Virksomhederne udviser som forventet i højere grad internt socialt engagement over for de ældre funktionærer end over for de ældre arbejdere. Dette gælder alle de nævnte typer af tilbud. Beregninger viser, at 64 pct. af virksomhederne på den ene eller anden måde har tiltag der søger at fastholde deres ældre funktionærer på

virksomheden. Af figur 2.6 fremgår, jf. kategorien *mindst én af de nævnte muligheder*, at de offentlige virksomheder i højere grad end de private udviser socialt engagement i denne sammenhæng. Det tilsvarende gælder for de store virksomheder sammenlignet med de små. Forskellen mellem de store og de små virksomheder gælder, uanset hvilke typer af de nævnte tilbud vi ser på.

Det tilbud, der hyppigst gives til de ældre funktionæransatte, er *kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang*. Beregninger viser, at dette tilbud alt i alt gives af 44 pct. af virksomhederne. Derefter følger *efteruddannelse*, der tilbydes af 39 pct. af virksomhederne, *mindre krævendel/andre arbejdsopgaver*, der tilbydes af 37 pct., mens *kortere arbejdstid med hel/delvis lønkomensation* tilbydes af 22 pct. af virksomhederne.

Sammenholdes disse andele med andelene for arbejdere fremgår, at den mest markante forskel mellem tilbudene til ældre arbejdere og funktionærer består i, at andelen af virksomheder, der tilbyder deres ældre medarbejdere *efteruddannelse*, er væsentligt større for funktionærerne end for arbejderne. Derimod er andelen af virksomheder, der tilbyder *mindre krævendel/andre arbejdsopgaver*, stort set den samme for ældre arbejdere og funktionærer.

Kun en meget lille andel af virksomhederne anvender kategorien *andet* i forhold til tilbud til ældre funktionærer. Beregninger viser, at det alt i alt kun drejer sig om 3 pct. af virksomhederne – denne andel svarer til andelen for ældre arbejdere. Også her er et typisk eksempel tilbud, der vedrører arbejdstiden.

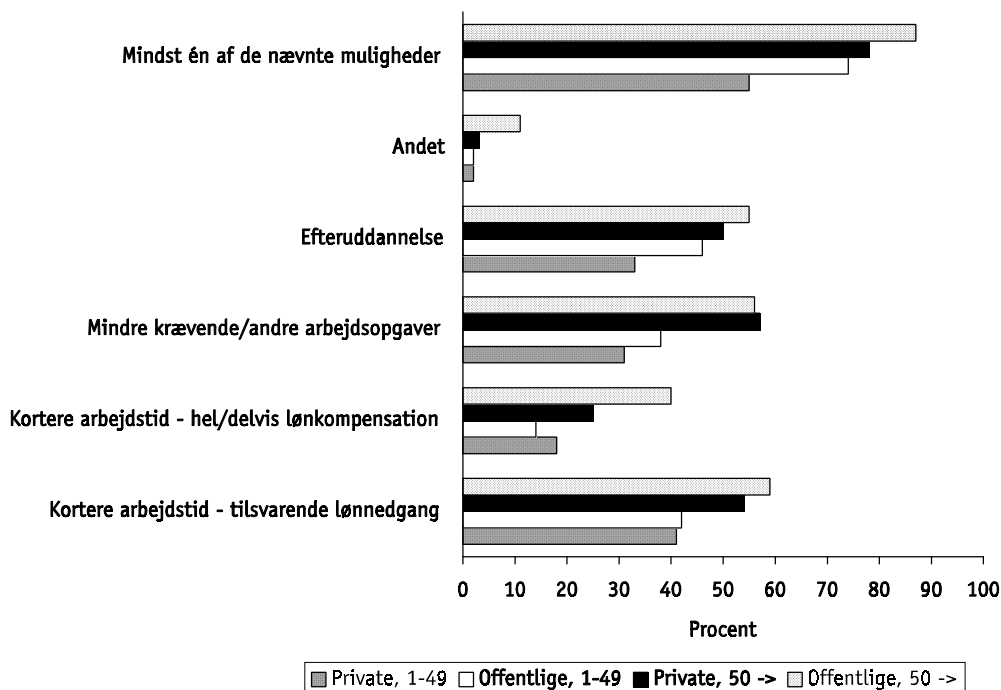
Tilbud til ældre arbejdere og/eller ældre funktionærer?

I dette afsnit belyses, om den enkelte virksomhed giver de forskellige typer af tilbud til ældre medarbejdere: til funktionærer alene, arbejdere alene eller til begge grupper af ansatte. Analyserne er udarbejdet med udgangspunkt i henholdsvis private og offentlige virksomheder, der har ansat *både* ældre arbejdere *og* ældre funktionærer.

Figur 2.6.

Andel af virksomheder, der gør noget for at fastholde ældre funktionærer.¹⁾

Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.



Uvægtet procentgrundlag: Private, 1-49: 437; Offentlige, 1-49: 270; Private, 50 ->: 630; Offentlige, 50 ->: 582.

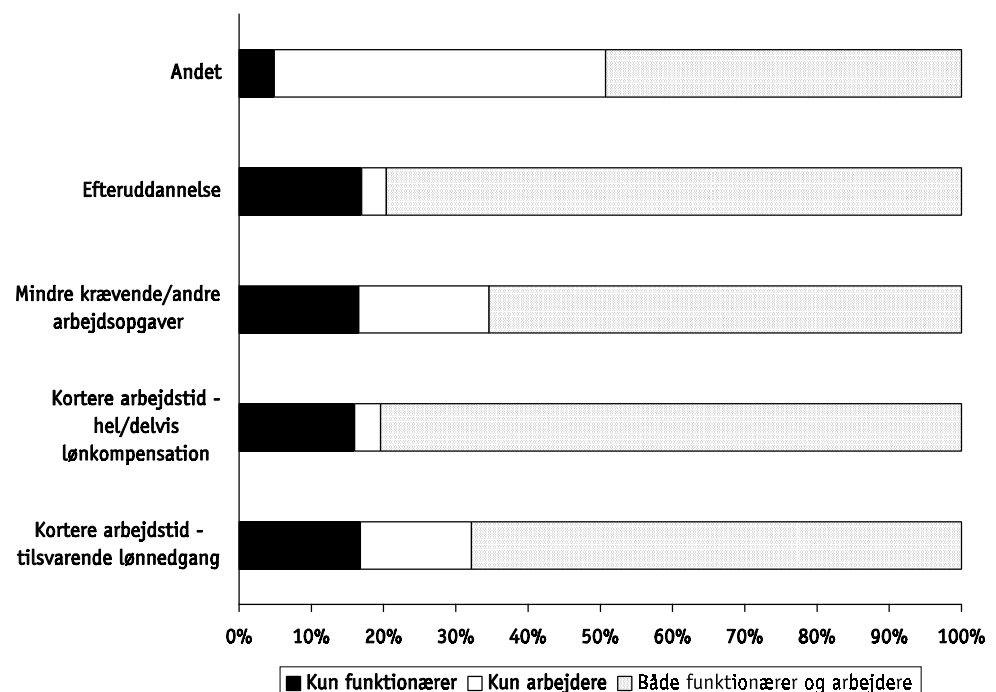
1) Figuren vedrører virksomheder, der har ældre funktionærer ansat.

Figur 2.7 viser, at de private virksomheder, der udviser internt socialt engagement i forhold til ældre medarbejdere, for langt den overvejende del giver deres tilbud til både ældre arbejdere og ældre funktionærer. Undtagelsen er kategorien *andet*, hvor en relativt stor andel af tilbudene kun gives til arbejdere. Man skal imidlertid være opmærksom på, at denne kategori kun er anvendt af en meget begrænset andel af samtlige virksomheder, jf. ovenfor. Blandt de private virksomheder, der kun giver tilbud til den ene af de to grupper af ældre medarbejdere, er andelen af virksomheder, der har angivet henholdsvis “kun arbejdere” og “kun funkto-

nærer” nogenlunde lige store, når det drejer sig om *kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang* og *mindre krævende/andre arbejdsopgaver*, mens andelen, der har angivet “kun funktionærer”, er størst, når det drejer sig om *kortere arbejdstid med hel/delvis lønkomensation* og *efteruddannelse*.

Figur 2.7.

Private virksomheder, der gør noget for at fastholde ældre medarbejdere¹⁾ fordelt efter, om der alene gøres noget for arbejdere, funktionærer eller både funktionærer og arbejdere. Procent.



Uvægtet procentgrundlag: Kortere arbejdstid - tilsvarende lønnedgang: 350; Kortere arbejdstid - hel/delvis lønkomensation: 176; Mindre krævende/andre arbejdsopgaver: 418; Efteruddannelse: 348; Andet: 27.

1) Figuren vedrører private virksomheder, der har ansat både ældre arbejdere og ældre funktionærer.

Billedet er ikke helt det samme på de offentlige virksomheder, jf. figur 2.8. Blandt de virksomheder, der tilbyder ældre medarbejdere *kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang* og *mindre krævende/andre arbejdsopgaver*, er der ganske vist en stor overvægt af virksomheder, der angiver, at tilbudene gives til både funktionærer og arbejdere. Når det drejer sig om tilbudene om *kortere arbejdstid med helldelvis lønkomensation* og *efteruddannelse*, angiver lidt over halvdelen af virksomhederne, at de både giver tilbudene til arbejdere og funktionærer, mens lidt under halvdelen angiver, at tilbudene kun gives til funktionærer. Stort set ingen af de offentlige virksomheder giver tilbud til ældre medarbejdere, der kun gælder for arbejdere.

Afhjælpende indsats

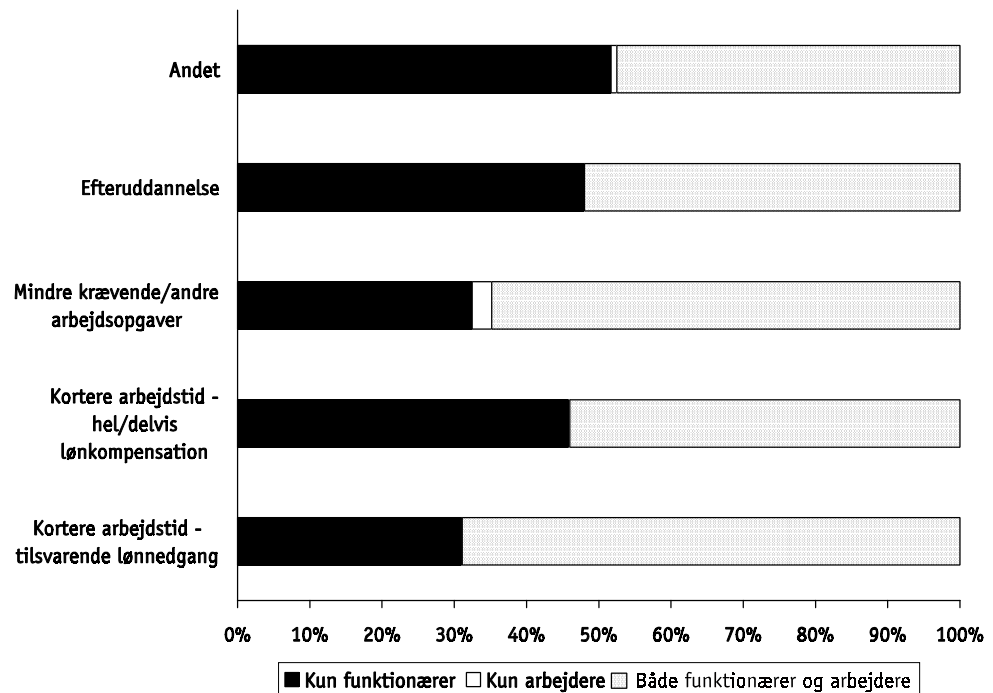
Dette afsnit omfatter en belysning af aspekter af den del af virksomhedernes interne sociale engagement, der har til formål at afhjælpe problemer blandt ansatte, som befinder sig i en særlig udsat position. I afsnittet belyses den afhjælpende indsats i forhold til a) medarbejdere med sygdom eller kriser eller med nedsat arbejdsevne i øvrigt og b) medarbejdere, der risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i kvalifikationskrav.

Medarbejdere med sygdom, kriser eller nedsat arbejdsevne i øvrigt

Analyserne af virksomhedernes interne sociale engagement i forhold til medarbejdere med sygdom, kriser eller nedsat arbejdsevne i øvrigt består af to dele. For det første belyses, hvor stor en andel af de adspurgte virksomheder, der i 1998 havde oplevet følgende i forbindelse med medarbejdere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne: i) medarbejderens ansættelse ophørte og ii) medarbejderen blev fastholdt på virksomheden. I forlængelse heraf belyses, hvor mange medarbejdere, der var berørt af hhv. ophør af ansættelse og fastholdelse. For det andet belyses, i hvilket omfang virksomhederne på en eller anden måde støtter henholdsvis arbejdere og funktionærer ved sygdom eller i personlige krisesituationer, samt hvilke typer af støtte der ydes. I analyserne skelnes mellem små og store offentlige og private virksomheder.

Figur 2.8.

Offentlige virksomheder, der gør noget for at fastholde ældre medarbejdere¹⁾ særskilt for, om der alene gøres noget for funktionærer, arbejdere eller både funktionærer og arbejdere. Procent.



Uvægtet procentgrundlag: Kortere arbejdstid - tilsvarende lønning: 234; Kortere arbejdstid - hel/delvis lønkompensation: 123; Mindre krævende/andre arbejdsopgaver: 213; Efteruddannelse: 215; Andet: 21.

1) Figuren vedrører offentlige virksomheder, der har ansat både ældre arbejdere og ældre funktionærer.

Ophør af ansættelse eller fastholdelse?

I forbindelse med den gennemførte virksomhedsundersøgelse har vi – i relation til medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt – bl.a. spurgt virksomhederne om følgende:

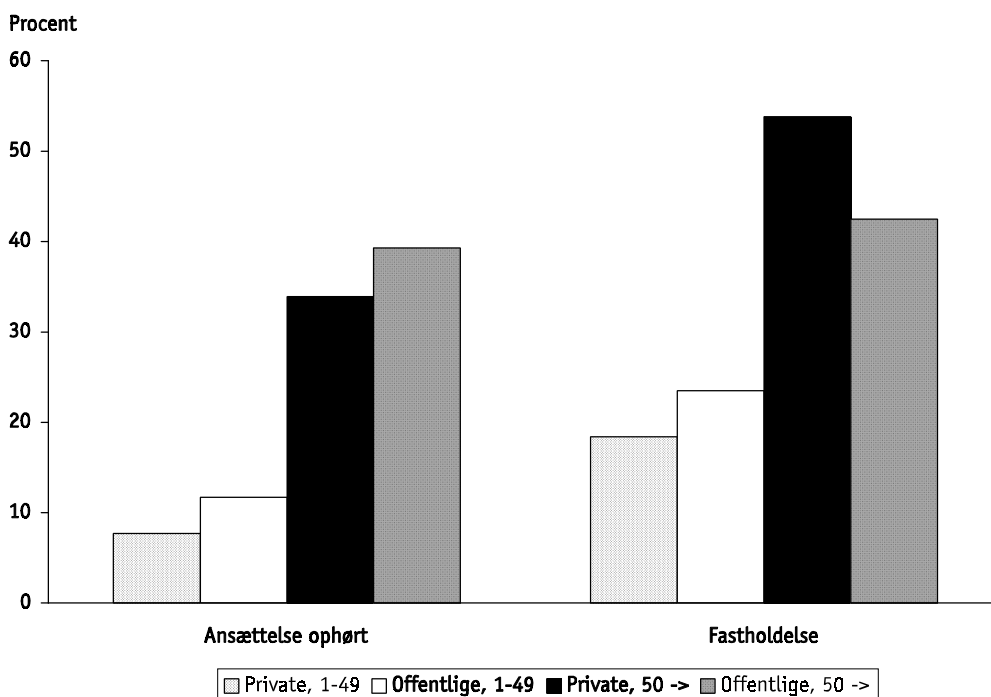
- er ansættelsen ophørt for én eller flere medarbejdere?
- er én eller flere medarbejdere blevet fastholdt på virksomheden?

Besvarelsene, der refererer til situationen i 1998, fremgår af figur 2.9.

Beregninger viser, at i 11 pct. af virksomhederne er ansættelsen ophørt for én eller flere medarbejdere på grund af langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt. Af figur 2.9 fremgår, at store virksomheder i højere grad end små og offentlige virksomheder i højere grad end private har været ude for, at ansættelsen er

Figur 2.9.

Andelen af virksomheder, hvor ansættelsen er ophørt for én eller flere medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt og andel af virksomheder, der har fastholdt én eller flere af denne type medarbejdere, 1998. Særsilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.



Uvægtet procentgrundlag (ansættelse ophørt/fastholdelse): Private, 1-49: 771/772; Offentlige, 1-49: 358/358; Private, 50 ->: 718/714; Offentlige, 50 ->: 611/610.

ophørt. Det skal bemærkes, at vi ikke ved, om *ansættelse ophørt* i de enkelte tilfælde er udtryk for, at medarbejderen "af egen fri vilje" har forladt virksomheden eller for, at medarbejderen er blevet afskediget.

Beregninger viser desuden, at 23 pct. af de adspurgte virksomheder har fastholdt én eller flere medarbejdere, selv om de har haft langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt. Andelen af virksomheder, der har fastholdt sådanne medarbejdere, er dobbelt så stor, som andelen af virksomheder, der har oplevet, at ansættelsen er ophørt. Figur 2.9 viser, at store private virksomheder top- per i denne forbindelse med en andel på mere end 50 pct. Som det er tilfældet med virksomheder, hvor ansættelsen er ophørt, har store virksomheder i højere grad end små og offentlige virksomheder i højere grad end private fastholdt medarbejdere.¹⁾

De skitserede forskelle mellem store og små virksomheder og mellem private og offentlige virksomheder *kan* dække over, at andelen af virksomheder, der i løbet af 1998 har *oplevet*, at én eller flere medarbejdere har haft langvarig sygdom eller har haft forringet arbejdsevne i øvrigt, er større på henholdsvis store virksomheder i forhold til små og på offentlige virksomheder i forhold til private. Hvis resultaterne vedrørende *ansættelse ophørt* sammenholdes med resultaterne vedrørende *fastholdelse*, får vi imidlertid et billede af, hvad der typisk sker på de forskellige typer af virksomheder, når en medarbejder oplever langvarig sygdom eller har forringet arbejdsevne i øvrigt.

Af figur 2.9 fremgår, at andelen af små private og offentlige virksomheder, der har fastholdt medarbejdere, er dobbelt så store som andelen af virksomheder, der har oplevet, at ansættelsen er ophørt. For store private virksomheder gælder, at forskellen ligeledes er relativt stor. For store offentlige virksomheder gælder derimod, at andelen af virksomheder, der har oplevet, at ansættelsen er op-

1) At offentlige virksomheder i højere grad end private fastholder medarbejdere fremgår ikke umiddelbart af figur 2.9. Resultatet skal ses i lyset af, at hovedparten af de private virksomheder er små.

hørt, stort set er den samme som andelen af virksomheder, der har fastholdt medarbejdere. Af resultaterne fremgår, at de små virksomheder er den kategori, hvor relativt flest har fastholdt medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt, mens store offentlige virksomheder er den kategori, hvor relativt flest har oplevet, at ansættelsen er ophørt for denne gruppe af medarbejdere.

I forbindelse med den gennemførte virksomhedsundersøgelse blev de virksomheder, som i 1998 havde oplevet ophør af ansættelse og/eller fastholdelse af én eller flere medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt, desuden spurgt, hvor mange medarbejdere, der havde været berørt heraf. Resultaterne fremgår af tabel 2.1.

Tabellen viser, at knap 29.000 personer (vægtet) alt i alt er blevet fastholdt på deres arbejdsplads trods langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt i 1998, mens godt 16.000 personer (vægtet) har oplevet, at deres ansættelse er ophørt. Ligesom det var tilfældet, da vi ovenfor så på andel virksomheder, finder vi således her, at andelen af personer, der er blevet fastholdt, næsten er dobbelt så stor som andelen, der har oplevet, at ansættelsen er ophørt. Det fremgår, at den skitserede forskel primært kan tilskrives de små virksomheder, herunder især de små private virksomheder. På de små private virksomheder er antallet af medarbejdere, der er blevet fastholdt, således næsten tre gange så stort som antallet, der har oplevet, at ansættelsen er ophørt. På de små offentlige virksomheder er antallet dobbelt så stort. De store offentlige virksomheder er det eneste sted, hvor antallet af personer, der har oplevet, at ansættelsen er ophørt, er større end antallet af personer, der er blevet fastholdt.

Tabel 2.1.

Medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt - ophør af ansættelse og fastholdelse, 1998. Berørte ansatte, i alt, berørte ansatte som andel af ansatte, i alt og berørte ansatte som andel af ansatte på berørte arbejdssteder. Særskkilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Antal og procent. Vægtet op til hele populationen.

	Ansættelse ophørt			Medarbejdere fastholdt		
	Berørte ansatte, i alt Antal	Andel af ansatte, i alt Procent	Andel af ansatte på berørte arbejdssteder Procent	Berørte ansatte, i alt Antal	Andel af ansatte, i alt Procent	Andel af ansatte på berørte arbejdssteder Procent
<i>Private virksomheder:</i>						
1-49 ansatte	5.075	0,7	8,2	14.725	2,0	7,5
50 -> ansatte	4.354	0,4	0,8	5.751	0,5	0,8
I alt	9.429	0,5	1,6	20.476	1,1	2,2
<i>Offentlige virksomheder:¹⁾</i>						
1-49 ansatte	2.386	1,0	5,3	4.659	1,9	5,8
50 -> ansatte	4.311	0,6	1,1	3.503	0,5	0,9
I alt	6.700	0,7	1,6	8.171	0,8	1,8
I alt	16.129	0,6	1,6	28.647	1,0	2,1

1) Summen af antal berørte ansatte på offentlige virksomheder med hhv. 1-49 ansatte og 50 ansatte og derover er lidt mindre end værdien for offentlige virksomheder, i alt. Årsagen er, at et begrænset antal af de adspurgte offentlige virksomheder ikke har angivet antal ansatte.

Tabellen viser desuden, at antallet af fastholdte medarbejdere i 1998 udgjorde 1 pct. af samtlige ansatte, mens antallet af medarbejdere, der havde oplevet, at ansættelsen ophørte, udgjorde godt

½ pct. Sættes antallet af ansættelsesophør i forhold til samtlige ansatte på de arbejdssteder, hvor dette er forekommet, får vi, at de berørte medarbejdere udgjorde 1,6 pct. Den tilsvarende andel for fastholdelse er 2,1 pct.

Tabellen viser endelig, at både når det drejer sig om ophør af ansættelse og fastholdelse, er antallet af berørte personer i forhold til antal ansatte størst på de små private virksomheder.

Afslutningsvis bør bemærkes, at de nævnte tal ikke bygger på en præcis optælling, men på virksomhedernes besvarelser i et telefoninterview. Tallene bør derfor betragtes som skøn.

Støtte til medarbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer

Virksomhederne blev i forbindelse med den gennemførte virksomhedsundersøgelse spurgt, om de på en eller anden måde støtter medarbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer med:

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

I de nedenstående afsnit belyses, i hvilket omfang små og store private og offentlige virksomheder støtter medarbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer samt hvilke typer af støtte, der ydes på de forskellige typer af virksomheder. Der skelnes i denne forbindelse mellem støtte til henholdsvis arbejdere og funktionærer. Med udgangspunkt i virksomheder, der har ansat både arbejdere og funktionærer, belyses dernæst, om de forskellige

typer af støtte ydes til a) funktionærer alene, b) arbejdere alene eller c) begge grupper af ansatte.

Støtte til arbejdere

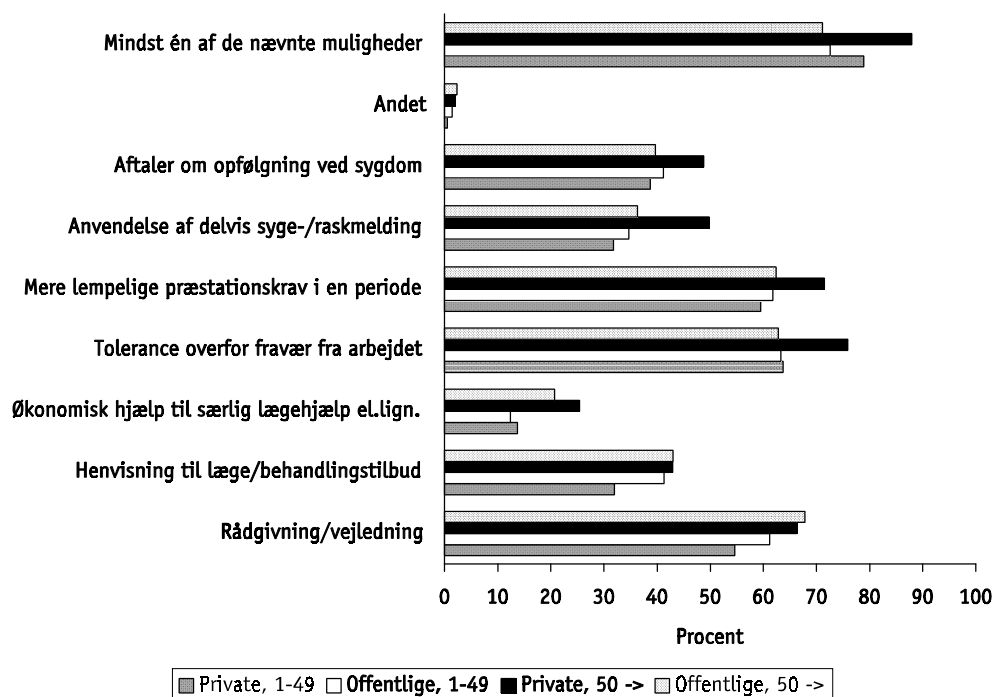
Størstedelen af de virksomheder, der har arbejdere ansat (64 pct. af samtlige), yder på en eller anden måde støtte til disse ansatte ved sygdom eller i personlige krisesituationer, jf. figur 2.10. Beregninger viser, at det alt i alt drejer sig om 78 pct. af virksomhederne. Af figuren fremgår, at private virksomheder i højere grad yder støtte til arbejdere end offentlige virksomheder, jf. kategorien *mindst én af de nævnte muligheder*. De store private virksomheder yder i højere grad en eller anden form for støtte end de små private (88 pct. mod 79 pct.). I de offentlige virksomheder er der ikke forskel på de små (73 pct.) og store virksomheder (71 pct.).

Beregninger viser, at de former for støtte, som flest virksomheder yder til arbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer, er *tolerance over for fravær fra arbejdet* (65 pct. af virksomhederne), *mere lempelige præstationskrav i en periode* (61 pct.) og *rådgivning/vejledning* (57 pct.). Derefter følger *aftaler om opfølgning ved sygdom* (40 pct.), *henvielse til lægebehandlingstilbud* (35 pct.), *anvendelse af delvis syge-/raskmelding* (34 pct.) og *økonomisk hjælp til særlig lægehjælp el.lign.* (15 pct.). Kun knap én pct. af virksomhederne har angivet *andet*.

Af figur 2.10 fremgår, hvordan de forskellige typer af virksomheder adskiller sig fra hinanden i denne forbindelse. Figuren viser således, at store private virksomheder er den virksomhedstype, der oftest yder støtte i form af *tolerance over for fravær fra arbejdet*, *mere lempelige præstationskrav i en periode*, *anvendelse af delvis syge/*

Figur 2.10.

Andel af virksomheder, der på den ene eller anden måde yder støtte til arbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer.¹⁾ Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.



Uvægtet procentgrundlag: Private, 1-49: 527; Offentlige, 1-49: 178; Private, 50 ->: 565; Offentlige, 50 ->: 323.

1) Figuren vedrører virksomheder, der har arbejdere ansat.

raskmelding og aftaler om opfølgning ved sygdom. Det fremgår desuden, at relativt flere store end små virksomheder yder støtte i form af *rådgivning/vejledning* og *økonomisk hjælp til særlig lægehjælp el.lign.* Endelig viser figuren, at andelen af små private virksomheder, der gør brug af *henvisning til læge/behandlingstilbud*, er relativt mindre end andelen blandt de øvrige typer af virksomheder.

Støtte til funktionærer

Langt størstedelen af de virksomheder, der har funktionærer ansat (85 pct. af samtlige), yder en eller anden form for støtte til disse ansatte ved sygdom eller i personlige krisesituationer. Beregninger viser, at det alt i alt drejer sig om 92 pct. af virksomhederne. Andelen af virksomheder, der udviser internt socialt engagement, er således også i denne forbindelse større for funktionærer end for arbejdere. Dette gælder i øvrigt alle de skitserede former for støtte.

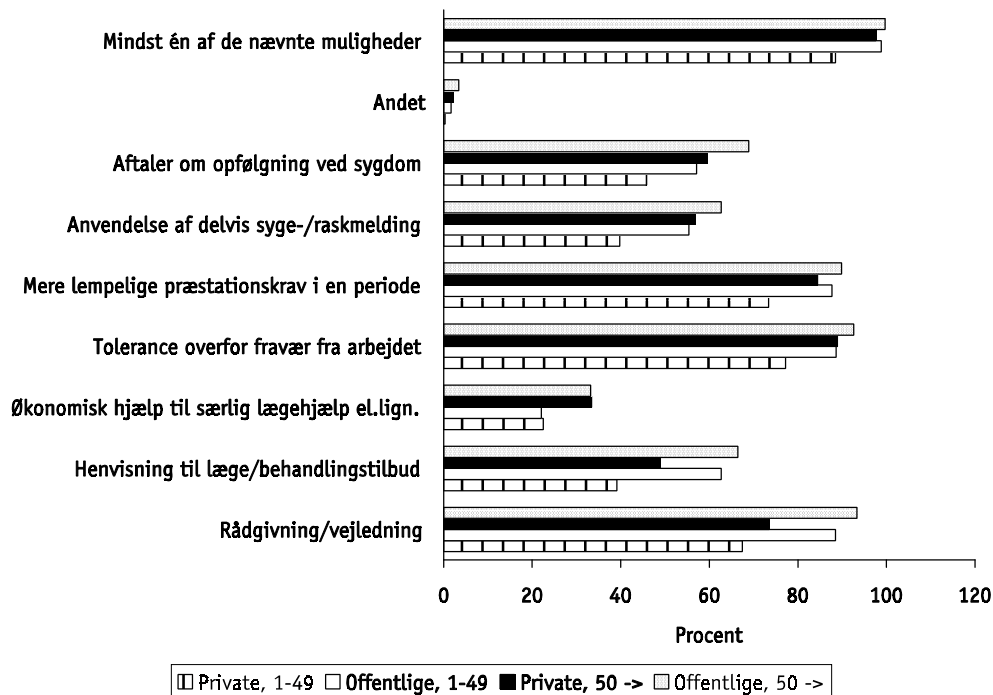
Af figur 2.11 fremgår, jf. kategorien *mindst én af de nævnte muligheder*, at stort set samtlige offentlige virksomheder og store private virksomheder på den ene eller den anden måde yder støtte til funktionærer ved sygdom eller i personlige krisesituationer. Blandt de små private virksomheder ligger andelen på 89 pct.

Det viser sig, at opstilles de forskellige former for støtte i rækkefølge efter, hvor stor en andel af virksomhederne der gør brug af de enkelte støtteformer i forhold til funktionærer, er rækkefølgen præcis den samme som for arbejdere. Beregninger viser således, at 81 pct. af virksomhederne yder støtte til funktionærer i form af *tolerance over for fravær fra arbejdet*, 78 pct. gør brug af *mere lempelige præstationskrav i en periode*, 73 pct. benytter sig af *rådgivning/vejledning*, 50 pct. laver *aftaler om opfølgning ved sygdom*, 46 pct. gør brug af *henvisning til læge/behandlingstilbud*, 45 pct. anvender *delvis syge-/raskmelding*, 24 pct. yder *økonomisk hjælp til særlig lægehjælp el.lign.*, mens kun én pct. har angivet *andet*.

Ser vi på forskellene mellem de former for støtte, der ydes af de forskellige typer af virksomheder, viser det sig, jf. figur 2.11, at offentlige virksomheder i højere grad end private gør brug af *rådgivning/vejledning* og *henvisning til læge/behandlingstilbud*. Det viser sig desuden, at relativt flere store end små virksomheder gør brug af *økonomisk hjælp til særlig lægehjælp el.lign*. Endelig adskiller de små private virksomheder sig ved, at relativt færre af disse yder støtte i form af *tolerance over for fravær fra arbejdet*, *mere lempelige præstationskrav i en periode*, *delvis syge-/raskmelding* og *aftaler om opfølgning ved sygdom*.

Figur 2.11.

Andel af virksomheder, der på den ene eller anden måde yder støtte til funktionærer ved sygdom eller i personlige krisesituationer.¹⁾ Særsilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.



Uvægtet procentgrundlag: Private, 1-49: 691; Offentlige, 1-49: 341; Private, 50 ->: 714; Offentlige, 50 ->: 596.

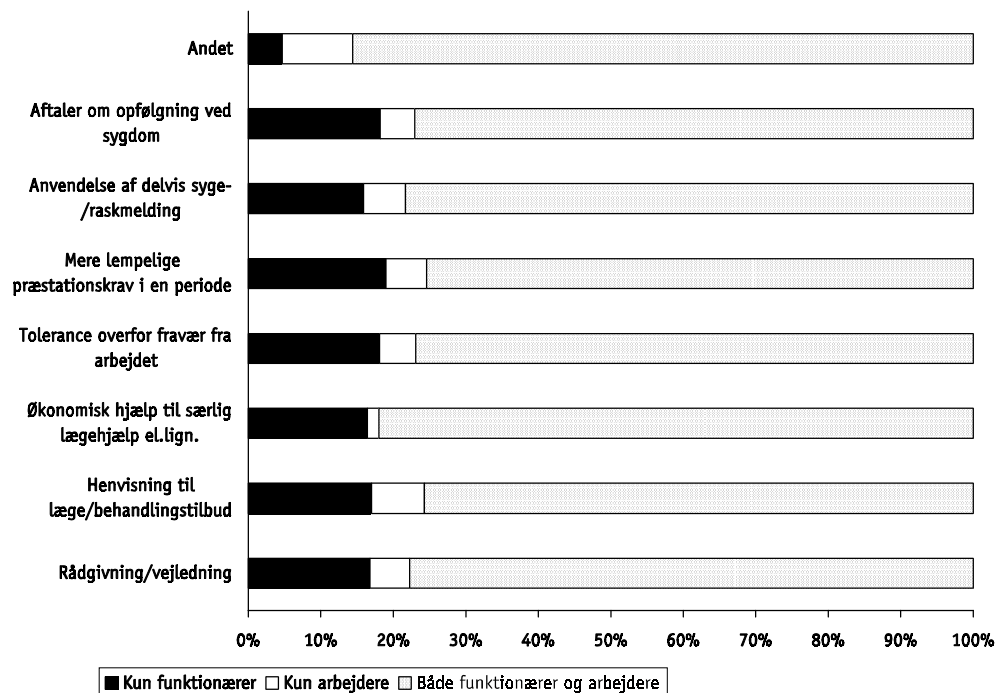
1) Figuren vedrører virksomheder, der har funktionærer ansat.

Støtte til arbejdere og/eller funktionærer?

Dette afsnit indeholder en belysning af, om de virksomheder, der yder de forskellige former for støtte til medarbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer, alene yder støtten til enten funktionærer eller til arbejdere på virksomheden, eller om støtten ydes til begge grupper af medarbejdere. Analyserne er alene udarbejdet

Figur 2.12.

Private virksomheder, der på den ene eller anden måde yder støtte til medarbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer¹⁾ fordelt efter, om der alene ydes støtte til funktionærer, arbejdere eller både funktionærer og arbejdere. Procent.



Uvægtet procentgrundlag: Rådgivning/vejledning: 726; henvvisning til læge/behandlingstilbud: 518; økonomisk hjælp til særlig lægehjælp el.lign.: 312; tolerance overfor fravær fra arbejdet: 844; mere lempelige præstationskrav i en periode: 816; anvendelse af delvis syge-/raskmelding: 568; aftaler om opfølgning ved sygdom: 564; andet: 23.

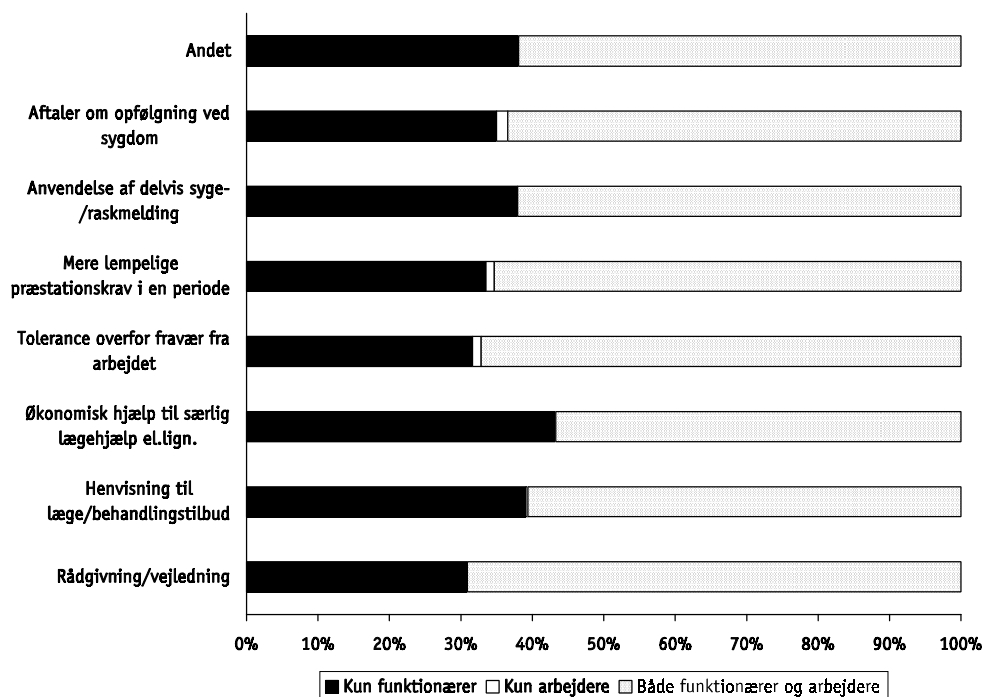
1) Figuren vedrører private virksomheder, der har ansat både arbejdere og funktionærer.

med udgangspunkt i virksomheder, der har ansat *både* arbejdere og funktionærer. Der skelnes i denne forbindelse mellem private og offentlige virksomheder.

For flertallet af de private og de offentlige virksomheder gælder, at de forskellige former for støtte ydes til både funktionærer og ar

Figur 2.13.

Offentlige virksomheder, der på den ene eller anden måde yder støtte til medarbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer¹⁾ fordelt efter, om der alene ydes støtte til funktionærer, arbejdere eller både funktionærer og arbejdere. Procent.



Uvægtet procentgrundlag: Rådgivning/vejledning: 445; henvisning til læge/behandlingstilbud: 368; økonomisk hjælp til særlig lægehjælp el.lign.: 173; tolerance overfor fravær fra arbejdet: 424; mere lempelige præstationskrav i en periode: 427; anvendelse af delvis syge-/raskmelding: 357; aftaler om opfølgning ved sygdom: 380; andet: 25.

1) Figuren vedrører offentlige virksomheder, der har ansat både arbejdere og funktionærer.

bejdere, jf. figur 2.12 og 2.13. Dette er mere udpræget på de private end på de offentlige virksomheder. Det fremgår desuden, at på de virksomheder, hvor de forskellige former for støtte kun ydes til den ene gruppe af medarbejdere, ydes støtten i størstedelen af tilfældene til funktionærerne. Dette er mest udpræget i de offentlige virksomheder, hvor der stort set ikke findes virksomheder, der alene yder støtte til arbejdere.

Det generelle billede er, at der er meget begrænsede forskelle på, hvordan de forskellige typer af støtte er fordelt på “kun funktionærer”, “kun arbejdere” og “både funktionærer og arbejdere” – dette gælder både i de private og i de offentlige virksomheder. I de private virksomheder skiller kategorien *andet* sig ganske vist ud ved, at andelen af virksomheder, der alene yder støtte til arbejdere, er *større* end andelen, der kun yder støtte til funktionærer, jf. figur 2.12. I denne forbindelse skal man imidlertid være opmærksom på, at kun en meget lille andel af samtlige virksomheder har gjort brug af denne kategori, jf. ovenfor.

Medarbejdere med risiko for at miste deres arbejde som følge af ændringer i kvalifikationskrav

Dette afsnit indeholder en belysning af, i hvilket omfang virksomhederne yder en afhjælpende indsats i relation til medarbejdere, der – som følge af ændrede kvalifikationskrav – risikerer at miste deres arbejde. En sådan indsats kan bidrage til at sikre, at de pågældende medarbejdere ikke udstødes fra arbejdsmarkedet.

I forbindelse med den gennemførte virksomhedsundersøgelse blev virksomhederne spurgt, om de tilbyder efteruddannelse til henholdsvis arbejdere og funktionærer, der ellers risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i kvalifikationskrav. Svarmulighederne var: *i høj grad*, *i nogen grad*, *i mindre grad* og *slet ikke*. Desuden havde virksomheden mulighed for at angive, at ingen i den pågældende medarbejdergruppe risikerer at miste deres job af denne årsag.

Nedenfor belyses, i hvilket omfang store og små private og offentlige virksomheder tilbyder efteruddannelse til medarbejdere, der ellers risikerer at miste deres arbejde som følge af ændrede kvalifikationskrav. Der skelnes i denne forbindelse mellem tilbudene til henholdsvis arbejdere og funktionærer. Med udgangspunkt i henholdsvis private og offentlige virksomheder, der har ansat både arbejdere og funktionærer, belyses dernæst, om der er forskel på, i hvilket omfang de to medarbejdergrupper får tilbud om efteruddannelse.

Efteruddannelse til arbejdere

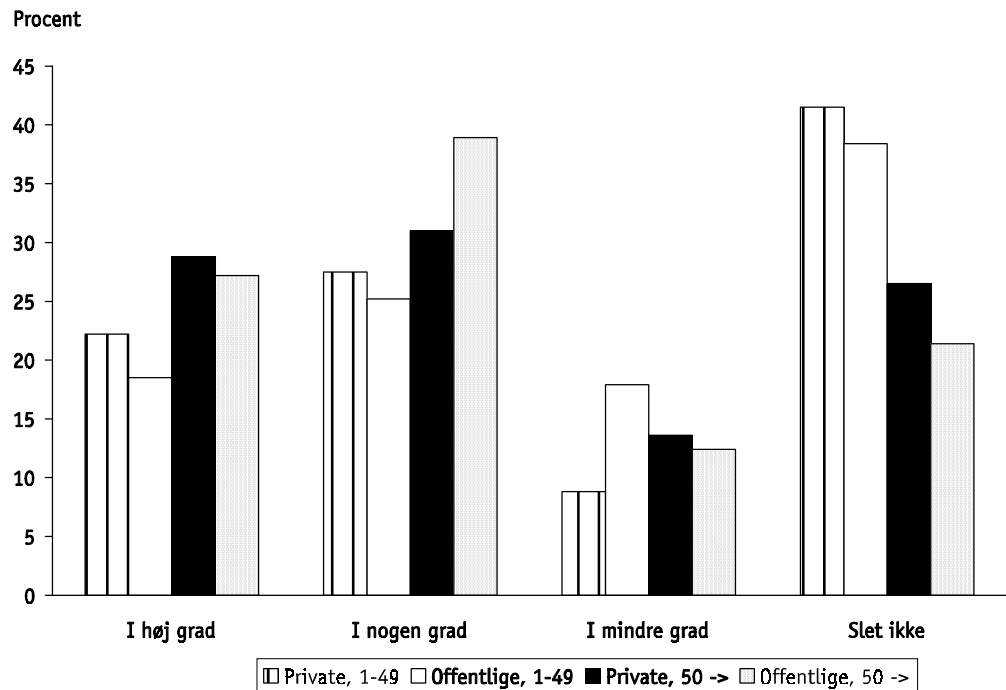
Beregninger viser, at blandt de virksomheder, hvor der er arbejdere ansat (64 pct. af samtlige), angiver kun 28 pct., at ingen arbejdere risikerer at miste deres job som følge af ændrede kvalifikationskrav. Denne andel er mindst på de små offentlige virksomheder (21 pct.). Derefter følger store private virksomheder (22 pct.), små private virksomheder (29 pct.) og store offentlige virksomheder (31 pct.). Det kan tyde på, at kravene til arbejderes omstillingsevne er størst i små offentlige virksomheder og i store private virksomheder.

Blandt de virksomheder, hvor (én eller flere) arbejdere risikerer at miste deres job på grund af ændringer i kvalifikationskrav, belyses, i hvilket omfang virksomhederne tilbyder arbejderne i risikogruppen efteruddannelse. Af beregninger fremgår, at halvdelen af samtlige virksomheder *i høj grad* eller *i nogen grad* giver arbejderne dette tilbud. Figur 2.14 viser, at andelen af virksomheder, der *i høj grad* eller *i nogen grad* tilbyder efteruddannelse til arbejdere, samlet set er større blandt de store end blandt de små virksomheder. Forskellen er især markant mellem store og små offentlige virksomheder.

Det fremgår, at små offentlige virksomheder både er blandt dem, hvor kravene til arbejderes omstillingsevne er størst og hvor mulighederne for som arbejder at få tilbudt efteruddannelse, hvis der er risiko for, at man mister sit arbejde som følge af ændrede kvalifikationskrav, er mindst. Det omvendte er tilfældet på store offentlige virksomheder. Resultaterne kan tyde på, at arbejderes risiko for at miste deres job i den offentlige sektor som følge af ændrede kvalifikationskrav er større i små end i store offentlige virksomheder.

Figur 2.14.

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



Uvægtet procentgrundlag: Private, 1-49: 355; Offentlige, 1-49: 107; Private, 50 ->: 444; Offentlige, 50 ->: 212.

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

Efteruddannelse til funktionærer

Andelen af virksomheder, der angiver, at ingen funktionærer risikerer at miste deres job som følge af ændrede kvalifikationskrav, er stort set den samme som for arbejdere. Beregninger viser således, at blandt de virksomheder, hvor der er ansat funktionærer (85 pct. af samtlige), angiver kun 27 pct., at ingen funktionærer

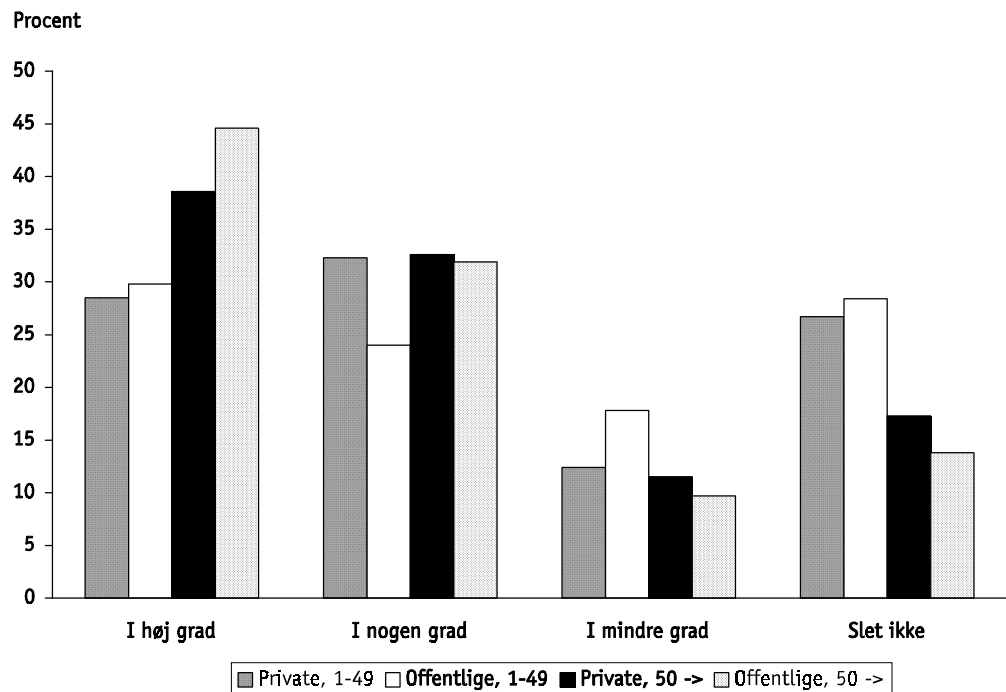
risikerer at miste jobbet som følge af ændringer i kvalifikationskravene. Den mindste andel finder vi blandt de store private virksomheder (17 pct.). Derefter følger store offentlige virksomheder (19 pct.), små offentlige virksomheder (25 pct.) og små private virksomheder (29 pct.). Det kan tyde på, at kravene til funktionærers omstillingsevne generelt er størst på de store virksomheder. Den mest markante forskel i forhold til arbejdere findes på de store offentlige virksomheder. Andelen af store offentlige virksomheder, der angiver, at ingen medarbejdere risikerer at miste jobbet som følge af ændrede kvalifikationskrav, er således større for arbejdere end for funktionærer (31 mod 19 pct.). Dette tyder på, at der på denne type virksomhed generelt stilles større krav til funktionærernes end til arbejderens omstillingsevne.

Med udgangspunkt i de virksomheder, hvor (én eller flere) funktionærer risikerer at miste deres arbejde som følge af ændrede kvalifikationskrav, belyses, i hvilket omfang funktionærerne tilbydes efteruddannelse. Beregninger viser, at 61 pct. af samtlige virksomheder *i høj grad* eller *i nogen grad* giver funktionærer dette tilbud. Der udvises således som forventet også i denne sammenhæng størst internt socialt engagement i forhold til funktionærer. Dette gælder, uanset hvilken af de fire virksomhedstyper det drejer sig om, jf. figur 2.14 og 2.15. Resultaterne indikerer, at arbejdere hyppigere end funktionærer risikerer at miste deres job som følge af ændrede kvalifikationskrav.

Ser vi på forskellene mellem omfanget af tilbud om efteruddannelse til funktionærer på de forskellige typer af virksomheder, jf. figur 2.15, tegner der sig det samme billede som for arbejdere: Samlet set tilbyder relativt flere store end små virksomheder *i høj grad* eller *i nogen grad* efteruddannelse. Også her er forskellen mest markant mellem store og små offentlige virksomheder. I de store offentlige virksomheder følges de relativt store krav til funktionærernes omstillingsevne således op med tilbud om efteruddannelse i relativt stort omfang.

Figur 2.15.

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



Uvægtet procentgrundlag: Private, 1-49: 506; Offentlige, 1-49: 254; Private, 50 ->: 593; Offentlige, 50 ->: 508.

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

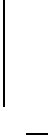
Efteruddannelse til arbejdere og/eller funktionærer?

Med udgangspunkt i henholdsvis private og offentlige virksomheder, der har ansat *både* arbejdere og funktionærer, belyses, om der er forskel på, i hvilket omfang arbejdere og funktionærer, som er ansat i samme virksomhed, får tilbudt efteruddannelse. I denne sammenhæng medtages desuden de virksomheder, der angiver, at ingen arbejdere og/eller funktionærer risikerer at miste deres job

som følge af ændrede kvalifikationskrav. Analyserne er udarbejdet ved at se på, hvordan virksomhedernes svar for arbejdere er fordelt for et givet svar for funktionærer. Fx: hvad har de virksomheder, der angiver *i høj grad* for funktionærer, angivet for arbejdere? I analyserne skelnes mellem private og offentlige virksomheder.

Det viser sig, at omfanget af tilbud om efteruddannelse til medarbejdere, der risikerer at miste deres job på grund af ændrede kvalifikationskrav, i flertallet af virksomhederne er det samme for arbejdere og funktionærer. På de virksomheder, hvor funktionærer ikke risikerer at miste jobbet som følge af ændrede kvalifikationskrav, er det ligeledes typiske, at arbejdere heller ikke risikerer at miste jobbet af denne årsag. Sammenfaldet mellem omfanget af tilbud/*ikke risiko* for arbejdere og funktionærer er generelt mere udpræget på private end på offentlige virksomheder.

På de private virksomheder finder vi den største grad af sammenfald for arbejdere og funktionærer blandt de virksomheder, der *slet ikke* tilbyder efteruddannelse (98 pct). På de offentlige virksomheder er sammenfaldet størst for kategorien *ikke risiko* (95 pct.). På de virksomheder, hvor der ikke er sammenfald mellem omfanget af tilbud om efteruddannelse til arbejdere og funktionærer, er det typiske ikke overraskende, at funktionærer i højere grad end arbejdere tilbydes efteruddannelse. Dette er mest udpræget på de offentlige virksomheder.



Virksomhedernes eksterne sociale engagement

Indledning

I dette kapitel vil det blive belyst, i hvilket omfang virksomhederne medvirker til at integrere og reintegrere forskellige grupper af personer, som har eller kan have problemer i forhold til arbejdsmarkedet.

Det vil blive belyst, i hvilket omfang virksomheder medvirker til at integrere personer:

- der er på vej ind på arbejdsmarkedet (lærlinge/elever, voksenlærlinge og praktikanter)
- der kan have risiko for at få en marginal position på arbejdsmarkedet (indvandrere/flygtninge herunder også 2. generationsindvandrere)
- der har ledighedsproblemer (forskellige typer tilskudsansættelser af ledige)
- der har forskellige typer begrænsninger af arbejdsevnen (revaliderende, fleksjob, 50/50-ordning mv., ansættelser af personer med handicap med/uden tilskud og ansættelser efter de sociale kapitler)

Fordi en virksomhed ansætter personer fra en eller flere af de grupper, som er angivet ovenfor, kan det ikke konkluderes, at denne virksomhed nødvendigvis er mere socialt ansvarlig, end en virksomhed der ikke ansætter disse grupper. Vi kender ikke virksomhedens motivation for ansættelsen, men vi kan konkludere, at adfærden – der måske alene er motiveret af ønsket om at øge indtjeningen – fremmer en ønskelig samfundsudvikling: en øget integration på arbejdsmarkedet af udsatte grupper.

Oplysningerne i det følgende er i flere tilfælde vægtet op til samtlige i landet. Tallene bygger på svar fra en stikprøve af virksomhe-

der og er dermed behæftet både med statistisk usikkerhed og med usikkerhed på grund af evt. fejlskøn fra virksomhedernes side. Ved opregningen vægtes usikkerheden også op, således at der kan være afvigelser mellem denne undersøgelses tal og de tal, som kendes fra totaltællinger, fx fra Danmarks Statistik.

Virksomhedernes beskæftigelse af elever/lærlinge og praktikanter

I dette afsnit belyses det, i hvilket omfang der ansættes elever/lærlinge, voksenlærlinge og praktikanter. I Anker (1998) diskuteres det, hvorfor virksomheder ansætter elever. Det konkluderes, at ansættelserne i et vist omfang bundes i en økonomisk rationel adfærd, men at ansættelserne også kan skyldes en tradition på virksomhederne for at uddanne lærlinge og elever.

Beskæftigelse af praktikanter er typisk meget kortvarig, og der er derfor for virksomheden ikke de samme langvarige bindinger mellem person og virksomhed som i forbindelse med ansættelsen af en elev.

Ifølge de oplysninger, virksomhederne har afgivet, har de private virksomheder – vægtet til det samlede antal private virksomheder – ansat lidt under 83.000 lærlinge eller elever, jf. bilagstabel 3.1. På de offentlige virksomheder er der – vægtet til det samlede antal virksomheder – ansat godt 26.000 lærlinge eller elever. Der er flest voksenlærlinge i de private virksomheder, næsten 8.000 (vægtet), mens der kun var godt 2.000 (vægtet) på de offentlige virksomheder.

Der er beskæftiget færre praktikanter end elever, og de fleste er beskæftiget på de offentlige virksomheder. På de offentlige virksomheder er der beskæftiget lidt over 15.000 praktikanter (vægtet), mens der blot er lidt over 8.000 (vægtet) på de private virksomheder, jf. bilagstabel 3.1.

39 pct. af alle de private virksomheder og 23 pct. af de offentlige virksomheder beskæftiger elever/lærlinge, jf. tabel 3.1. Andelen

som beskæftiger elever/lærlinge er lavest blandt de mindste virksomheder, men øges med virksomhedsstørrelsen. Langt de fleste offentlige og private virksomheder med over 500 ansatte har således elever/lærlinge. Når private virksomheder hyppigere har ansat elever end offentlige, hænger det sandsynligvis sammen med, at visse brancher, der har mulighed og tradition for at ansætte elever/lærlinge (håndværksvirksomheder), typisk er private. En nogenlunde lige stor andel af offentlige og private virksomheder har ansat voksenlærlinge (5 pct.).

Tabel 3.1.

Andel virksomheder, der angiver at de beskæftiger henholdsvis elever/lærlinge, praktikanter og voksenlærlinge, særskilt for antal ansatte på virksomheden og private og offentlige virksomheder. Procent.

	Antal ansatte						Alle	Uvægtet procent- grundlag
	1-20	21-50	51-100	101-200	201-500	Over 500		
<i>Beskæftiger elever/lærlinge:</i>								
Privat virksomhed	34	50	63	78	85	88	39	1.495
Offentlig virksomhed	11	36	45	72	49	95	23	968
<i>Beskæftiger praktikanter:</i>								
Privat virksomhed	4	13	16	22	33	57	6	1.495
Offentlig virksomhed	24	33	32	41	29	68	28	968
<i>Beskæftiger voksenlærlinge:</i>								
Privat virksomhed	5	9	18	34	32	34	7	1.492
Offentlig virksomhed	2	8	7	20	14	30	5	966

Fordelingen af elever på brancher (tabellerne er ikke gengivet her) er noget ulige. Inden for nogle brancher: jern og metal, forsyning og offentlige tjenester har over halvdelen af virksomhederne ansat elever/lærlinge, mens der kun er 11 pct. inden for undervisning og 19 pct. inden for hotel og restauration. Virksomheder inden for undervisning og social og sundhedsområdet beskæftiger oftest praktikanter. Blandt de private virksomheder er det oftest inden for jern og metal (15 pct.), at der er beskæftiget praktikanter.

Der er færre virksomheder, der har praktikanter, end der er virksomheder, der har elever/lærlinge, jf. tabel 3.1. Meget få af de små private virksomheder (4 pct.) beskæftiger praktikanter, andelen er voksende med virksomhedsstørrelsen. Inden for det offentlige er der noget mindre forskel på små og store virksomheder.

Når det belyses, hvorvidt virksomhederne beskæftiger eller ikke beskæftiger elever/lærlinge og praktikanter, så ser det ud til, at de mindre virksomheder kun i begrænset omfang ansætter disse grupper. Hvis der anlægges et andet perspektiv, og det i stedet betragtes, hvor stor en andel af samtlige lærlinge/elever og praktikanter, som beskæftiges på virksomhederne inden for de forskellige størrelseskategorier, så ser billedet noget anderledes ud, jf. tabel 3.2.

45 pct. af samtlige elever/lærlinge er beskæftiget på de mindste private virksomheder (under 20 ansatte), men disse virksomheder beskæftiger kun 26 pct. af de privat ansatte. De mindste private virksomheder beskæftiger således relativt mange elever. De største private virksomheder (over 500 ansatte) beskæftiger kun en lille del af de privat ansatte elever/lærlinge, 13 pct., men de beskæftiger 21 pct. af samtlige privat ansatte. De største private virksomheder har således stort set alle elever/lærlinge, men i forhold til deres størrelse har de kun ansat forholdsvis få. Denne forskel kan skyldes forskelle på brancher og produktionsformer i de små og store private virksomheder. Den fundne forskel mellem små og store private virksomheder kan ikke genfindes blandt de offentlige virksomheder.

Tabel 3.2.

Elever/lærlinge, praktikanter, voksenlærlinge og samtlige ansatte fordelt efter størrelsen af virksomheden hvor de er beskæftiget, særsilt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Antal ansatte						I alt pct.	Uvægtet antal per- soner i procent- grundlag
	1-20	21-50	51-100	101-200	201-500	Over 500		
<i>Lærlinge/elever:</i>								
Privat virk.	45	17	8	9	8	13	100	7.472
Off. virk.	9	10	13	17	27	24	100	7.524
<i>Praktikanter:</i>								
Privat virk.	37	23	9	11	9	11	100	1.055
Off. virk.	27	16	18	8	7	23	99	3.349
<i>Voksenlærlinge:</i>								
Privat virk.	48	17	12	12	8	4	101	592
Off. virk.	25	24	13	18	10	10	100	303
<i>Samtlige ansatte:</i>								
Privat virk.	26	15	11	13	13	21	99	251.199
Off. virk.	14	13	18	12	20	23	100	239.000

Der er også relativt flere praktikanter på de små virksomheder, end det ville forventes, givet hvor mange der er ansat på disse virksomheder. De små offentlige virksomheder har en større andel af praktikanterne, end det er tilfældet med lærlinge/elever.

Voksenlærlinge ansættes primært på de små private virksomheder, 48 pct. af de privat ansatte voksenlærlinge er beskæftiget på virksomheder med 1-20 ansatte. Voksenlærlinge i den offentlige sek-

tor er ikke i helt samme omfang ansat på små virksomheder som det er tilfældet i den private sektor.

Virksomhedernes beskæftigelse af personer med indvandrerbaggrund

At en virksomhed ansætter flygtninge og indvandrere kan fortolkes som et socialt engagement, idet virksomheden medvirker til, at personer, der kan have svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, får mulighed for det. Virksomhedens motiv behøver dog ikke at være et ønske om at øge integrationen. Ansættelsen af personer med en indvandrerbaggrund kan være udtryk for, at virksomheden finder, at disse personer bedst opfylder de krav, som virksomheden stiller.

Ifølge virksomhedernes egne oplysninger er der beskæftiget knapt 70.000 indvandrere/flygtninge på de danske virksomheder, jf. bilagstabel 3.1. Næsten 55.000 er ansat på private virksomheder, mens knapt 14.000 er ansat på offentlige virksomheder. Ifølge Danmarks Statistik (Danmarks Statistik, 1999b) var der godt 70.000 privat ansatte og 35.000 offentligt ansatte indvandrere og efterkommere d. 1.1.1998. Tallene i nærværende undersøgelse er noget lavere, hvilket måske kan hænge sammen med, at virksomhederne ikke tæller de vesteuropæiske og nordamerikanske indvandrere og efterkommere med.

En nogenlunde lige stor andel af offentlige (20 pct.) og private virksomheder (15 pct.) har ansat flygtninge/indvandrere, jf. tabel 3.3. På de fleste af de største virksomheder (over 500 ansatte) er der ansat flygtninge og indvandrere, mens det kun er godt 10 pct. af de mindste virksomheder, der beskæftiger personer fra denne gruppe.

Virksomheder inden for kemisk industri (39 pct.), møbel og anden industri (38 pct.), undervisning (32 pct.) og hotel og restauration (25 pct.) har oftere ansat flygtninge/indvandrere end andre virksomheder.

Tabel 3.3.

Andel virksomheder, der angiver at de beskæftiger indvandrere/flygtninge¹⁾, særskilt for antal ansatte på virksomheden og private og offentlige virksomheder. Procent.

	Antal ansatte						Alle	Uvægtet procentgrundlag
	1-20	21-50	51-100	101-200	201-500	Over 500		
Privat virk.	10	27	45	67	80	80	15	1.495
Off. virk.	12	25	34	59	34	93	20	968

1) Herunder 2. generations indvandrere.

Når det betragtes, hvor stor en andel af samtlige flygtninge/indvandrere, der er beskæftiget på de forskellige størrelseskategorier af virksomheder, jf. tabel 3.4, så fremgår det, at de største private virksomheder kun ansætter en ret begrænset andel af flygtninge/indvandrere. Private virksomheder med over 500 ansatte beskæftiger kun 9 pct. af de privat ansatte flygtninge/indvandrere. På de private virksomheder med mellem 100 og 500 ansatte er der derimod ansat en relativt stor andel, næsten halvdelen (49 pct.) af de privat ansatte flygtninge/indvandrere er ansat på disse virksomheder, der kun beskæftiger 26 pct. af samtlige privat ansatte.

Virksomhedernes ansættelse af personer med ledighedsproblemer

Virksomhedernes motiver for at ansætte ledige med tilskud kan være meget forskellige. Nogle ønsker måske en kortvarig billig arbejdskraft, mens andre ønsker at benytte løntilskudsperioden som en prøveperiode inden en ordinær ansættelse. Uanset hvilket

Tabel 3.4.

Indvandrere/flygtninge¹⁾ fordelt efter størrelsen af virksomheden, hvor de er beskæftiget, særskilt for offentlige og private virksomheder. Procent.

	Antal ansatte						I alt pct.	Uvægtet antal personer i pro- centgrundlag
	1-20	21-50	51-100	101-200	201-500	Over 500		
Privat virk.	19	14	10	20	29	9	101	5.789
Off. virk.	22	13	15	13	13	24	100	3.882

1) Herunder 2. generations indvandrere.

motiv virksomheden har, så kan beskæftigelsen virke integrerende for den ledige.

Virksomhederne blev bedt om at oplyse, hvor mange personer der aktuelt var ansat med tilskud på virksomheden, samtidigt blev de bedt om at opdele disse personer efter hvilken ordning, de var ansat. De private virksomheder angiver, at godt 6.000 (vægtet op til samtlige private virksomheder) ledige er ansat med tilskud, jf. bilagstabel 3.2, mens der er ansat næsten 17.000 (vægtet) på de offentlige virksomheder. Dette svarer nogenlunde til opgørelsen fra Danmarks Statistik, jf. Danmarks Statistik, 1999a.

5 pct. af de private virksomheder og 36 pct. af de offentlige har ansat ledige med tilskud, jf. tabel 3.5. De mindste private virksomheder har langt sjældnere end de større ansat ledige med tilskud. På de offentlige virksomheder er forskellene mindre på store og små virksomheders brug af ansættelser med tilskud.

Virksomheder inden for social og sundhedsområdet (40 pct.), møbel o.a. industri (40 pct.) og undervisning (36 pct.) har hyppigst ansat ledige med tilskud. Inden for landbrug er der ingen ansat med tilskud, og kun 1 pct. af virksomhederne inden for forsyning beskæftiger denne gruppe.

Tabel 3.5.

Andel virksomheder, der angiver at de beskæftiger ledige ansat med tilskud ¹⁾, særskilt for antal ansatte på virksomheden og private og offentlige virksomheder. Procent.

	Antal ansatte						Alle	Uvægtet procentgrundlag
	1-20	21-50	51-100	101-200	201-500	Over 500		
Privat virk.	3	8	17	22	15	22	5	1.495
Off. virk.	29	47	47	48	71	42	36	969

1) Jobtræning, individuel jobtræning og puljejob.

Tabel 3.6.

Ledige ansat med tilskud¹⁾, fordelt efter størrelsen af virksomheden, hvor de er beskæftiget, særskilt for offentlige og private virksomheder. Procent.

	Antal ansatte						I alt pct.	Uvægtet antal personer i procentgrundlag
	1-20	21-50	51-100	101-200	201-500	Over 500		
Privat virk.	38	24	13	18	3	4	100	320
Off. virk.	41	21	17	8	9	4	100	1.688

1) Jobtræning, individuel jobtræning og puljejob.

Selvom de mindre virksomheder ikke har ansat ledige med tilskud så ofte som de større virksomheder, så er det alligevel omkring 40 pct. af de ledige, der ansættes med tilskud, som beskæftiges på virksomheder med 1-20 ansatte, jf. tabel 3.6. Dette resultat støttes af Andersen & Bach (1998), hvor det fremgår, at virksomheder, som ansætter ledige med tilskud, typisk ansætter én uanset virksomhedens størrelse. I forhold til deres størrelse ansætter de store virksomheder således kun et begrænset antal ledige med tilskud, hvorimod de små virksomheder ansætter flere, end det kunne forventes.

Virksomhedernes beskæftigelse af personer med begrænsninger i arbejdsevnen

I dette afsnit belyses virksomheders ansættelser af personer med begrænsninger i arbejdsevnen. Denne gruppe omfatter: personer under revalidering, personer ansat i fleksjob, skånejob, 50/50-ordningen, 1/3-ordningen, ansættelser af personer med forskellige handicap, ansatte efter sociale kapitler i overenskomsterne og personer ansat i "uformelle skånejob". Det er muligt, at der kan være et vist overlap mellem nogle af de nævnte grupper. Fx kan personer med handicap være ansat med tilskud. Personer med handicap, der er ansat på virksomhederne, vil i nogle tilfælde ikke have en begrænset arbejdsevne i det job, de udfører. Det vil derfor i nogle tilfælde ikke være helt korrekt at omtale hele gruppen som personer med begrænsninger i arbejdsevnen.

Ifølge de oplysninger virksomhederne har afgivet, har de private virksomheder ansat næsten 7.000 (vægtet) personer med begrænsninger af arbejdsevnen i forskellige tilskudsordninger, de offentlige virksomheder har ansat godt 8.000 (vægtet), jf. bilagstabel 3.2.

Knap 9.500 (vægtet) personer med handicap er ansat på private virksomheder, mens knapt 7.500 (vægtet) er ansat på offentlige virksomheder, jf. bilagstabel 3.3. Ifølge Bengtsson (1997) skulle ca. 100.000 være i beskæftigelse af dem, som selv vurderer, at de har en så stor funktionshæmning, at der i undersøgelsen vurderes at være tale om et "handicap". Dette tal ligger langt over antallet i nærværende undersøgelse. Det kan bl.a. hænge sammen med, at handicap i denne undersøgelse defineres af virksomheden, mens det hos Bengtsson defineres af personen. Virksomhederne kender sandsynligvis kun til medarbejdernes handicap i de tilfælde, hvor de er direkte synlige eller har en markant betydning for udførelsen af arbejdsopgaverne.

De private virksomheder oplyser, at lidt over 2.500 (vægtet) personer er ansat efter overenskomsternes sociale kapitler, på de offentlige virksomheder er der ansat lidt over 1.000 (vægtet) personer. Endelig angiver de private virksomheder, at lidt over 10.000

(vægtet) personer er ansat i “uformelle skånejob”, noget færre – næsten 6.000 (vægtet) er ansat på offentlige virksomheder¹⁾.

Offentlige virksomheder har i højere grad end private ansat personer med begrænset arbejdsevne, jf. tabel 3.7. 18 pct. af de offentlige virksomheder har ansat mindst én person med begrænset arbejdsevne med tilskud, mens det kun gælder for 5 pct. af de private virksomheder. Der er også en større andel af de offentlige virksomheder (21 pct.), der har ansat mindst én person med handicap, end der er af de private virksomheder (9 pct.).

I forbindelse med alle de forhold der belyses i tabel 3.7 fremgår det, at små virksomheder i mindre grad end større har ansat personer med begrænsninger i arbejdsevnen. Andelen, som har ansat personer med begrænset arbejdsevne, er i de fleste tilfælde større i de mindste offentlige virksomheder end i de mindste private virksomheder.

Ansættelser med tilskud af personer med nedsat arbejdsevne fordeles sig meget ujævnt på de forskellige brancher, tabellerne er ikke gengivet her. Ansættelserne sker hyppigt inden for møbel o.a. industri (21 pct.), transport (14 pct.), offentlige tjenester (26 pct.) og undervisning (23 pct.), mens denne type ansættelser meget sjældent forekommer inden for landbrug (3 pct.), jern og metal (4 pct.) samt forretningsservice og finansvirksomhed (4 pct.).

Det er ikke de samme brancher, der har ansat personer med handicap og personer med begrænset arbejdsevne ansat med tilskud. Ansættelserne er specielt hyppige inden for landbrug (19 pct.), kemisk industri mv. (20 pct.), transport (16 pct.), offentlige tjenester (28 pct.) og undervisning (28 pct.), mens hotel og restauration (0 pct.) skiller sig ud, idet der stort set ikke er virksomheder i denne branche der har ansat personer med handicap.

1) Antallet af “uformelle skånejob” er opgjort ved at stille virksomhederne følgende spørgsmål: “Hvis vi ser bort fra dem jeg lige har spurgt om (med løntilskud, handicappede, sociale kapitler), vil De så sige, at en eller flere medarbejdere på virksomheden i praksis har et skånejob?”.

Tabel 3.7.

Andel virksomheder, der angiver, at de beskæftiger henholdsvis personer med begrænset arbejdsevne ansat med tilskud, ansatte med handicap, ansatte efter overenskomsternes sociale kapitler samt ansatte i "uformelle skånejob", særskilt for virksomhedsstørrelse og private og offentlige virksomheder. Procent.

	Antal ansatte						Alle	Uvægtet procentgrundlag
	1-20	21-50	51-100	101-200	201-500	Over 500		
<i>Personer med begrænset arbejdsevne ansat med tilskud¹⁾:</i>								
Privat virksomhed	3	10	15	31	20	25	5	1.495
Off. virksomhed	12	25	26	42	32	74	18	969
<i>Ansatte med handicap²⁾:</i>								
Privat virksomhed	6	13	24	34	34	52	9	1.495
Off. virksomhed	16	27	25	42	34	77	21	969
<i>Ansæt efter sociale kapitler:</i>								
Privat virksomhed	3	4	8	15	7	20	4	1.487
Off. virksomhed	2	6	8	7	12	19	4	965
<i>Ansatte i "uformelle skånejob"</i>								
Privat virksomhed	5	17	24	24	35	46	8	1.490
Off. virksomhed	7	22	23	28	25	67	13	967

1) Indeholder revalidering, fleksjob, skånejob, 50/50-og 1/3-ordning.

2) Både ansatte med og uden løntilskud.

Der er ikke så store branchemæssige forskelle på ansættelser efter overenskomsternes sociale kapitler. De er dog noget hyppigere inden for jern og metal (9 pct.), hotel og restauration (7 pct.) og offentlige tjenester (6 pct.). De "uformelle skånejob" er til gengæld meget ujævnt fordelt. Virksomheder inden for den kemiske industri (28 pct.), jern og metal (17 pct.), offentlige tjenester (23 pct.) og undervisning (25 pct.) har relativt ofte ansat personer i

“uformelle skånejob”, mens virksomheder inden for hotel og restauration (2 pct.) stort set ikke har nogen.

Når samtlige personer med begrænset arbejdsevne fordeles efter størrelsen af den virksomhed, de er ansat på, jf. tabel 3.8, så ses det, at det er de mindste virksomheder, der har relativt flest ansat.

Omkring halvdelen af de personer med nedsat arbejdsevne, der er ansat med tilskud, er beskæftiget på virksomheder med under 50 ansatte, der tegner sig for under 40 pct. af den samlede beskæftigelse (se nederst i tabel 3.2).

Næsten 60 pct. af de beskæftigede med handicap er ansat på virksomheder med 50 ansatte og derunder. De største virksomheder (over 500 ansatte) beskæftiger kun 6-8 pct. af dem med handicap, men de omfatter lidt over 20 pct. af samtlige beskæftigede (se nederst i tabel 3.2).

Ansættelser efter overenskomsternes sociale kapitler sker kun i et ret begrænset omfang. Disse ansættelser er tilsyneladende i noget mindre grad end de øvrige forhold koncentreret på de små virksomheder, jf. tabel 3.8.

Endelig ses det af tabel 3.8, at over halvdelen af dem, der er ansat i “uformelle skånejob”, er beskæftiget på virksomheder med under 50 ansatte.

Alt i alt fremgår det således, at der er en tendens til, at de mindre virksomheder beskæftiger en relativt større andel af personer med nedsat arbejdsevne, end man ville forvente ud fra de mindre virksomheders andel af den samlede beskæftigelse.

Tabel 3.8.

Personer med begrænset arbejdsevne ansat med tilskud, ansatte med handicap, ansatte efter overenskomsternes sociale kapitler samt ansatte i "uformelle skånejob" fordelt efter størrelsen af virksomheden, hvor de er beskæftiget, særskilt for offentlige og private virksomheder. Procent.

	Antal ansatte						I alt pct.	Uvægtet antal personer i pro- centgrundlag
	1-20	21-50	51-100	101-200	201-500	Over 500		
<i>Personer med begrænset ar- bejdsevne ansat med tilskud¹⁾:</i>								
Privat virk.	33	16	11	25	6	9	100	501
Off. virk.	24	27	13	10	11	15	100	895
<i>Ansatte med han- dicap²⁾:</i>								
Privat virk.	44	15	11	17	7	6	100	879
Off. virk.	35	23	12	12	11	8	101	878
<i>Ansæt efter socia- le kapitler:</i>								
Privat virk.	(38)	(15)	(15)	(7)	5	(20)	100	147
Off. virk.	(19)	(19)	21	10	23	8	100	209
<i>Ansatte i "ufor- melle skånejob"</i>								
Privat virk.	31	23	14	9	16	8	101	1.161
Off. virk.	26	18	21	10	14	10	99	1.007

Anm.: Et tal i parentes angiver, at tallet bygger på oplysninger fra mindre end 10 virksomheder.

1) Indeholder revalidering, fleksjob, skånejob, 50/50-og 1/3-ordning.

2) Både ansatte med og uden løntilskud.

Analyser af sandsynligheden for at virksomheder har ansat forskellige typer af arbejdskraft

Der er gennemført en række statistiske analyser (logistisk regression) af hvilke forhold, der har betydning for, hvorvidt en virksomhed har ansat forskellige typer af medarbejdere.

I bilagstabel 3.4 præsenteres resultaterne af analyser af, hvilke forhold der påvirker sandsynligheden for, at der er ansat hhv. flygtninge/indvandrere, lærlinge/elever, voksenlærlinge, praktikanter og ledige med løntilskud. Et “+” i tabellen angiver, at et forhold øger sandsynligheden for fx ansættelse af en lærling/elev målt i forhold til reference kategorien, der er angivet ved et “•”. En “-” angiver, at sandsynligheden mindskes, mens et “0” angiver at der ikke kan konstateres forskel i forhold til referencekategorien.

Virksomhedsstørrelsen har betydning for alle de forhold, der analyseres i bilagstabel 3.4. Da det analyseres, om virksomhederne har ansat mindst én fx indvandrer/flygtning, og ikke hvor stor en del de udgør af samtlige medarbejdere, så har de mindste virksomheder i samtlige analyser i bilagstabel 3.4 mindre chance end de største for at have ansat mindst én person fra de analyserede grupper.

For ansættelser af ledige med løntilskud betyder virksomhedsstørrelsen mindst, idet der alene kan konstateres en forskel mellem de mindste (1-20 ansatte) og de største virksomheder (over 500 ansatte).

Virksomhedens ejerforhold og for de private virksomheders vedkommende, hvorvidt virksomheden er medlem af en arbejdsgiverorganisation, indgår også i analysen. Der kan i de fleste analyser konstateres en forskel på private virksomheder, som hhv. er og ikke er medlemmer af en arbejdsgiverorganisation. Private virksomheder, der er medlem af en arbejdsgiverorganisation, har oftere lærlinge/elever og voksenlærlinge end ikke-medlemmer, mens de virksomheder, der ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation, oftere har ansat flygtninge/indvandrere og ledige med løntilskud.

Virksomhedens økonomiske situation har også i de fleste tilfælde en betydning for ansættelse af de forskellige grupper. Virksomheder, der oplever, at deres økonomi er særdeles god, har i mindre

omfang end andre ansat flygtninge og indvandrere. Denne gruppe, der i forvejen kan have svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, er således oftere beskæftiget på virksomheder, der kan være i en noget anstrengt økonomisk situation. Praktikanter og ledige med løntilskud – begge grupper som er billig arbejdskraft for virksomhederne – har en mindre sandsynlighed for at være ansat på virksomheder, hvor økonomien er særdeles eller ret god, end de har for at være ansat på andre virksomheder.

Virksomheder, der ifølge egne angivelser er i en særdeles god økonomisk situation, har en større sandsynlighed end andre for at have ansat lærlinge/elever.

Andelen af medarbejdere på en virksomhed, som ikke har en erhvervsuddannelse, er også i nogle tilfælde af betydning for sandsynligheden for at have ansat de betragtede grupper. Både praktikanter og lærlinge/elever er hyppigere ansat på virksomheder, hvor andelen uden en uddannelse er lav. Flygtninge og indvandrere har en mindre sandsynlighed for at være beskæftiget på virksomheder, hvor alle har en erhvervsuddannelse, end på andre virksomheder.

Der er også foretaget analyser af, hvilke forhold der har betydning for at der foretages ansættelser af personer med begrænset arbejdssevne med tilskud, personer med handicap, personer efter overenskomsternes sociale kapitler samt ansatte i "uformelle skånejob", jf. bilagstabel 3.5. I disse analyser er der i forhold til bilagstabel 3.4 inddraget flere forklarerende variabler, bl.a. spørgsmål der vedrører virksomhedens holdninger til ansættelser af personer med begrænsninger i arbejdssevnen og opfattelsen af udviklingen i de offentlige tilskudsordninger.

Virksomhedsstørrelsen har – ligesom i de foregående analyser – oftest en betydning for, hvorvidt virksomhederne ansætter forskellige grupper med begrænsninger i arbejdssevnen. Ansættelser efter overenskomsternes sociale kapitler ser dog ud til at være en undtagelse.

Offentlige virksomheder ansætter oftere end private personer med begrænset arbejdsevne med tilskud og personer med handicap. Hvorvidt private virksomheder er medlem af en arbejdsgiverorganisation, har alene en betydning i forbindelse med ansættelser i "uformelle skånejob". Virksomheder, der ikke er medlemmer af en arbejdsgiverorganisation, har oftere personer ansat i "uformelle skånejob".

Virksomhedens økonomiske situation og andelen af medarbejdere uden erhvervsuddannelse er i de fleste tilfælde uden betydning. Ansatte efter overenskomsternes sociale kapitler har en mindre sandsynlighed for at være beskæftiget på virksomheder, hvor over halvdelen har en erhvervsuddannelse.

Der er i analyserne i bilagstabel 3.5 også inddraget oplysninger om virksomhedernes vurdering af, om udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet i de senere år har gjort det lettere eller sværere at have personer med nedsat arbejdsevne på virksomheden. Der kan ikke konstateres sammenhænge mellem svaret på dette spørgsmål og ansættelser af personer med begrænsninger i arbejdsevnen. Der er også inddraget et tilsvarende spørgsmål i analyserne, der vedrører udviklingen i offentlige ordningers betydning for ansættelse af personer med begrænset arbejdsevne. Besvarelsen af dette spørgsmål har i de fleste tilfælde en betydning for, hvorvidt virksomheden har ansat forskellige grupper af personer med begrænset arbejdsevne. Virksomheder, der har ansat personer i "uformelle skånejob", mener i højere grad end andre, at de offentlige ordninger har gjort det noget eller meget sværere at ansætte personer med begrænsninger i arbejdsevnen. Det kan hænge sammen med, at virksomheder, der benytter "uformelle skånejob", netop har valgt at fastholde/ansætte personer med begrænset arbejdsevne uden brug af offentlige ordninger. Virksomheder, der ikke kender til udviklingen i de offentlige ordninger, eller som ikke oplever, at der har været en udvikling, har i mindre omfang end andre ansat personer med tilskud og ansat personer med handicap.

Virksomhederne blev bedt om at vurdere både ledelsens og medarbejdernes holdning til at fastholde medarbejdere med begrænset arbejdsevne. Begge spørgsmål blev inddraget i analysen, og der kunne stort set ikke konstateres nogen sammenhæng mellem disse spørgsmål og sandsynligheden for at ansætte forskellige grupper med begrænset arbejdsevne. Der blev også inddraget to tilsvarende spørgsmål, der belyser virksomhedens vurdering af medarbejdernes og ledelsens holdning til at ansætte personer udefra med begrænset arbejdsevne. Vurderingen af medarbejdernes holdninger er tilsyneladende stort set uden betydning, mens ledelsens holdning i de fleste tilfælde har betydning. Således har virksomheder, der er meget eller ret positive over for personer udefra, oftere ansat personer med handicap, ansatte efter de sociale kapitler og personer ansat i "uformelle skånejob". Sandsynligheden for at ansætte personer med begrænset arbejdsevne med tilskud hænger ikke sammen med virksomhedens holdning til at ansætte personer udefra med nedsat arbejdsevne.

Virksomhedernes brug af løntilskud

Indledning

I dette kapitel belyses virksomhedernes brug af ansættelser med løntilskud. Det vil blive belyst, hvordan de øvrige ansatte ifølge virksomhederne påvirkes af tilskudsansættelserne. Er sådanne ansættelser en lettelse eller en belastning for de øvrige ansatte? Og i hvilket omfang medfører ansættelser med løntilskud, at virksomhederne undlader at foretage ordinære ansættelser? I analyserne i dette kapitel indgår alene virksomheder, der har svaret, at de aktuelt har ansat en eller flere personer med løntilskud.

Er ansættelser med tilskud en belastning eller aflastning af de øvrige medarbejdere?

I tabel 4.1 er vist andelen af virksomheder, der har svaret, at ansættelser med løntilskud er henholdsvis en belastning og en aflastning for virksomhedens øvrige medarbejdere. Andelen er beregnet særskilt for offentlige og private virksomheder og de grupper, virksomhederne har ansat med løntilskud.

Det fremgår af tabellen, at omkring 20 pct. af de offentlige virksomheder oplever, at det er en belastning for ordinært ansatte at have medarbejdere med løntilskud, uanset om det er personer med begrænset arbejdsevne eller ledige, der ansættes med tilskud. Også godt 20 pct. af de private virksomheder angiver, at løntilskudsansættelser belaster øvrige medarbejdere.

Der er gennemført en statistisk analyse (logistisk regression) af, hvilke forhold der har betydning for, at en virksomhed vurderer, at ansættelser med løntilskud medfører, at nogle ordinært ansatte belastes mere end ellers. Branchetilhørsforhold er det eneste forhold, der har betydning. Inden for forretningsservice, forsyningsvirksomhed og jern og metal er der en større

sandsynlighed end inden for andre brancher for, at ordinært ansatte belastes af løntilskudsansættelsen.

Af tabel 4.1 fremgår også, hvor mange virksomheder der vurderer, at løntilskudsansættelser aflaster øvrige medarbejdere. På de offentlige virksomheder mener 84 pct., at ledige ansat med løntilskud aflaster øvrige medarbejdere, mens 62 pct. af de private virksomheder har denne opfattelse.

Godt halvdelen af både de offentlige og private virksomheder mener, at ordinært ansatte aflastes i forbindelse med ansættelser af personer med begrænset arbejdsevne. På offentlige virksomheder, hvor der både er ansat ledige og personer med begrænset arbejdsevne med løntilskud, mener 91 pct. at ansættelserne aflaster nogle af de øvrige medarbejdere. På de private virksomheder vurderes ansættelser af begge grupper ikke at virke mere aflastende end ansættelser af personer med begrænset arbejdsevne.

Alt i alt mener langt flere virksomheder, at løntilskudsansættelser aflaster øvrige medarbejdere end, at øvrige medarbejdere belastes mere end ellers.

Der er også gennemført en analyse af, hvilke forhold der øger sandsynligheden for, at løntilskudsansættelser vurderes at virke aflastende. Offentlige virksomheder har en større sandsynlighed end private for at vurdere, at ansættelserne virker aflastende, og ansættelser af ledige har en større sandsynlighed for at virke aflastende end ansættelser af personer med begrænset arbejdsevne. Der er yderligere en tendens til, at de største virksomheder – med over 500 ansatte – har en mindre sandsynlighed for at vurdere ansættelserne som aflastende end de mindre virksomheder.

Løntilskudsansættelsers betydning for virksomhedens produktion og ansættelsesbehov

Løntilskudsansættelser kan på den ene side give personer, der har svært ved at finde beskæftigelse, mulighed for at arbejde på en almindelig arbejdsplads. På den anden side kan løntilskudsansættel-

Tabel 4.1

Andelen af virksomheder der har svaret at nogle ordinært ansatte belastes hhv. aflastes ved ansættelser med løntilskud, særskilt for offentlige og private virksomheder, samt for virksomheder der har ansat ledige og personer med begrænset arbejdsevne med tilskud. Procent.

	Privat, har følgende grupper ansat med tilskud			Offentlig, har følgende grupper ansat med tilskud		
	Personer med begrænset arbejdsevne	Ledige	Begge grupper	Personer med begrænset arbejdsevne	Ledige	Begge grupper
Ja, nogle ordinært ansatte belastes mere end ellers	17	30	19	23	21	28
Ja, nogle ordinært ansatte aflastes	51	62	52	52	84	91
Maksimalt uvægtet procentgrundlag	147	115	53	157	284	175

ser eventuelt også bevirke, at beskæftigelsen af ordinært ansatte bliver mindre end ellers. Den samlede beskæftigelse forøges antagelig ikke i helt samme omfang, som antallet af løntilskudsansættelser umiddelbart lader formode.

Denne problematik er belyst gennem fire spørgsmål, som virksomhederne har besvaret, jf. tabel 4.2 og 4.3.

Virksomhederne blev for det første spurgt, om ansættelser med tilskud medfører, at der bliver udført opgaver, der ellers ikke ville være blevet udført. Dette spørgsmål er en indikator for, om ansættelserne med løntilskud medfører, at produktionen bliver større end ellers. 40 pct. af de private virksomheder, der har ansatte med løntilskud, har svaret bekræftende på nævnte spørgsmål. Det samme gælder 64 pct. af de offentlige virksomheder. Det tyder på,

Tabel 4.2

Andelen af virksomheder med ansatte med løntilskud, der har svaret bekræftende på en række spørgsmål vedr. ansættelser af personer med tilskud. Særsilt for offentlige og private virksomheder, samt for virksomheder der har ansat ledige og personer med begrænset arbejdsevne med tilskud. Procent.

	Privat, har følgende grupper ansat med tilskud			Offentlig, har følgende grupper ansat med tilskud		
	Personer med begrænset arbejdsevne	Ledige	Begge grupper	Personer med begrænset arbejdsevne	Ledige	Begge grupper
Ja, ansættelser med tilskud medfører at der bliver udført arbejdsopgaver, der ellers ikke ville blive udført	36	48	71	61	59	82
Ja, behovet for at ansætte medarbejdere uden tilskud bliver mindre end ellers	22	25	35	12	22	36
Ja, ville have ansat én eller flere af de samme eller andre personer uden tilskud, hvis det ikke havde været muligt at få løntilskud	47	15	32	29	11	24
Maksimalt uvægtet procentgrundlag	147	114	53	157	284	175

at løntilskudet medfører, at den samlede produktion forøges, navnlig i den offentlige sektor. Det gælder dog ikke for alle virksomheder. På de virksomheder, hvor det ikke er tilfældet, må de

Tabel 4.3

Antal personer som virksomhederne ville have ansat, hvis det ikke havde været muligt at få løntilskud, i forhold til antallet af personer ansat med tilskud. Særsomt for virksomheder der har ansat forskellige grupper med tilskud og offentlige og private virksomheder. Procent.

	Privat virksomhed		Offentlig virksomhed	
	Pct.	Antal virksomheder	Pct.	Antal virksomheder
Har alene ansat ledige med tilskud	15	115	7	284
Har alene ansat personer med begrænset arbejdssevne med tilskud	41	149	20	157
Har ansat begge grupper med tilskud	9	53	11	175
Har ansat personer med tilskud, men kender ikke ordningen ¹⁾	56	49	19	26
Alle, der har ansatte med tilskud	27	366	11	642

1) Virksomheder, der ikke har kunnet afgøre hvilke ordninger de tilskudsansatte var ansat under, er placeret i denne gruppe.

løntilskudsansattes produktion alternativt formodes udført af ordinært ansatte (enten via en større arbejdsbelastning end ellers eller via ordinære ansættelser i stedet for løntilskudsansættelser).

Af tabel 4.2 fremgår, at løntilskudsansættelser, ifølge virksomhedernes angivelser, i et vist omfang mindsker behovet for ordinært ansatte. Afhængigt af, hvilke løntilskudsansatte, der er tale om, angiver mellem 12 pct. og 36 pct. af virksomhederne, at tilskudsansættelsen medfører, at behovet for at ansætte medarbejdere uden tilskud bliver mindre end ellers.

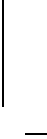
For yderligere at uddybe denne problematik blev virksomhederne også spurgt, om de ville have ansat én eller flere af de tilskudsansatte eller andre personer, såfremt det ikke havde været muligt at få løntilskud. Næsten halvdelen af de private virksomheder (47

pct.) og 29 pct. af de offentlige, der alene havde ansat personer med begrænset arbejdsevne, angiver, at de ville have ansat en eller flere af de samme eller andre personer uden løntilskud. Andelen er meget lavere – mellem 11 og 15 pct. – blandt dem, der alene har ansat ledige med løntilskud. Der er i gennemsnit en noget højere andel af private virksomheder end af offentlige, der vurderer, at de også ville have ansat en eller flere af de løntilskudsansatte eller andre uden løntilskud.

En statistisk analyse af, hvilke forhold der har betydning for, at virksomhederne vurderer, at de også ville ansætte en eller flere uden løntilskud, viser, at virksomheder, der alene har ansat ledige med løntilskud, har en mindre sandsynlighed end andre for også at ville ansætte uden tilskud. Der er en tendens til, at virksomheder, der vurderer deres økonomi som “særdeles god” og “ret god”, hyppigere også ville ansætte uden tilskud end virksomheder med en ringere vurdering af økonomien. Samtidig understøtter analysen, at der er en tendens til, at private hyppigere end offentlige også ville foretage ansættelser uden løntilskud. Denne forskel kan skyldes, at offentlige virksomheder i et vist omfang er forpligtigede til at ansætte ledige med løntilskud.

De virksomheder, der angav, at de ville have ansat andre eller en eller flere af dem, som var ansat med løntilskud, blev spurgt om, hvor mange de ville have ansat, hvis det ikke havde været muligt at få løntilskud. Når virksomhedernes besvarelser vægtes, så de svarer til samtlige virksomheder, svarer det til, at der på landsplan er knapt 7.400 job på interviewtidspunktet, som er besat med løntilskud, men som virksomheden også ville have besat uden løntilskud. For de private virksomheder betyder det, at lidt over 25 pct. af de job, der besættes med løntilskud, også ville være blevet besat uden løntilskud, svarende til knapt 4.400 job på landsplan. På de offentlige virksomheder er den tilsvarende andel lidt over 10 pct., jf. tabel 4.3, hvilket svarer til næsten 3.000 job på landsplan. Disse størrelser kan benævnes ordningernes dødvægtseffekt, dvs. fortrængning af ordinær beskæftigelse. På den anden side medfører ordningerne en merbeskæftigelse af ledige og

personer med begrænset arbejdsevne på ca. 36.000 personer på landsplan, ifølge den her anvendte mekaniske og skønsmæssige opgørelsesmetode.



Socialt engagement – muligheder, barrierer, holdninger og eksternt samarbejde

Dette kapitel består af tre dele. Indledningsvis belyses virksomhedernes muligheder og barrierer i forhold til at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Dernæst belyses virksomhedernes holdninger til hhv. at fastholde egne medarbejdere og til at ansætte personer udefra med nedsat arbejdsevne. Undervejs gives en karakteristik af virksomheder med nærmere angivne muligheder, barrierer og holdninger. Endelig belyses, hvem virksomhederne samarbejder med i forbindelse med beskæftigelse og fastholdelse af udsatte grupper. Analyserne i kapitlet er baseret på resultaterne af den gennemførte virksomhedssurvey, jf. beskrivelsen heraf i bilag 1.

Muligheder og barrierer

Analysen af mulighederne og barriererne i forhold til at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne omfatter for det første en undersøgelse af, i hvilket omfang det ifølge virksomhedernes eget udsagn er økonomisk og praktisk muligt at have sådanne medarbejdere ansat på virksomheden. For det andet belyses, om udviklingen i de senere år i hhv. arbejdspladsens situation, overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet og de offentlige ordninger har gjort ansættelse af sådanne medarbejdere lettere eller sværere.

Medarbejdere med nedsat arbejdsevne – praktisk og økonomisk muligt?

I forbindelse med den gennemførte virksomhedsundersøgelse har vi spurgt virksomhederne, i hvor høj grad det på deres virksomhed er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Formålet er som nævnt at få et indblik i mulighederne og barriererne i forhold til at have denne medarbejdergruppe ansat.

Beregninger viser, at flertallet af virksomhederne ifølge eget udsagn ikke har de store praktiske og økonomiske muligheder for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Hele 40 pct. af virksomhederne har således angivet, at det *i mindre grad* er praktisk og økonomisk muligt, mens 35 pct. har angivet *slet ikke*. Omvendt angiver kun 4 pct. af virksomhederne, at det *i høj grad* er praktisk og økonomisk muligt.

Tabel 5.1.
Virksomhedernes opfattelse af, i hvor høj grad det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særsomt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Privat			Offentlig		
	1-49	50 +	I alt	1-49	50 +	I alt
I høj grad	4	3	4	6	3	5
I nogen grad	20	35	21	23	27	24
I mindre grad	38	45	38	40	58	44
Slet ikke	39	17	37	30	12	27
I alt	101	100	100	99	100	100
Uvægtet procentgrundlag	763	715	1.478	358	604	962

Der er ikke de helt store forskelle på holdningen blandt private og offentlige virksomheder i denne forbindelse, jf. tabel 5.1. Der er

dog relativt flere private end offentlige virksomheder, der har angivet, at det *slet ikke* er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Den samme, men mere markante forskel finder vi mellem små og store virksomheder. Det synes således ikke overraskende at være mere praktisk og økonomisk belastende for små end for store virksomheder at have denne type medarbejdere ansat.

Vi har valgt at se nærmere på de virksomheder, hvor der tilsyneladende eksisterer en egentlig praktisk og økonomisk barriere i forhold til at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, dvs. den tredjedel af de adspurgte virksomheder, der har svaret *slet ikke*. Af bilagstabel 5.1 fremgår, hvordan en række virksomhedsspecifikke forhold påvirker sandsynligheden for, at det efter virksomhedens opfattelse *slet ikke* er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Analyserne i denne og de efterfølgende bilagstabeller er udarbejdet ved hjælp af logistisk regression.

Bilagstabel 5.1 viser i tråd med ovenstående, at små i højere grad end mellemstore virksomheder mener, at der eksisterer en praktisk og økonomisk barriere i forhold til at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne¹⁾. Det samme gælder private virksomheder, der er medlem af en arbejdsgiverforening, i forhold til offentlige virksomheder. Derimod har det ikke signifikant betydning, om de private virksomheder er medlem af en arbejdsgiverforening eller ej.

Det viser sig desuden ikke overraskende, at virksomheder, der ikke vurderer deres økonomiske situation som "særdeles god" i højere grad end andre oplever en praktisk og økonomisk barriere i forhold til at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Det samme gælder virksomheder, der har færre eller nogenlunde sam-

1) Det samme gælder formentligt små virksomheder i forhold til store. Denne forskel er ganske vist ikke helt signifikant ifølge beregningerne (og indgår derfor ikke i tabellen), men forklaringen synes at være, at relativt få store virksomheder indgår i beregningerne.

me antal ansatte som året før i forhold til virksomheder, der har flere ansatte end året før. Det fremgik i kapitel 3, at virksomheder, som vurderede deres økonomiske situation som dårlig, havde en højere sandsynlighed end andre for at ansætte ledige med løntilskud, men en mindre sandsynlighed for løntilskudsansættelser af personer med begrænset arbejdsevne. Disse virksomheder oplever sandsynligvis en større økonomisk barriere over for ansættelser af personer med begrænset arbejdsevne end ledige.

Sammensætningen af virksomhedens ansatte synes ligeledes at have betydning i denne sammenhæng. På virksomheder, hvor det ene køn dominerer blandt de ansatte, eksisterer der således tilsyneladende i højere grad en barriere i forhold til at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne end på kønsblandede virksomheder. Det samme gælder på virksomheder med relativt få funktionæransatte i forhold til virksomheder, hvor funktionærerne udgør en større andel af de ansatte, samt på virksomheder, hvor mere end halvdelen af de ansatte er uden erhvervsuddannelse i forhold til virksomheder, hvor alle ansatte har en erhvervsuddannelse.

Endelig har det betydning, om virksomhederne aktuelt har personer med nedsat arbejdsevne ansat. Dette gælder uanset, om de pågældende personer er ansat med løntilskud eller ej. Virksomheder, der har sådanne personer ansat, mener således ikke overraskende i mindre grad end de øvrige, at der eksisterer en praktisk og økonomisk barriere i forhold til at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Medarbejdere med nedsat arbejdsevne – har udviklingen gjort det lettere eller sværere?

I forbindelse med den gennemførte virksomhedsundersøgelse blev virksomhederne spurgt, om udviklingen i de senere år i følgende forhold har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne:

- arbejdspladsens situation
- overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet og
- de offentlige ordninger (herunder flexjob).

Tabel 5.2.

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

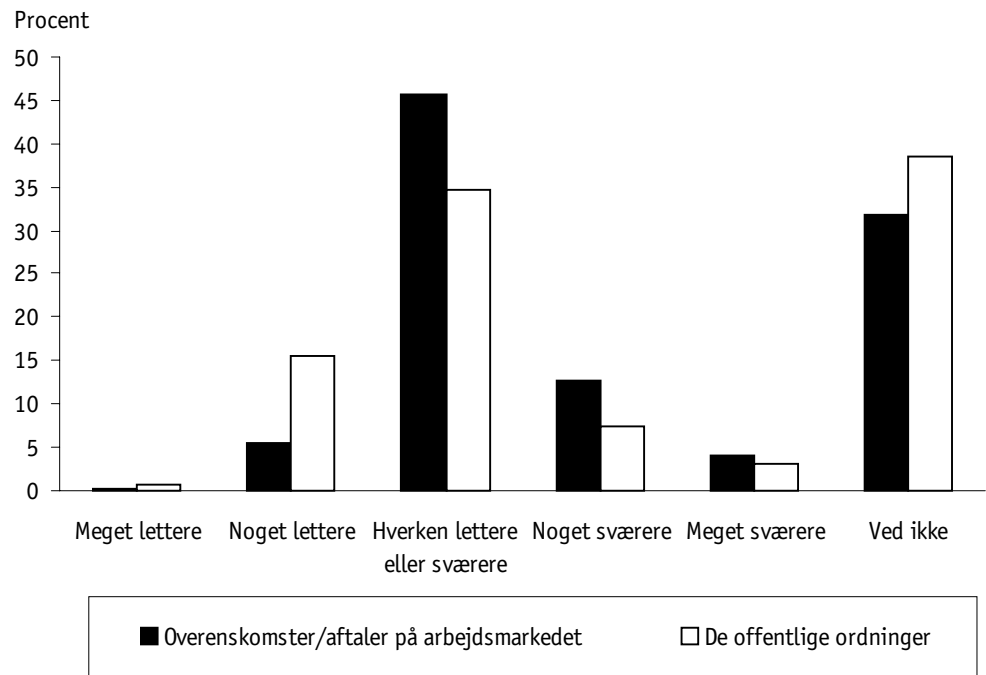
	Privat			Offentlig		
	1-49	50 +	I alt	1-49	50 +	I alt
Meget lettere	1	1	1	1	1	1
Noget lettere	8	16	9	10	6	9
Hverken lettere/sværere	43	33	42	36	36	36
Noget sværere	20	30	21	27	34	28
Meget sværere	9	10	9	20	12	19
Ved ikke	19	11	18	6	10	7
I alt	100	101	100	100	99	100
Uvægtet procentgrundlag	768	717	1.485	357	610	967

Formålet er at få indblik i, om mulighederne for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne – efter virksomhedernes opfattelse – er blevet forbedret eller forringet i de senere år og dermed få en indikation af, om eventuelle barrierer på dette område er blevet formindsket eller forøget.

Virksomhedernes besvarelse vedr. arbejdspladsens situation fremgår af tabel 5.2. Det generelle billede er, at andelen af virksomheder, der mener, at udviklingen i arbejdspladsens situation har gjort det sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, er større end andelen, der mener, at denne udvikling har gjort det lettere. Dette gælder på tværs af ejerforhold og virksomhedsstørrelse. Sammenlignes private og offentlige virksomheder fremgår det, at offentlige i højere grad end private mener, at udviklingen i arbejdspladsens situation har gjort det sværere. Blandt de offentli-

Figur 5.1.

Virksomhedernes opfattelse af, om udviklingen i de senere år i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet og de offentlige ordninger har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Procent.



Uvægtet procentgrundlag: Overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet: 2.450; de offentlige ordninger: 2.449.

ge virksomheder er der ikke den store forskel på opfattelsen blandt små og store virksomheder. Blandt de private virksomheder er der ganske vist relativt flere store end små virksomheder, der mener, at udviklingen i arbejdspladsens situation har gjort det lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Der er ligeledes relativt flere store end små virksomheder, der mener, at udviklingen har gjort det sværere. Resultatet skal ses i lyset af, at en mindre andel store end små private virksomheder har angivet *hverken lettere eller sværere* og *ved ikke*.

Virksomhedernes besvarelser vedr. overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet og de offentlige ordninger fremgår af figur 5.1. Figuren viser, at flertallet af virksomhederne enten har svaret *hverken lettere eller sværere* eller har angivet *ved ikke* på spørgsmålene om betydningen af udviklingen i hhv. overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet og de offentlige ordninger i relation til det at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. En del af *ved ikke*-svarene kan formentligt henføres til manglende kendskab til udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet og de offentlige ordninger. En stor andel af de virksomheder, der har svaret *ved ikke* til spørgsmålet om betydningen af udviklingen i de offentlige ordninger, har således i en anden sammenhæng angivet, at de ikke har eller har utilstrækkeligt kendskab til ordninger, der gør det muligt at fastholde eller ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Den store andel af virksomheder, der enten har svaret *hverken lettere eller sværere* eller *ved ikke*, indikerer, at mange virksomheder ikke har oplevet, at de omtalte forhold har ændret mulighederne for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Når det drejer sig om de offentlige ordninger, er der relativt flere virksomheder, der mener, at udviklingen i disse ordninger har gjort det lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne end virksomheder, der mener, at denne udvikling har gjort det sværere (16 mod 11 pct.). Det omvendte gør sig gældende, når det drejer sig om udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet (6 mod 17 pct.).

Det fremgår af ovenstående, at blandt de virksomheder, der angiver, at de nævnte forhold har ændret mulighederne, er der således på den ene side en svag indikation af, at udviklingen i de offentlige ordninger har forbedret mulighederne for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. På den anden side er der tegn på, at arbejdspladsens situation og overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet i større omfang end tidligere udgør en barriere i forhold til sådanne ansættelser.

Vi valgte at se nærmere på, hvordan forskellige virksomhedsspecifikke forhold påvirker sandsynligheden for, at udviklingen i hhv. arbejdspladsens situation, overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet og de offentlige ordninger efter virksomhedens opfattelse har gjort det *noget/meget sværere* at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Formålet er at give en karakteristik af de virksomheder, der mener, at de nævnte forhold i større omfang end tidligere udgør en barriere på dette område. Resultaterne fremgår af bilagstabel 5.2.

Det fremgår, at virksomhedsstørrelse ikke har signifikant betydning for, i hvilket omfang virksomhederne mener, at udviklingen i de senere år i hhv. arbejdspladsens situation, overenskomster/aftaler og de offentlige ordninger har gjort det vanskeligere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Det fremgår desuden, at offentlige virksomheder i højere grad end private, der er medlem af en arbejdsgiverforening, mener, at udviklingen i de nævnte forhold har gjort det sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Det samme gælder for private virksomheder, der ikke er medlem af en arbejdsgiverforening, i forhold til private virksomheder, der er medlem, når det drejer sig om udviklingen i de offentlige ordninger.

Der synes generelt at være en tendens til, at jo dårligere virksomhedens økonomiske situation vurderes at være, i jo større omfang mener de, at udviklingen i hhv. arbejdspladsens situation, overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet og de offentlige ordninger har gjort det sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Det samme gælder virksomheder med færre/nogenlunde samme antal ansatte i forhold til året før sammenlignet med virksomheder, der har flere ansatte, når det drejer sig om udviklingen i de offentlige ordninger.

Det fremgår, at virksomheder, hvor kvinder udgør størstedelen af de ansatte, i større omfang end de øvrige virksomheder mener, at udviklingen i hhv. arbejdspladsens situation og overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet har gjort det sværere at have medarbej-

dere med nedsat arbejdsevne. Det fremgår desuden, at virksomheder, hvor de ansatte er nogenlunde ligeligt fordelt på arbejdere og funktionærer, i højere grad end virksomheder, der er domineret af funktionærer, mener, at udviklingen i hhv. arbejdspladsens situation og de offentlige ordninger har gjort det sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Det samme gælder virksomheder, der er domineret af arbejdere i forhold til virksomheder, der er domineret af funktionærer, når det drejer sig om udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet. Det fremgår endeligt, at sammensætningen af de ansatte på erhvervsuddannelse generelt ikke har signifikant betydning i denne sammenhæng.

Virksomheder, der har ansat personer med nedsat arbejdsevne med løntilskud, afviger ikke signifikant fra de øvrige virksomheder, når det drejer sig om, i hvilket omfang de mener, at udviklingen i de senere år har gjort det sværere at have ansatte med nedsat arbejdsevne. Derimod mener virksomheder, der har ansat personer med nedsat arbejdsevne uden løntilskud, i højere grad end de øvrige, at udviklingen i hhv. overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet og de offentlige ordninger har gjort det sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat. Disse virksomheder vurderer således i højere grad end de øvrige, at udviklingen på disse områder går i en negativ retning. Forskellen skal dog (bl.a.) ses i lyset af, at disse virksomheder i relativt mindre omfang end de øvrige har svaret *ved ikke*.

Holdninger

Dette afsnit omfatter en analyse af holdningerne til dels at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne, dels at skabe job til vanskeligligt stillede personer uden arbejde, herunder personer med nedsat arbejdsevne. I første del af afsnittet belyses, om ledelsen og medarbejderne har en positiv, negativ eller neutral holdning til at have ansat personer med nedsat arbejdsevne. I anden del af afsnittet ser vi nærmere på virksomhedernes holdning til den fremtidige indsats i forhold til de nævnte grupper. Det undersøges således, om hhv. private og offentlige virksomheder efter de adspurgtes

opfattelse i højere eller mindre grad end i dag bør gøre en indsats på disse områder.

Medarbejdere med nedsat arbejdsevne – positive eller negative holdninger?

I dette afsnit belyses, om ledelsen og medarbejderne har en positiv, negativ eller neutral holdning til at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, når det drejer sig om hhv. fastholdelse af egne medarbejdere og ansættelse af personer udefra. Analyserne er, som de øvrige analyser i kapitlet, baseret på en virksomhedsundersøgelse, der omfatter de personaleansvarliges besvarelser af et spørgeskema. Belysningen af medarbejdernes holdning er således baseret på den personaleansvarliges udsagn, hvilket i sagens natur kan være problematisk, da vi ikke ved, i hvor høj grad, der er overensstemmelse mellem medarbejdernes holdning og den personaleansvarliges opfattelse heraf. Afsnittet afrundes med en karakteristik af de positivt indstillede virksomheder. Disse analyser tager udgangspunkt i ledelsens holdning, da det må anses for at være det mest pålidelige udsagn i denne forbindelse.

Fastholdelse af egne medarbejdere

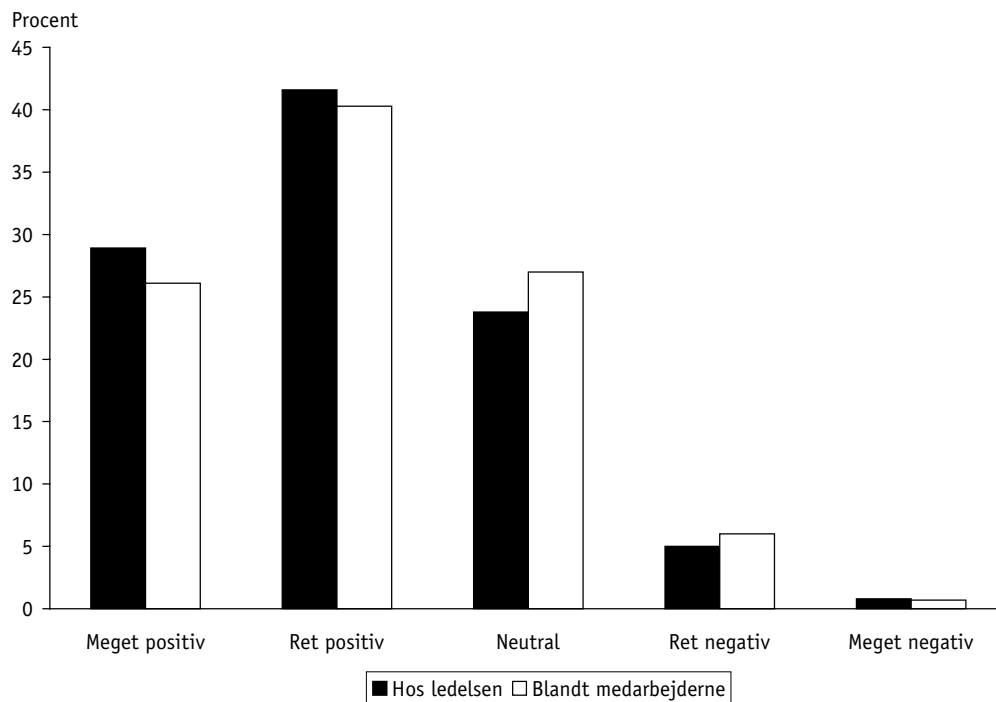
I forbindelse med den gennemførte virksomhedsundersøgelse blev virksomhederne spurgt, hvilken holdning ledelsen og medarbejdere har til, at medarbejdere på virksomheden, der får nedsat arbejdsevne, fastholdes i beskæftigelse. Besvarelserne fremgår af figur 5.2.

Det fremgår, at flertallet af virksomhederne har en positiv holdning til at fastholde egne medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne. Omkring 40 pct. er *ret positive*, mens lidt over 25 pct. er *meget positive*. Kun godt 5 pct. af virksomhederne har en negativ holdning til dette spørgsmål.

Det fremgår desuden, at fordelingen af holdningen hos ledelsen ifølge de personaleansvarliges udsagn stort set svarer til fordelingen af holdningen blandt medarbejderne. Dette er ikke nødvendigvis udtryk for, at ledelse og medarbejdere på *samme virksomhed*

Figur 5.2.

Holdningen til, at medarbejdere på virksomheden, der får nedsat arbejdsevne, fastholdes i beskæftigelse. Sæskilt for holdningen hos ledelsen og blandt medarbejderne. Procent.



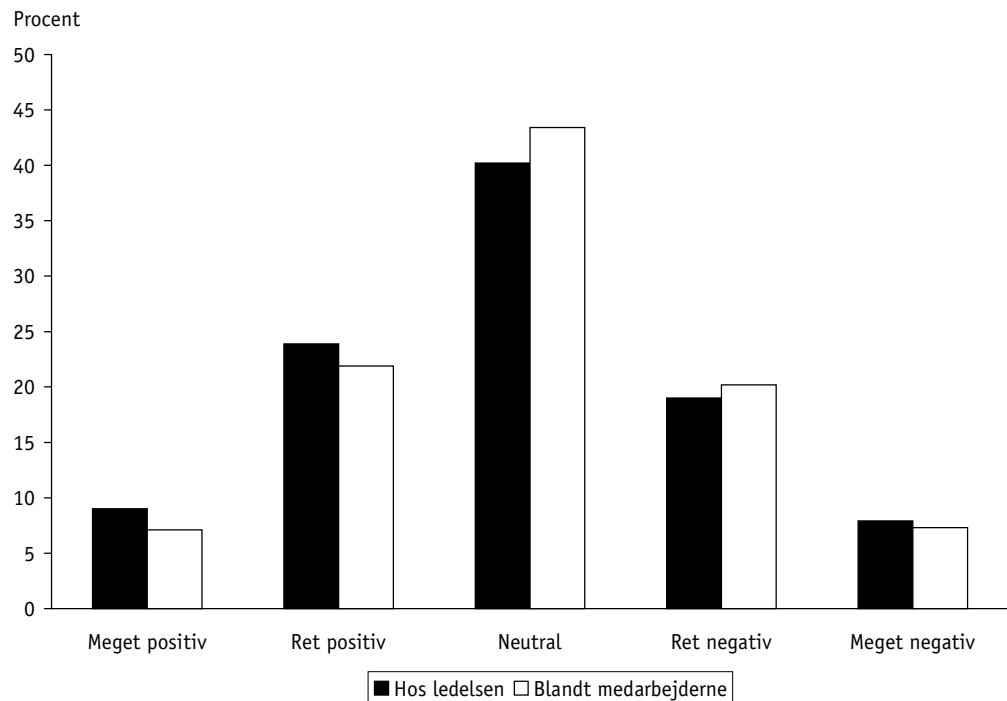
Uvægtet procentgrundlag: Holdning hos ledelsen: 2.445; holdning blandt medarbejderne: 2.425.

har samme holdning. Beregninger viser imidlertid, at dette ifølge den personaleansvarlige er tilfældet på 90 pct. af virksomhederne. På de resterende virksomheder er vurderingen i 4 ud af 5 tilfælde, at ledelsen er mere positivt indstillet end medarbejderne.

Nedenfor vil de virksomheder, hvor ledelsen er positivt indstillet over for fastholdelse af egne medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne, blive karakteriseret nærmere.

Figur 5.3.

Holdningen til, at der nyansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen. Særs­kilt for holdningen hos ledelsen og blandt medarbejderne. Procent.



Uvægtet procentgrundlag: Holdning hos ledelsen: 2.412; holdning blandt medarbejderne: 2.387.

Ansættelse af personer udefra

Virksomhederne blev desuden spurgt, hvilken holdning ledelse og medarbejdere har til, at der nyansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen. Besvarelsene er gengivet i figur 5.3.

Figuren viser, at godt 40 pct. af virksomhederne har angivet, at de er *neutrale* over for, at der nyansættes personer med nedsat arbejdsevne. De resterende virksomheder er nogenlunde ligeligt fordelt på positive og negative holdninger. Sammenlignes figur 5.3 med figur 5.2 fremgår, at en væsentligt større andel af virksomhederne er positivt stemt i forhold til fastholdelse af egne medarbej-

dere med nedsat arbejdsevne end over for nyansættelse af sådanne personer.

Også når det drejer sig om ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne, er der tale om, at fordelingen af holdningen hos ledelse og blandt medarbejdere ifølge den personaleansvarlige stort set er den samme. Beregninger viser, at på 91 pct. af virksomhederne angives, at holdningen er den samme i de to grupper. På de resterende virksomheder angives i 3 ud af 4 tilfælde, at ledelsen er mere positivt indstillet end medarbejderne.

Nedenfor gives en nærmere karakteristik af de virksomheder, hvor ledelsen er positivt indstillet over for ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne.

Positiv indstilling – karakteristik af virksomheder

I dette afsnit ser vi nærmere på, hvordan en række virksomhedsspecifikke forhold påvirker sandsynligheden for, at ledelsen er *meget/ret positiv* over for at have personer med nedsat arbejdsevne, når det drejer sig om hhv. fastholdelse af egne medarbejdere og ansættelse af personer udefra. Formålet er for det første at få et indblik i, hvad der karakteriserer de positivt indstillede virksomheder og for det andet at få indsigt i lighederne og forskellene mellem virksomheder, der er positivt indstillet over for henholdsvis fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Baggrunden for at lade analyserne tage udgangspunkt i ledelsens holdning er som nævnt, at det må anses for at være det mest pålidelige udsagn i denne forbindelse. Resultaterne er gengivet i bilagstabel 5.3.

Det fremgår, at virksomhedernes størrelse ikke har signifikant betydning for, i hvilket omfang ledelsen på den enkelte virksomhed er positivt indstillet over for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne – dette gælder uanset, om det drejer sig om fastholdelse af egne medarbejdere eller nyansættelse af personer udefra. Derimod er ledelsen på de offentlige virksomheder signifikant hyppigere positivt indstillet på disse områder end ledelsen på private

virksomheder, der er medlem af en arbejdsgiverforening. Hvorvidt de private virksomheder er medlem af en arbejdsgiverforening har derimod ikke signifikant betydning i denne sammenhæng.

Det fremgår desuden, at virksomhedernes økonomiske situation har forskellig betydning afhængigt af, om det drejer sig om fastholdelse af egne medarbejdere eller nyansættelse af personer udefra. Jo bedre virksomhedernes økonomiske situation vurderes at være, jo større er sandsynligheden for, at virksomheden er positivt indstillet over for at fastholde egne medarbejdere. Omvendt er disse virksomheder mindst positive over for at ansætte personer udefra. En forklaring kan være, at virksomheder med dårlig økonomi i højere grad end de øvrige er positivt indstillet over for at rekruttere arbejdskraft udefra, hvis de kan blive ansat med løntilskud. For både fastholdelse af egne medarbejdere og nyansættelse af personer udefra gælder, at virksomheder, der har flere ansatte end året før, i højere grad er positivt indstillet over for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne end virksomheder, der har nogenlunde samme antal ansatte som året før. Forklaringen kan måske bl.a. være, at virksomheder, der udvider, har større mulighed for at finde arbejdsopgaver, der kan løses af personer med nedsat arbejdsevne.

Sammensætningen af de ansatte med hensyn til køn har signifikant betydning i denne sammenhæng. Kønsblandede virksomheder er således i højere grad end de øvrige positivt indstillet over for fastholdelse af egne medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne. Kønsblandede virksomheder er ligeledes i højere grad end virksomheder, der er domineret af mandlige ansatte, positivt indstillet over for at nyansætte personer udefra med nedsat arbejdsevne. Sammensætningen af de ansatte på funktionærer og arbejdere har ikke signifikant betydning i denne sammenhæng. Derimod er virksomheder med relativt få ansatte uden erhvervsuddannelse signifikant oftere end virksomheder, hvor ansatte uden erhvervsuddannelse udgør mindst halvdelen, positivt indstillet over for fastholdelse af egne medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne.

Endelig viser det sig, at de virksomheder, der har konkrete erfaringer med at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, også har den mest positive indstilling hertil. Virksomheder, der aktuelt har personer ansat med nedsat arbejdsevne (uanset om det er med løntilskud eller ej), er således mere positivt indstillet end de øvrige over for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, hvad enten det gælder fastholdelse af egne medarbejdere eller nyansættelse af personer udefra. Desuden er virksomheder, der i interviewåret (1998) havde fastholdt medarbejdere med langvarig sygdom/forringet arbejdsevne i øvrigt, mere positivt indstillet end de øvrige over for at fastholde egne medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne. Resultaterne tyder på, at de konkrete erfaringer ikke har haft en afskrækkende effekt – tværtimod.

Holdninger til den fremtidige indsats

Dette afsnit omfatter en belysning af holdningen til, om virksomhederne i højere eller mindre grad end i dag bør a) fastholde egne medarbejdere, hvis arbejdsevne forringes og b) medvirke til at skabe job til langtidsledige, personer med nedsat arbejdsevne og andre vanskeligt stillede personer uden arbejde. Der skelnes i denne forbindelse mellem holdningen til hhv. private og offentlige virksomheders fremtidige indsats. Afslutningsvis gives en karakteristik af de virksomheder, der mener, at hhv. private og offentlige virksomheder i fremtiden i meget/noget højere grad bør gøre en indsats på disse områder.

Fastholdelse af egne medarbejdere med forringet arbejdsevne

I forbindelse med den gennemførte virksomhedsundersøgelse blev virksomhederne spurgt om deres holdning til, hvorvidt hhv. private og offentlige virksomheder i Danmark i højere eller mindre grad end i dag bør forsøge at fastholde egne medarbejdere, der får forringet arbejdsevne.

Langt den overvejende del af de adspurgte virksomheder (beregninger viser, at det alt i alt drejer sig om knap 80 pct.) mener, at virksomhederne i Danmark i fremtiden bør forøge deres indsats i forhold til at forsøge at fastholde medarbejdere, hvis arbejdsevne

Tabel 5.3.

Holdningen til, om hhv. private og offentlige virksomheder i Danmark i højere eller mindre grad end i dag bør forsøge at fastholde egne medarbejdere, hvis arbejdssevne forringes. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Privat			Offentlig		
	1-49	50 +	I alt	1-49	50 +	I alt
<i>Holdning til private virksomheder:</i>						
Meget højere grad	18	20	18	25	22	24
Noget højere grad	35	36	35	41	27	38
Lidt højere grad	24	27	24	21	33	23
Hverken højere/mindre grad	22	16	22	13	18	14
Mindre grad ¹⁾	1	0	1	0	0	0
I alt	100	99	100	100	100	99
Uvægtet procentgrundlag	756	709	1.465	346	591	937
<i>Holdning til offentlige virksomheder:</i>						
Meget højere grad	22	20	22	26	22	25
Noget højere grad	32	33	32	45	28	42
Lidt højere grad	21	22	21	19	25	20
Hverken højere/mindre grad	23	23	23	11	24	13
Mindre grad ¹⁾	2	2	2	0	0	0
I alt	100	100	100	101	99	100
Uvægtet procentgrundlag	738	689	1.427	354	603	957

1) "Mindre grad" dækker over besvarelsene "lidt mindre grad", "noget mindre grad" og "meget mindre grad".

forringes. Dette gælder på tværs af virksomhedsstørrelse og ejerforhold, jf. tabel 5.3. Der er således alt i alt mindre end 2 pct. af virksomhederne, der mener, at virksomhederne i fremtiden i min-

dre grad bør forsøge at fastholde medarbejdere, der får forringet arbejdsevne.

Besvarelsene på spørgsmålet om holdningen til hhv. private og offentlige virksomheders fremtidige indsats i forhold til fastholdelse af egne medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne, er stort set ens fordelt – hverken virksomhedsstørrelse eller ejerforhold synes at give anledning til markante forskelle i denne forbindelse, jf. tabel 5.3. Resultatet er imidlertid ikke nødvendigvis udtryk for, at holdningen på den enkelte virksomhed er den samme til private og offentlige virksomheders indsats. Beregninger viser, at 70 pct. af de adspurgte virksomheder har samme holdning til private og offentlige virksomheders fremtidige indsats. Blandt de resterende er der en svag overvægt af virksomheder, der mener, at de offentlige virksomheder i højere grad end private bør forøge deres indsats. Denne forskel kan tilskrives de offentlige virksomheders besvarelser!

Nedenfor gives en karakteristik af de virksomheder, der mener, at hhv. private og offentlige virksomheder i *meget/noget højere grad* bør forøge indsatsen i forhold til fastholdelse af egne medarbejdere. De virksomheder, der har givet udtryk for denne holdning til hhv. private og offentlige virksomheders fremtidige indsats, udgør godt 55 pct. og 57 pct. af samtlige adspurgte.

Skabelse af job til vanskeligt stillede personer uden arbejde

Virksomhederne blev desuden spurgt om deres holdning til, hvorvidt hhv. private og offentlige virksomheder i Danmark i fremtiden bør medvirke til at skabe job til langtidsledige, personer med nedsat arbejdsevne og andre vanskeligt stillede personer uden arbejde.

Beregninger viser, at flertallet af de adspurgte virksomheder (ca. 70 pct.) mener, at virksomhederne i højere grad bør medvirke til at skabe job til vanskeligt stillede personer uden arbejde. Dette gælder uanset virksomhedsstørrelse og ejerforhold, jf. tabel 5.4. Som ovenfor er der således også på dette område kun meget få

Tabel 5.4.

Holdningen til, om hhv. private og offentlige virksomheder i Danmark i højere eller mindre grad end i dag bør medvirke til at skabe job til langtidsledige, personer med nedsat arbejdsevne og andre vanskeligt stillede personer. Særsomt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Privat			Offentlig		
	1-49	50 +	I alt	1-49	50 +	I alt
<i>Holdning til private virksomheder:</i>						
Meget højere grad	11	13	11	22	20	21
Noget højere grad	29	23	28	42	28	39
Lidt højere grad	23	29	24	21	38	24
Hverken højere/mindre grad	33	32	33	15	15	15
Mindre grad ¹⁾	4	3	3	1	0	1
I alt	100	100	99	101	101	100
Uvægtet procentgrundlag	748	707	1.455	345	591	936
<i>Holdning til offentlige virksomheder:</i>						
Meget højere grad	21	16	20	24	21	23
Noget højere grad	29	27	29	35	25	33
Lidt højere grad	21	23	21	20	36	23
Hverken højere/mindre grad	27	31	27	18	18	18
Mindre grad ¹⁾	4	3	4	2	1	2
I alt	102	100	101	99	101	99
Uvægtet procentgrundlag	736	682	1.418	351	600	951

1) "Mindre grad" dækker over besvarelsene "lidt mindre grad", "noget mindre grad" og "meget mindre grad".

virksomheder (alt i alt ca. 3 pct.), der mener, at virksomhederne i mindre omfang bør gøre en indsats.

Ser vi på fordelingen af holdningen til hhv. private og offentlige virksomheders fremtidige indsats, fremgår det, at der ikke er de helt store forskelle – hverken ejerforhold eller virksomhedsstørrelse giver således anledning til væsentlige afvigelser i denne forbindelse, jf. tabel 5.4. Der er dog relativt flere private virksomheder, der har svaret i *meget højere grad*, når det drejer sig om holdningen til offentlige virksomheder, end når det drejer sig om holdningen til private. Når den enkelte virksomheds holdning til hhv. private og offentlige virksomheders fremtidige indsats på dette område sammenholdes, viser beregninger, at knap 2/3 af virksomhederne har den samme holdning til private og offentlige virksomheder. Blandt de resterende er der en overvægt af virksomheder, der mener, at det primært er de offentlige virksomheders indsats, der bør forøges på dette område. Denne forskel kan tilskrives de private virksomheders besvarelser – blandt de offentlige virksomheder er der således en lille overvægt af virksomheder, der mener, at det især er de private virksomheder, der bør forøge deres indsats.

Ovenfor fandt vi, at væsentligt flere af de adspurgte virksomheder er positivt stemt, når det gælder fastholdelse af egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne, end når det drejer sig om at nyansætte sådanne personer. Spørgsmålet er, om den samme forskel kan genfindes, når det drejer sig om, hvorvidt den fremtidige indsats skal forøges eller formindskes, når det drejer sig om på den ene side fastholdelse af egne medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne, og på den anden side skabelse af job til vanskeligt stillede personer uden arbejde. Det fremgår af ovenstående, at andelen af virksomheder, der mener, at virksomhederne i Danmark i højere grad bør medvirke til skabelse af job til vanskeligt stillede personer *er* mindre end andelen, der mener, at virksomhederne i højere grad bør forsøge at fastholde egne medarbejdere. Forskellen gælder både, når det drejer sig om holdningen til private og offentlige virksomheders fremtidige indsats. Imidlertid er forskellen langt mindre markant, end det var tilfældet ovenfor.

En del af forklaringen på den langt mindre markante forskel kan være, at mens besvarelsene ovenfor alene drejede sig om nyansæt-

telse af personer med nedsat arbejdsevne, går besvarelsene her desuden også bl.a. på ansættelse af langtidsledige. Holt (1998) finder således, at der er langt flere virksomheder, der ønsker at modtage langtidsledige, end virksomheder, der har ønsket om at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. En yderligere forklaring kan være, at mens besvarelsene ovenfor drejede sig om holdningen til, at den enkelte virksomhed gjorde en indsats, går besvarelsene i denne forbindelse på holdningen til virksomhedernes indsats generelt.

Nedenfor gives en nærmere karakteristik af de virksomheder, der giver udtryk for, at hhv. private og offentlige virksomheder i *meget eller noget højere grad* bør medvirke til at skabe job til vanskeligt stillede personer uden arbejde. De virksomheder, der har givet udtryk for denne holdning til hhv. private og offentlige virksomheders fremtidige indsats, udgør 57 og 72 pct. af samtlige adspurgte.

Den fremtidige indsats bør forøges – karakteristik af virksomheder

I dette afsnit ser vi nærmere på, hvordan en række virksomhedsspecifikke forhold påvirker sandsynligheden for, at den enkelte virksomhed mener, at virksomhederne i *meget eller noget højere grad* end i dag bør a) forsøge at fastholde egne medarbejdere, hvis arbejdsevne forringes og b) medvirke til at skabe job til vanskeligt stillede uden arbejde, herunder langtidsledige og personer med nedsat arbejdsevne. Der skelnes i denne forbindelse mellem holdningen til hhv. private og offentlige virksomheders fremtidige indsats på disse områder. Resultaterne er gengivet i bilagstabel 5.4.

Det viser sig, at små virksomheder i signifikant højere grad end mellemstore virksomheder går ind for, at private virksomheder forøger deres indsats, når det drejer sig om skabelse af job til personer uden arbejde. Det fremgår desuden, at offentlige virksomheder sammenlignet med private virksomheder, der er medlem af en arbejdsgiverforening, i højere grad går ind for dels, at offentlige

virksomheder skal forøge deres indsats, når det drejer sig om at fastholde egne medarbejdere, dels at både private og offentlige virksomheder skal forøge indsatsen, når det handler om at skabe job til personer uden arbejde. Private virksomheder, der ikke er medlem af en arbejdsgiverforening, mener i højere grad end private virksomheder, der er medlem, at offentlige virksomheders indsats på de omtalte områder skal forøges.

Det viser sig desuden, at virksomhedernes økonomiske situation og udviklingen i antallet af ansatte på virksomheden i forhold til året før generelt ikke har signifikant betydning for, i hvilket omfang virksomhederne mener, at indsatsen på de omtalte områder skal forøges. Forklaringen kan bl.a. være, at der som nævnt ikke spørges til den enkelte virksomheds egen indsats, men derimod til virksomhedernes indsats generelt.

Derimod har sammensætningen af de ansatte betydning på en række områder i denne forbindelse. Virksomheder, hvor de ansatte er nogenlunde ligeligt fordelt på køn, går således generelt i højere grad end virksomheder, hvor størstedelen af de ansatte er mænd, ind for, at indsatsen, både hvad angår fastholdelse af egne medarbejdere og skabelse af job til personer uden arbejde, skal forøges. Når det drejer sig om fordelingen af de ansatte på arbejdere og funktionærer, viser det sig, at virksomheder, hvor størstedelen af de ansatte er funktionærer, generelt i højere grad end virksomheder, hvor der er en mere ligelig fordeling på arbejdere og funktionærer, mener, at indsatsen på de nævnte områder skal forøges. Når det drejer sig om holdningen til de private virksomheders fremtidige indsats på de omtalte områder, går virksomheder, der er domineret af funktionærer, i højere grad end virksomheder, der er domineret af arbejdere, ind for en forøget indsats. Endelig skal nævnes, at virksomheder, hvor op til halvdelen af de ansatte ikke har en erhvervsuddannelse, i højere grad end de øvrige virksomheder mener, at offentlige virksomheder skal forøge deres indsats, når det drejer sig om fastholdelse af egne medarbejdere.

I den sidste del af bilagstabellen har vi set nærmere på, om virksomheder, der aktuelt kan siges at udvise socialt engagement på de omtalte områder, i højere eller mindre grad end de øvrige mener, at indsatsen skal forøges. Konklusionen er, at der generelt synes at være begrænset sammenhæng mellem faktisk aktuel handling og holdning til den fremtidige indsats. Det viser sig, at de virksomheder, der adskiller sig mest fra de øvrige, er virksomheder, der p.t. har ansat personer med nedsat arbejdsevne uden løntilskud. Disse virksomheder går således i højere grad end de øvrige ind for dels, at offentlige virksomheder skal forøge deres indsats, når det gælder fastholdelse af egne medarbejdere, dels at både offentlige og private virksomheder skal forøge indsatsen, når det drejer sig om skabelse af job til personer uden arbejde. Derimod adskiller holdningen hos virksomheder, der aktuelt har ansat personer med nedsat arbejdsevne med løntilskud, sig ikke signifikant fra holdningen hos de øvrige virksomheder. Virksomheder, der har ansat ledige med løntilskud, adskiller sig fra de øvrige ved, at de i signifikant *mindre* omfang end andre mener, at offentlige virksomheder skal forøge deres indsats, når det drejer sig om fastholdelse af egne medarbejdere. Endelig viser det sig, at holdningen blandt virksomheder, der i interviewåret har fastholdt medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt, ikke adskiller sig fra holdningen blandt de øvrige på de omtalte områder.

Virksomhedernes eksterne samarbejde

I den sidste del af dette kapitel belyses virksomhedernes samarbejde med andre i forbindelse med beskæftigelse og fastholdelse af udsatte grupper.

Virksomhedernes kontakt med kommunerne og Arbejdsformidlingen vedr. beskæftigelse af udsatte grupper

Virksomhederne blev spurgt, om de i det sidste år havde haft kontakt med kommunen vedrørende beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, dvs. personer som ellers har svært ved at få eller fastholde et arbejde. Næsten halvdelen af de offentlige (49 pct.) og 23 pct. af de private virksomheder havde været i kontakt med kommunen. Det er oftest kommunen, der tager kontakt med virksom-

Tabel 5.5.

Andelen af virksomheder, der i 1998 er blevet kontaktet, selv har kontaktet eller slet ikke har haft kontakt med kommunen vedr. mulighederne for beskæftigelse af vanskeligt stillede personer. Særskilt for ejerforhold, typer af tilskudsansættelser og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Privat			Offentlig		
	Er blevet kontaktet	Har selv kontaktet	Ingen kontakt	Er blevet kontaktet	Har selv kontaktet	Ingen kontakt
<i>Ansættelser med tilskud:</i>						
Ingen	16	5	80	21	9	67
Ledige og personer med begrænset arbejdsevne	55	50	23	61	45	22
Personer med begrænset arbejdsevne	33	23	51	55	25	29
Ledige	30	20	58	47	22	38
Kender ikke ordning	19	15	67	39	15	59
<i>Antal ansatte:</i>						
1-20	15	6	80	32	15	57
21-50	26	12	68	41	22	46
51-100	35	12	61	46	20	32
101-200	43	16	54	48	26	32
201-500	44	14	51	25	12	60
Over 500	40	15	54	74	25	13
<i>I alt</i>	18	7	77	35	17	51

hederne og ikke omvendt, jf. tabel 5.5. Når kontakten med kommunen er opdelt efter virksomhedens brug af ansættelser med tilskud, så ses det, at kontakten i vidt omfang er centreret omkring de virksomheder, der har ansat personer med begrænset

Tabel 5.6.

Andelen af virksomheder, der i 1998 er blevet kontaktet, selv har kontaktet eller slet ikke har haft kontakt med Arbejdsformidlingen vedr. mulighederne for beskæftigelse af vanskeligt stillede personer. Særsomt for ejerforhold, typer af tilskudsansættelser og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Privat			Offentlig		
	Er blevet kontaktet	Har selv kontaktet	Ingen kontakt	Er blevet kontaktet	Har selv kontaktet	Ingen kontakt
<i>Ansættelser med tilskud:</i>						
Ingen	11	6	84	16	6	81
Ledige og personer med begrænset arbejdsevne	34	36	39	68	38	22
Personer med begrænset arbejdsevne	30	14	64	37	31	58
Ledige	26	22	63	36	25	50
Kender ikke ordning	19	16	77	17	3	83
<i>Antal ansatte:</i>						
1-20	10	7	85	21	13	74
21-50	22	11	71	40	24	51
51-100	22	9	74	30	23	58
101-200	33	18	63	44	29	56
201-500	35	26	48	71	14	25
Over 500	29	11	66	64	19	32
<i>I alt</i>	13	8	82	28	16	65

arbejdsevne og/eller ledige med tilskud. Virksomheder, der ikke har ansat personer med tilskud, bliver mindre hyppigt end andre kontaktet af kommunerne, og de tager også i mindre grad end andre selv kontakt med kommunerne. Virksomheder, der både har ansat ledige og personer med begrænset arbejdsevne, kontakter hyppigst selv kommunerne.

Når virksomhedernes besvarelser opdeles efter virksomhedernes størrelse, så fremgår det, at kontakten med kommunerne er mindst på de mindste og størst på de største virksomheder. Dette gælder både på offentlige og private virksomheder.

Virksomhederne blev også stillet et tilsvarende spørgsmål om kontakten med Arbejdsformidlingen (AF) i forbindelse med beskæftigelse af vanskeligt stillede personer. Besvarelserne er vist i tabel 5.6. Kommunerne har tilsyneladende noget oftere kontakt til virksomhederne end AF, når det drejer sig om vanskeligt stillede personer. Det er heller ikke overraskende, eftersom tilskudsordningerne for personer med begrænset arbejdsevne administreres af kommunerne. Opdeles besvarelserne efter virksomhedernes brug af tilskudsordningerne, så fremgår det, at det i noget større omfang – specielt på offentlige virksomheder – er virksomheder, der har ansat ledige med tilskud, der har kontakt med AF. Dette er da heller ikke overraskende, eftersom AF tager sig af aktivering af de forsikrede ledige.

Virksomhedernes eksterne samarbejde vedr. ansættelse og fastholdelse af udsatte grupper mv.

Virksomhederne blev også spurgt, om de havde et samarbejde med offentlige myndigheder eller andre om beskæftigelse af vanskeligt stillede, fastholdelse af sygdomsramte eller andre sociale spørgsmål. Besvarelserne er vist i tabel 5.7. 15 pct. af de private virksomheder og næsten halvdelen af de offentlige (48 pct.) angiver, at de har et sådant samarbejde. Samarbejdet er mest udbredt på virksomheder, hvor der er ansatte med tilskud. På de private virksomheder er der en tendens til, at de mindste virksomheder har mindst samarbejde. Kun 12 pct. af de mindste virksomheder (op til 20 ansatte) har et samarbejde. På de offentlige virksomheder er der ingen klar sammenhæng mellem virksomhedsstørrelse og samarbejde.

Tabel 5.7.

Andelen af virksomheder, der samarbejder med offentlige myndigheder eller andre om beskæftigelse af vanskeligt stillede, fastholdelse af sygdomsramte eller andre sociale spørgsmål. Særsomt for ejerforhold, typer af tilskudsansættelser og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Privat	Offentlig
<i>Ansættelser med tilskud:</i>		
Ingen	10	26
Ledige og personer med begrænset arbejdsevne	78	87
Personer med begrænset arbejdsevne	58	73
Ledige	41	63
Kender ikke ordning	30	82
<i>Antal ansatte:</i>		
1-20	12	43
21-50	23	62
51-100	29	52
101-200	44	56
201-500	35	36
Over 500	38	78
<i>I alt</i>	15	48

De virksomheder, der angav, at de havde et samarbejde, blev spurgt, hvem det var, de samarbejdede med og hvad dette samarbejde gik ud på. Besvarelsene fremgår af tabel 5.8 og 5.9.

Kommunerne er de primære samarbejdspartnere for både de offentlige og private virksomheder. 67 pct. af de private og 82 pct. af de offentlige virksomheder, der har et samarbejde, har det med kommunerne. AF er også en hyppig samarbejdspartner, specielt på de offentlige virksomheder, hvor omkring halvdelen har et

Tabel 5.8.

Andelen af virksomheder, der samarbejder med eksterne parter om beskæftigelse af vanskeligt stillede mv., som har samarbejde med forskellige aktører. Særsilt for ejerforhold og typer af tilskudsansættelser. Procent.

	Privat		Offentlig	
	Har ansatte med tilskud	Ingen ansatte med tilskud	Har ansatte med tilskud	Ingen ansatte med tilskud
<i>Har samarbejde med:</i>				
Kommuner	74	62	87	69
Amtskommuner	15	2	12	9
Arbejdsformidling	33	41	54	47
Fagforening/faglig organisation	15	5	15	7
Andre	5	14	7	23
Maks. pct. grundlag	204	195	466	114

samarbejde med AF. Samarbejdet med amterne og fagforeningerne er ret begrænset, og det er primært virksomheder, hvor der er ansatte med tilskud, som har denne type samarbejde. Virksomheder, der ikke har ansatte med tilskud, har til gengæld oftere samarbejde med "andre". Disse "andre" er ofte revalideringsinstitutioner, kommunale jobcentre, private virksomheder og forskellige uddannelsesinstitutioner.

Tabel 5.9.

Andelen af virksomheder som samarbejder med eksterne parter om beskæftigelse af vanskeligt stillede mv., der samarbejder om forskellige forhold. Særsilt for ejerforhold og typer af tilskudsansættelser. Procent.

	Privat		Offentlig	
	Har ansatte med tilskud	Ingen ansatte med tilskud	Har ansatte med tilskud	Ingen ansatte med tilskud
<i>Samarbejde om:</i>				
Beskæftigelse af vanskeligt stillede grupper	70	66	81	76
Fastholdelse af sygdomsramte/personer med nedsat arbejdsevne	36	27	53	42
Andet	8	22	12	5
Maks. pct. grundlag	204	195	466	114

Samarbejdet vedrører hyppigst beskæftigelse af vanskeligt stillede personer – dette gælder både på virksomheder med og uden ansatte med tilskud, jf. tabel 5.9. Offentlige virksomheder har lidt hyppigere end private virksomheder samarbejde om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, men forskellen er ikke stor. Andelen af offentlige virksomheder, der overhovedet har et samarbejde, er dog langt større end blandt de private. Samarbejde om fastholdelse af medarbejdere forekommer langt hyppigere på offentlige virksomheder end på private virksomheder. Samarbejdet foregår hyppigst på virksomheder, der har ansatte med tilskud. Samarbejde om “andet” sker hyppigst på private virksomheder, og det er oftest virksomheder uden ansatte med tilskud, der har dette samarbejde. Samarbejde vedrørende “andet” drejer sig ofte om arbejdsprøvning, jobtræning, rotationsprojekter og beskæftigelse af indvandrere/flygtninge – det er således ofte samarbejde, der vedrører beskæftigelse af vanskeligt stillede personer.

Udstødning fra virksomheder

Formålet med dette kapitel er at få et indblik i nogle af de udstødningsmekanismer, der findes på arbejdsmarkedet. Vi ser således nærmere på, hvilke personer der har størst risiko for at blive udstødt fra arbejdsmarkedet efter at have været i beskæftigelse, samt hvad der karakteriserer de arbejdssteder, som udstødningsprocessen typisk udgår fra.

Analyserne i kapitlet er udarbejdet med udgangspunkt i registerdata, jf. beskrivelsen heraf i bilag 1. Anvendelsen af dette datamateriale, som omfatter 10 pct. af den danske befolkning i perioden 1984-1996, muliggør bl.a., at vi kan følge personer, der forlader et arbejdssted, og i de efterfølgende år se på, hvordan disse personer klarer sig. Ulempen ved registerdata er i denne forbindelse bl.a., at vi ikke kender baggrunden for, at en person forlader et arbejdssted. Vi ved således ikke, om der er tale om ufrivillig (herunder egentlig afskedigelse) eller frivillig afgang. Resultaterne i kapitlet giver derfor ikke et direkte billede af omfanget af virksomhedernes sociale engagement i relation til udstødning, men analyserne giver et indblik i, hvilke grupper der med hhv. størst og mindst sandsynlighed vil miste en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, når de forlader et arbejdssted.

Kapitlet består af to dele. For det første belyses beskæftigede lønmodtageres afgang fra arbejdssteder. For det andet belyses overgangen til førtidspension.

Afgang fra arbejdssteder

Dette afsnit har til formål at belyse, hvordan beskæftigede lønmodtagere, der forlader et arbejdssted, efterfølgende klarer sig. Der fokuseres i denne forbindelse på personer i alderen 18-59 år.

Figur 6.1.

Andel af de 18-59-årige beskæftigede lønmodtagere 1985-1996¹⁾, der i det efterfølgende år er på samme arbejdssted henholdsvis ikke på samme arbejdssted. Procent.



1) Som følge af databrud indeholder figuren ikke oplysninger for 1991.

Af figur 6.1 fremgår, hvor stor en andel af de beskæftigede lønmodtagere, der forlod et arbejdssted i hvert af årene 1985-96.¹⁾²⁾

- 1) "1985" i figuren angiver resultatet af en sammenligning af personers arbejdsmarkedsstatus ultimo november 1984 og ultimo november 1985, "1986" angiver resultatet af en sammenligning af personens arbejdsmarkedsstatus ultimo november 1985 og ultimo november 1986, osv.
- 2) Som følge af databrud indeholder figur 6.1 og 6.2 ikke oplysninger for 1991.

Figur 6.1 viser, at i størrelsesordenen 25-30 pct. af de beskæftigede lønmodtagere forlod deres arbejdssted i løbet af et år. Denne andel lå på et relativt konstant niveau i hele perioden.

I figur 6.2 er vist, hvor stor en andel af personerne i alderen 18-59 år, der, efter at have forladt et arbejdssted, hvor de var beskæftigede som lønmodtagere, er i beskæftigelse i det efterfølgende år. Den beskæftigelse, der er i fokus i denne periode, omfatter ud over lønmodtagerbeskæftigelse også beskæftigelse som selvstændige og medhjælpende ægtefæller.

Figur 6.2.

Andel af de 18-59-årige beskæftigede lønmodtagere 1985-1996¹⁾ fratrådt fra deres arbejdssted i løbet af et år, som i det efterfølgende år er beskæftiget på et andet arbejdssted. Procent.



1) Se note 1 til figur 6.1.

Figur 6.2 viser ikke overraskende, at sandsynligheden for at være i beskæftigelse efter at have forladt et arbejdssted varierer positivt med konjunkturudviklingen. Sandsynligheden steg således fra 1985 til 86, hvor den samlede beskæftigelse var stigende. Derefter faldt sandsynligheden fra 75 pct. i 1986 til 65 pct. i 1993 som følge af, at den beskæftigelsesmæssige vækst var faldende (og negativ i 1988-93). Fra 1993-96 steg sandsynligheden igen i takt med en stigende vækst i beskæftigelsen i 1993-95 samt en relativt høj vækst i 1995-96.

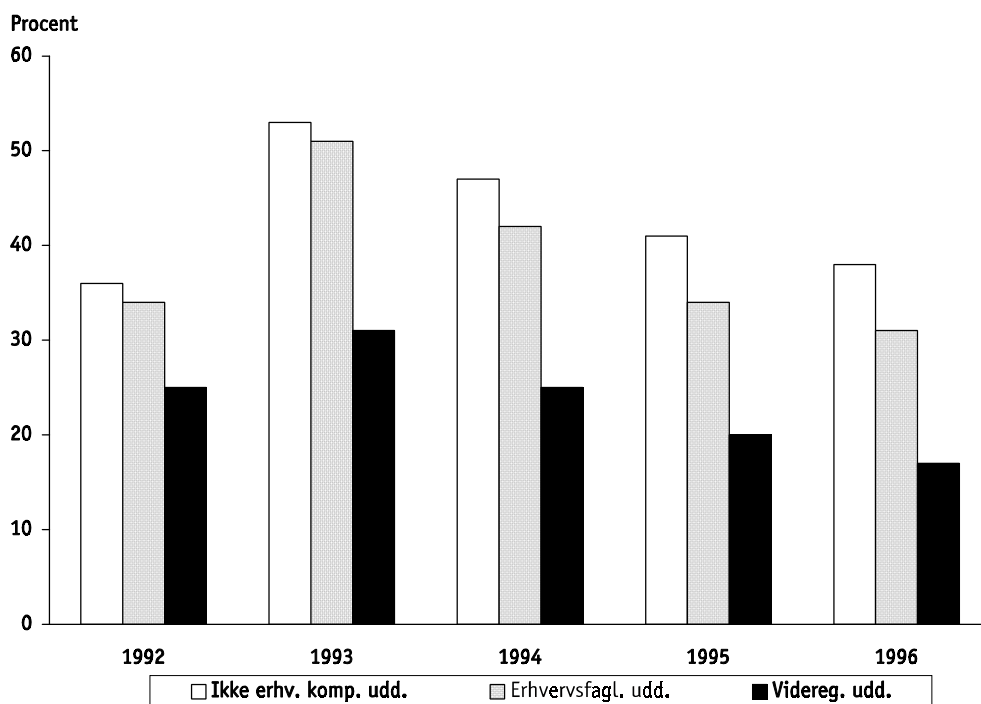
Modtagelse af offentlige ydelser

I dette afsnit belyses, i hvilket omfang personer, der forlod en arbejdsplads i 1992/93, modtog overførselsindkomst i årene frem til 1996. Det belyses, hvor stor en andel der i et eller andet omfang modtager offentlig forsørgelse, dvs. mindst én af de følgende forsørgelsesydelser: kontanthjælp, arbejdsløshedsdagpenge, efterløn (incl. overgangsydelse) eller førtidspension. Personer, der ikke modtog nogle af disse ydelser, er sandsynligvis personer, der påbegynder andet arbejde eller starter på en uddannelse.

Personer, der forlod en arbejdsplads i perioden november 1992 til november 1993, oplever en berøring med offentlige ydelser, der gennemsnitligt betragtet er størst i 1993, hvorefter andelen falder. Figur 6.3 viser andelen af dem, som forlod en arbejdsplads, der modtog offentlig forsørgelse i årene 1992-1996, særskilt for omfanget af erhvervsuddannelse. Det fremgår tydeligt af figuren, at personer med en videregående uddannelse oplever langt mindre offentlig forsørgelse, efter de forlader en arbejdsplads end andre. Personer uden erhvervskompetencegivende uddannelse og personer med en erhvervsfaglig uddannelse oplever stort set lige meget offentlig forsørgelse.

Figur 6.3

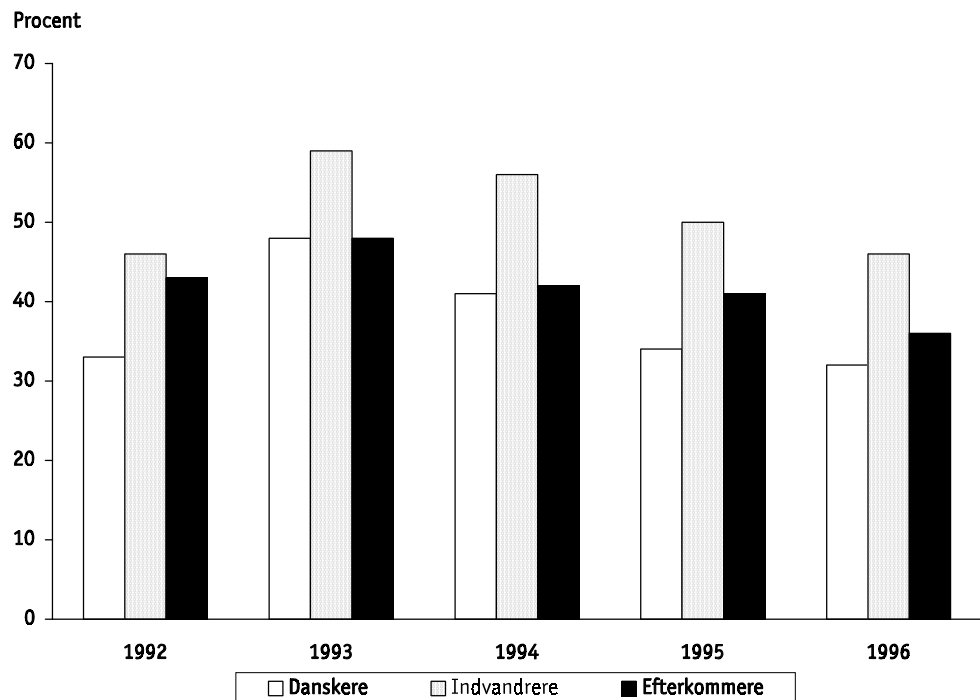
Andel af personer, der forlod en arbejdsplads i 1992/93, som modtog offentlig forsørgelse i perioden 1992-1996. Særsilt for uddannelsesbaggrund. Procent.



Anm.: Offentlig forsørgelse i figuren omfatter kontanthjælp, arbejdsløshedsdagpenge, efterløn, overgangsydelse og førtidspension. Figuren viser andelen, der modtager offentlig forsørgelse i kortere eller længere tid i de enkelte år.

Figur 6.4

Andel af personer, der forlod en arbejdsplads i 1992/93, som modtog offentlig forsørgelse i perioden 1992-1996. Særskilt for danskere, indvandrere og efterkommere. Procent.



Anm: Se anmærkning til figur 6.3.

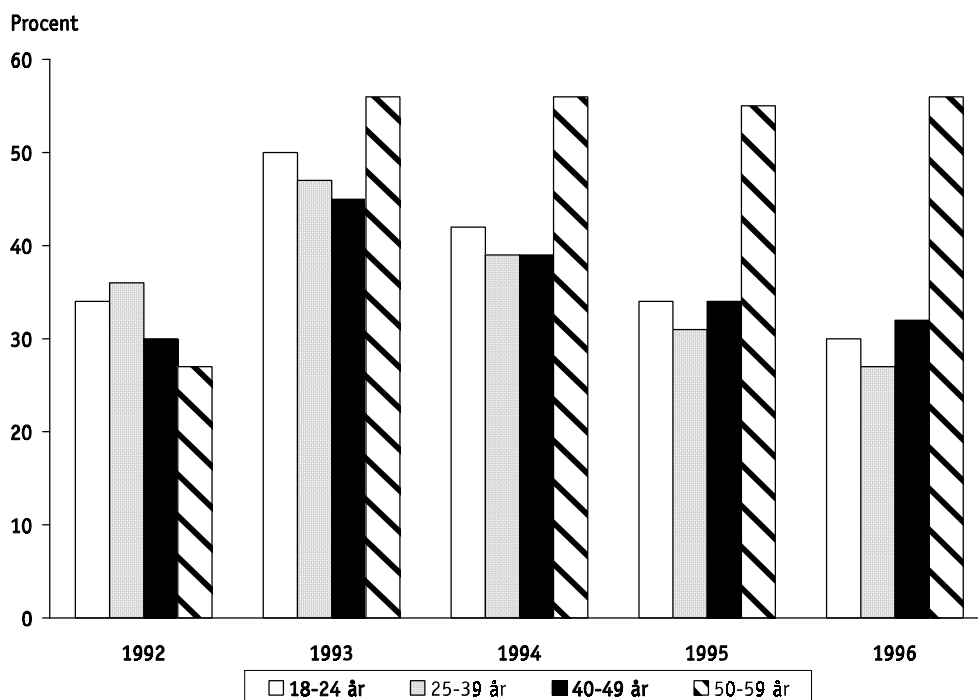
Figur 6.4 viser andelen af danskere, indvandrere og efterkommere³⁾, der forlod en arbejdsplads i 1992/93, som modtog offentlig

- 3) Opdelingen af personerne på deres etniske baggrund er foretaget med udgangspunkt i følgende definitioner, jf. Pedersen (1991): *Dansker*: person, hvor mindst én af forældrene er dansk statsborger og født i Danmark. Hvor begge forældre er ukendte, er personen dansk, når denne er dansk statsborger født i Danmark. *Indvandrer*: person, der er født i udlandet, af forældre som begge (eller den ene, hvis den anden er ukendt) ikke er danske. Hvis begge forældre er ukendte og personen er født i udlandet, er personen også indvandrer. *Efterkommer*: person, der er født i Danmark af forældre, som begge (eller den ene, hvis den anden er ukendt) ikke er danske. Hvis begge forældre er ukendte, og personen er udenlandsk statsborger, er personen også efterkommer.

lig forsørgelse i perioden 1992-1996. Det fremgår, at en nogenlunde lige stor andel af danskere og efterkommere modtog offentlig forsørgelse i den observerede periode. Der er stort set i alle år godt 10 procentpoint flere blandt indvandrere end blandt andre, der modtager offentlig forsørgelse. Det skal bemærkes, at der kun er få efterkommere i datamaterialet, men der ser ud til at være en tydelig tendens til, at denne gruppes adfærd i forhold til offentlige ydelser i høj grad ligner de øvrige danskere.

Figur 6.5

Andel af personer, der forlod en arbejdsplads i 1992/93, som modtog offentlig forsørgelse i perioden 1992-1996. Særskilt for alder i 1992. Procent.



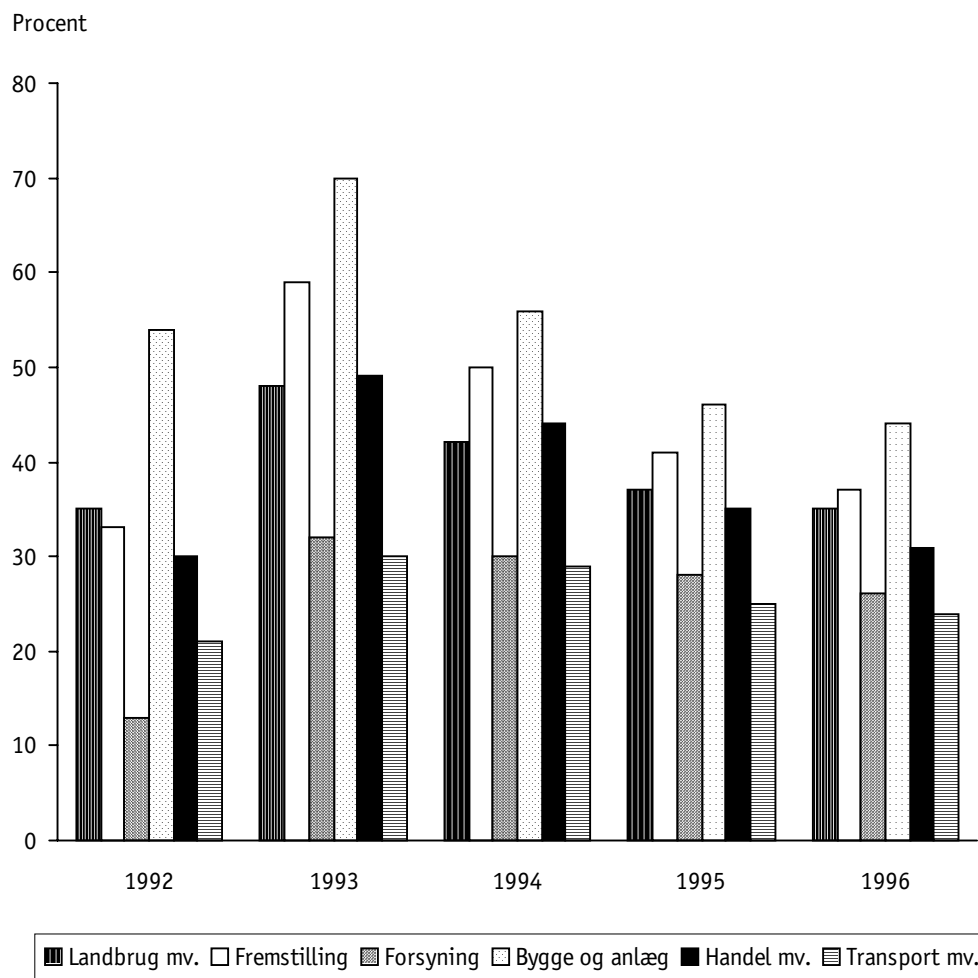
Anm: Se anmærkning til figur 6.3.

Når personer, der forlod en arbejdsplads i 1992/93, opdeles efter alder, fremgår det, jf. figur 6.5, at de yngste oplever et fald i den offentlige forsørgelse efter 1993, mens de ældste (50-59 år) forbliver på et højt niveau af offentlig forsørgelse i hele den observerede periode. I 1996, 3-4 år efter at personerne har forladt en virksomhed, modtager ca. 55 pct. af de 50-59-årige i et eller andet omfang offentlige forsørgelsesydelse.

Opdelt efter branche i 1992, dvs. den branche de fratrådte, viser der sig at være meget store forskelle på, hvor stor en andel der modtager offentlig forsørgelse, jf. figur 6.6 og 6.7. Bygge og anlæg er den branche, hvor den højeste andel modtager offentlig forsørgelse. I 1993 er det 76 pct., der modtager offentlig forsørgelse. Personer, der forlader en arbejdsplads inden for landbrug mv. og fremstilling, berøres også relativt ofte af offentlig forsørgelse, mens ansatte inden for transport mv., finansiering og offentlige tjenester berøres i mindre omfang. Offentligt ansatte inden for uddannelse og social- og sundhedsområdet er oftere berørt af offentlig forsørgelse end offentligt ansatte inden for offentlige tjenester.

Figur 6.6

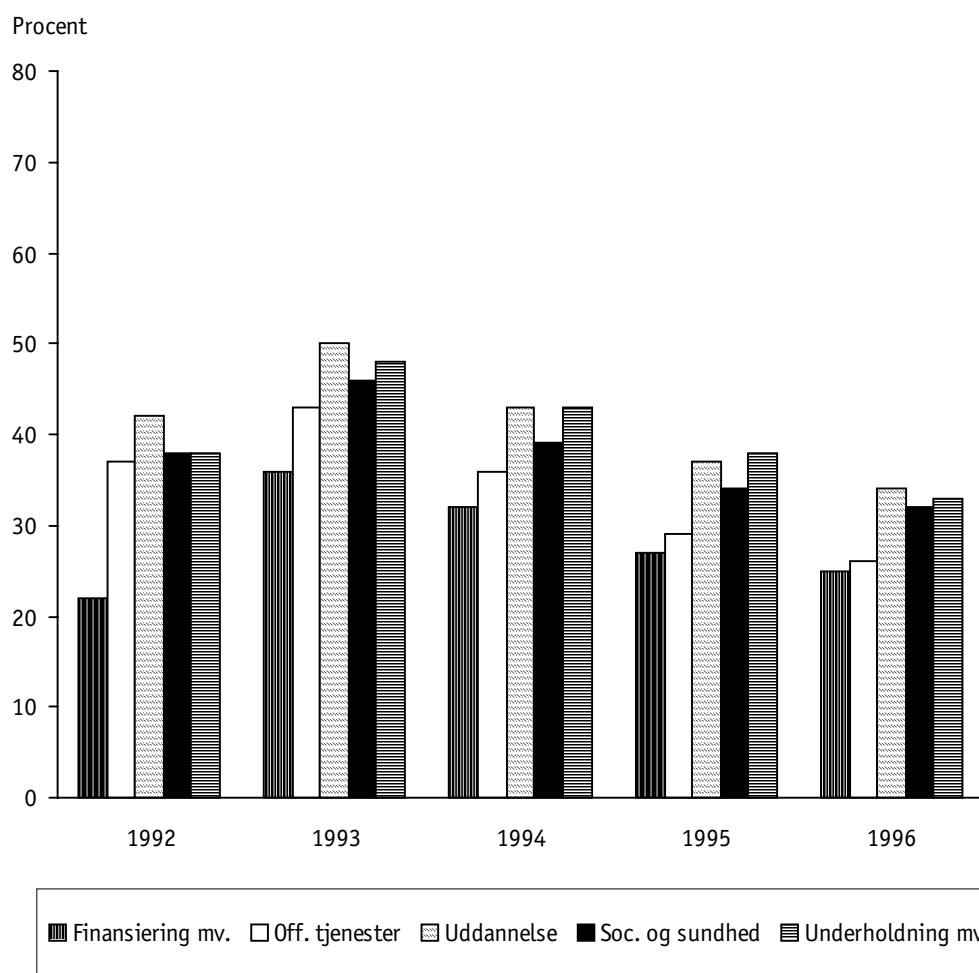
Andel af personer, der forlod en arbejdsplads i 1992/93, som modtog offentlig forsørgelse i perioden 1992-1996. Særs­kilt for udvalgte brancher for de virksomheder perso­nerne forlod. Procent.



Anm: Se anmærkning til figur 6.3.

Figur 6.7

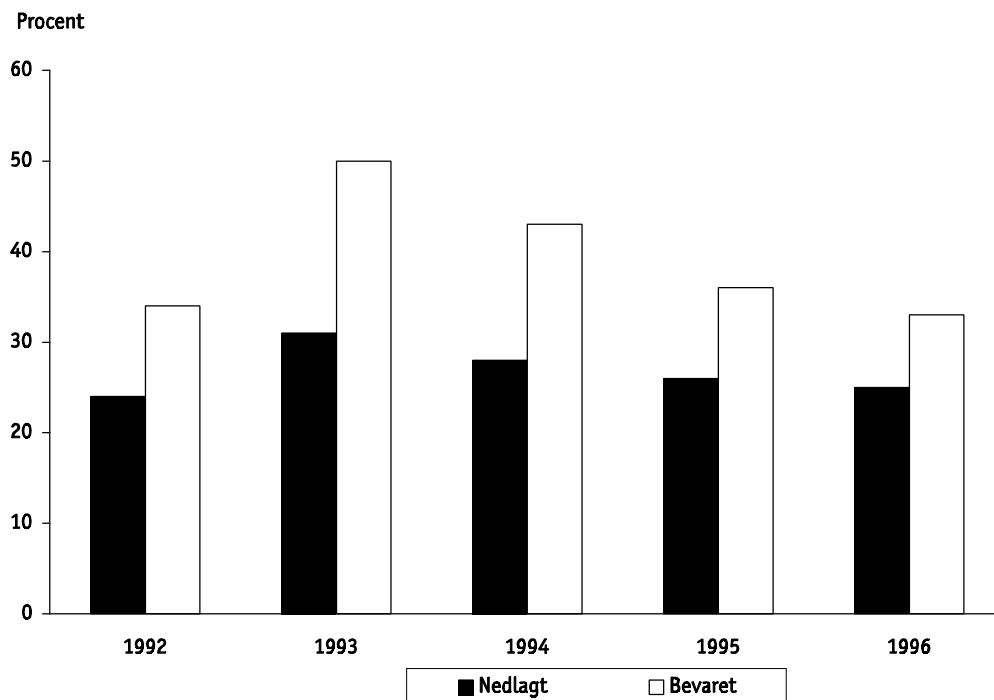
Andel af personer, der forlod en arbejdsplads i 1992/93, som modtog offentlig forsørgelse i perioden 1992-1996. Særskilt for udvalgte brancher for de virksomheder personerne forlod. Procent.



Anm: Se anmærkning til figur 6.3.

Figur 6.8

Andel af personer, der forlod en arbejdsplads i 1992/93, som modtog offentlig forsørgelse i perioden 1992-1996. Særs­kilt for, hvorvidt virksomheden, som personerne forlod, blev nedlagt eller bevaret. Procent.



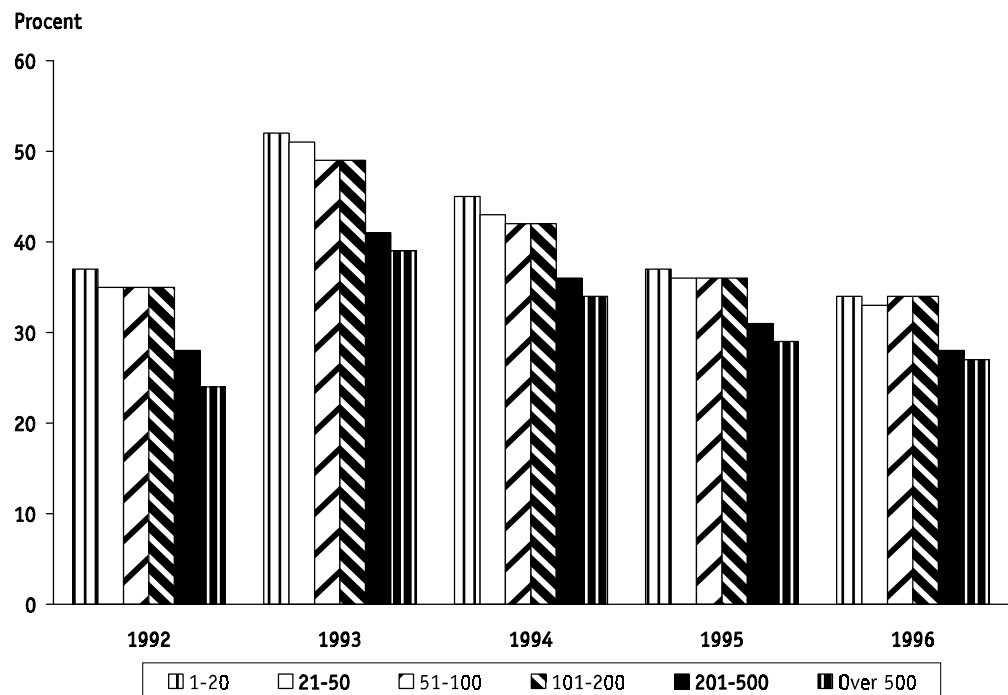
Anm: Se anmærkning til figur 6.3.

Personer, der forlader en arbejdsplads, fordi den bliver nedlagt, klarer sig oftere uden offentlig forsørgelse end personer, der forlader en arbejdsplads, som ikke nedlægges, jf. figur 6.8. Det hænger sandsynligvis sammen med, at når en virksomhed nedlægges, så forlader alle medarbejdere arbejdspladsen, herunder både dem med gode og dem med ringe kvalifikationer, mens personer, der bliver fyret fra en arbejdsplads, typisk er udvalgt, fordi deres kvalifikationer lettest kan undværes. Alle, der forlader en virksomhed, der ikke nedlægges, er naturligvis ikke blevet fyret, mange vælger

også frivilligt at forlade en virksomhed. Vi kan dog ikke i denne registerundersøgelse skelne mellem, om en person forlader en virksomhed frivilligt eller ufrivilligt.

Figur 6.9

Andel af personer, der forlod en arbejdsplads i 1992/93, som modtog offentlig forsørgelse i perioden 1992-1996. Særsilt for størrelsen på den virksomhed som personerne forlod. Procent.



Anm: Se anmærkning til figur 6.3.

Der er tilsyneladende en vis sammenhæng mellem størrelsen af virksomheden, som en person forlader, og modtagelse af offentlig forsørgelse, jf. figur 6.9. Personer, der forlader små virksomheder, modtager hyppigst offentlig forsørgelse. Jo større virksomheden er, jo færre modtager offentlig forsørgelse. Denne forskel kan måske (delvis) skyldes, som det fremgik i kapitel 3, at mindre

virksomheder – i højere grad end større – ansætter udsatte grupper fx ledige med løntilskud. Når disse personer forlader virksomheden igen, vil de formentlig i højere grad end andre være afhængige af offentlig forsørgelse.

Overgang til førtidspension

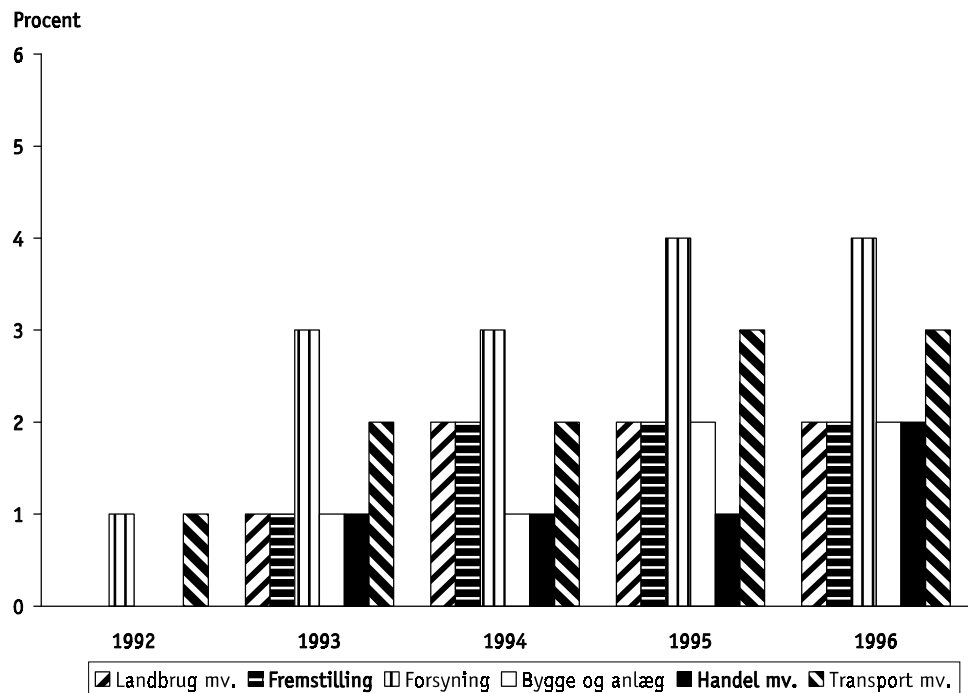
I resten af dette kapitel vil vi koncentrere os om de personer, der overgår til førtidspension. Først vil vi for at kunne belyse de branchemæssige forskelle på overgangen til førtidspension se på, hvor mange af dem, som forlader et job i 1992/93, der efterfølgende overgår til førtidspension.

Alt i alt er det kun godt 3 pct. af samtlige personer, der forlod en arbejdsplads i 1992/93, som i 1996 modtager førtidspension.

Overgangen til førtidspension er betinget af, at personen i et eller andet omfang har en begrænsning af arbejdsevnen. Overgangen til denne ydelse kan derfor ikke lige som efterløn betragtes som frivillig. Når en person, der har været i beskæftigelse, overgår til førtidspension, skyldes det ikke nødvendigvis, at personen er blevet nedslidt på den tidligere arbejdsplads, men det kan på den anden side heller ikke udelukkes. I figur 6.10 og 6.11 er vist andelen af personer, der overgår til førtidspension i forskellige brancher. Hvis det antages, at overgang til førtidspension, der ikke er betinget af den tidligere beskæftigelse, er nogenlunde lige fordelt på alle brancher, så er det sandsynligt, at (større) systematiske forskelle mellem brancher kan skyldes større nedslidning mv. på nogle virksomheder inden for denne branche. Det er også muligt, at der i visse brancher er beskæftiget personer (fx ældre), der – alt andet lige – har en større sandsynlighed for førtidspension, jf. afsnittet nedenfor vedrørende sandsynligheden for at overgå til førtidspension.

Figur 6.10

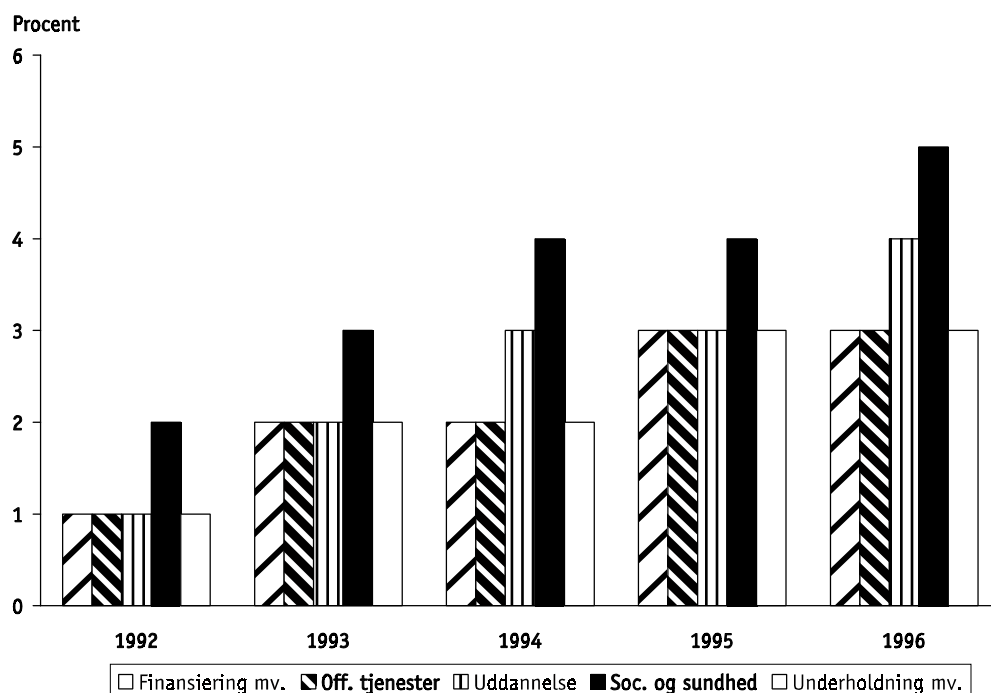
Andel af personer, der forlod en arbejdsplads i 1992/93, som modtog førtidspension i perioden 1992-1996. Særskilt for udvalgte brancher for de virksomheder personerne forlod. Procent.



Figur 6.10 og 6.11 viser, at der helt klart er nogle brancher, der skiller sig ud fra de øvrige. Social og sundhedsområdet, uddannelse, forsyning (dog kun få observationer) og transport mv. skiller sig ud ved, at flere fra disse brancher overgår til førtidspension. Social og sundhed er den branche, hvor flest går på førtidspension. I 1996 er 5 pct. af dem, som forlod et job i denne branche i 1992, overgået til førtidspension.

Figur 6.11

Andel af personer, der forlod en arbejdsplads i 1992/93, som modtog førtidspension i perioden 1992-1996. Særskilt for udvalgte brancher for de virksomheder personerne forlod. Procent.

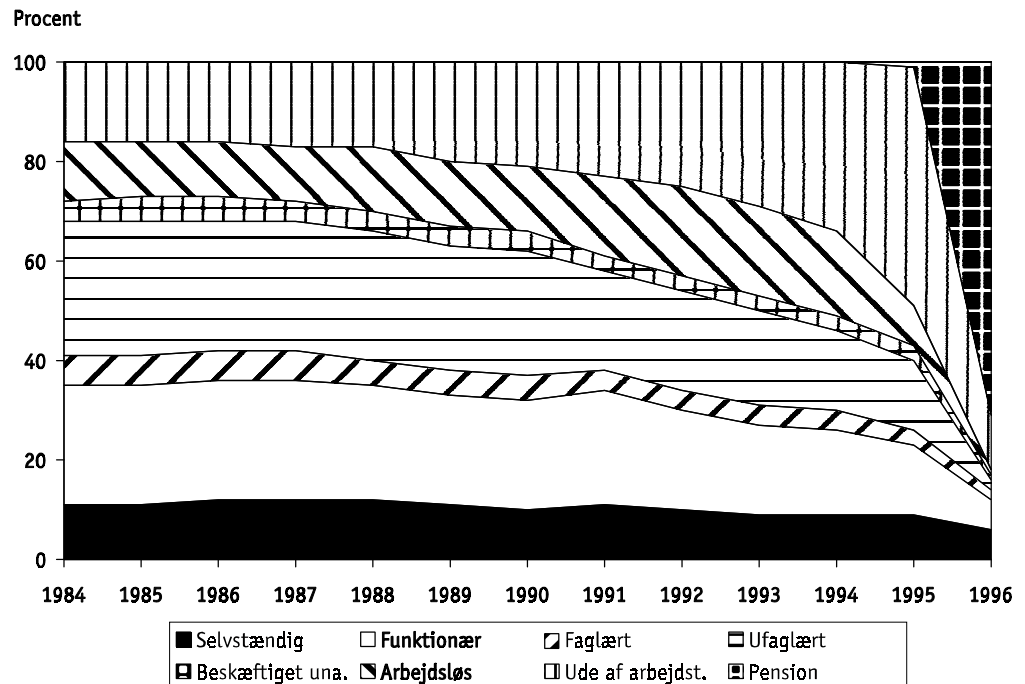


Overgangen til førtidspension i befolkningen

I den betragtede periode (1984-1996) er der mellem 30.000 og 22.000 personer (vægtet til hele befolkningen), der hvert år overgår til førtidspension. I 1996 modtog godt 29.000 personer i den foreliggende stikprøve på 10 pct. af befolkningen førtidspension. Ifølge Danmarks Statistiks opgørelse for januar 1996, var antallet på dette tidspunkt godt 271.000 personer (Danmarks Statistik, 1996).

Figur 6.12

Arbejdsstilling i november 1984-1996 for personer, der overgår til førtidspension i 1996. Procent.

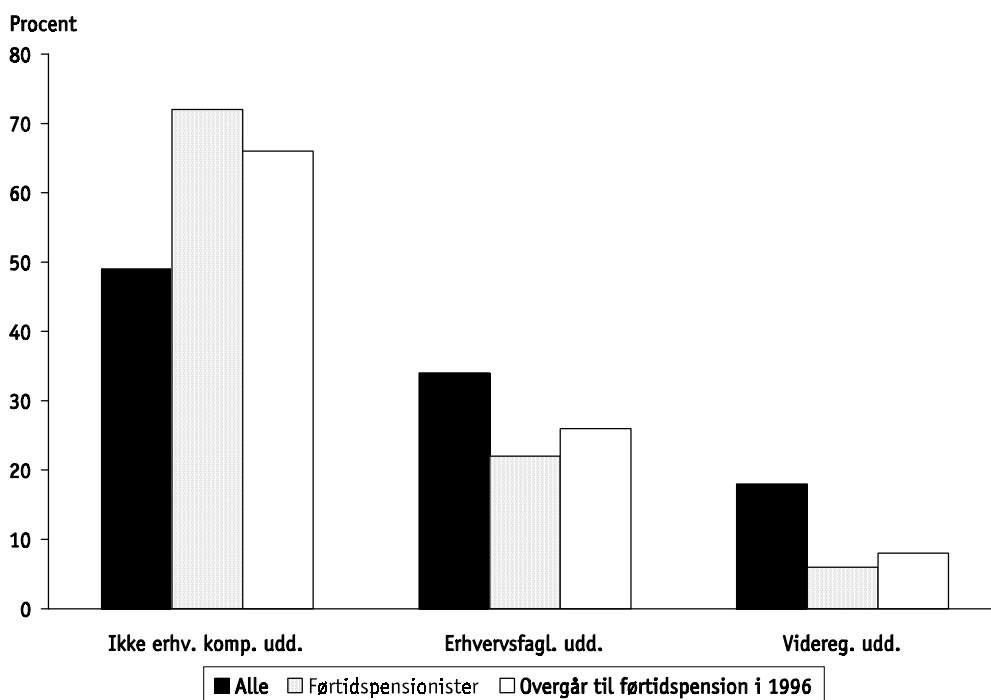


I figur 6.12 er vist beskæftigelsen i november måned i hvert af årene 1984-1996 for personer, der overgår til førtidspension i 1996. Det ses, at personerne, der overgår til førtidspension i 1996, i vidt omfang først forlader beskæftigelse og overgår til ledighed eller helt forlader arbejdsstyrken (dvs. fx modtage sygedagpenge eller kontanthjælp af andre årsager end ledighed) omkring 1990. Noget overraskende viser det sig, at i november 1995 er ca. 50 pct. stadig registreret som beskæftigede, selvom de året efter overgår til førtidspension. Blandt disse personer kan der naturligvis være en del sygemeldte, som stadig er tilknyttet arbejdspladsen, samt en del som er under erhvervsmæssig revali-

dering. Alligevel må det antages, at en ganske betragtelig del af dem som overgår til førtidspension, umiddelbart inden overgangen havde en nær tilknytning til arbejdsmarkedet. Ifølge den Sociale Ankestyrelses statistik over førtidspensioner i 1996 (jf. Den Sociale Ankestyrelse, 1996) fremgår det, at knapt 14 pct. af ansøgere om førtidspension var i beskæftigelse, da de ansøgte om førtidspension. Omkring halvdelen af dem, som ikke var i arbejde på ansøgningstidspunktet, havde dog været i beskæftigelse inden for de seneste 5 år.

Figur 6.13

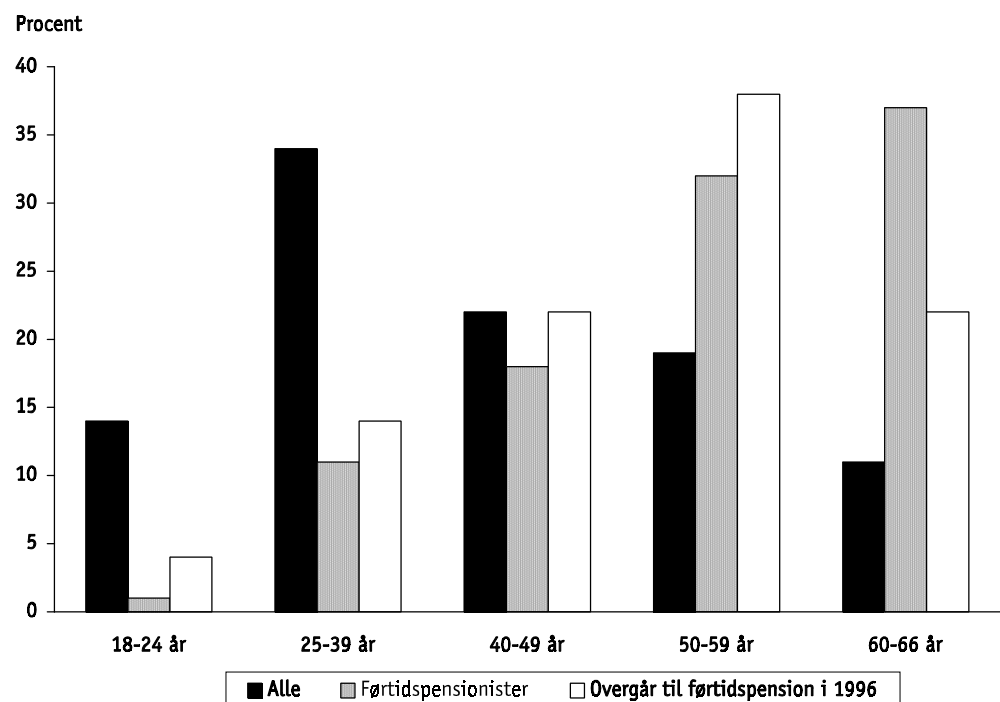
Befolkningen, personer, der modtager førtidspension i 1996 og personer, der overgår til førtidspension i 1996, fordelt efter uddannelsesmæssig baggrund i 1996. Procent.



Personer, der modtager førtidspension i 1996, adskiller sig på mange områder fra resten af befolkningen. Førtidspensionisterne er oftere uden erhvervsuddannelse end resten af befolkningen, jf. figur 6.13. Over 70 pct. af dem, som modtager førtidspension, har ingen erhvervsuddannelse. I befolkningen (18-67-årige) er det lidt under halvdelen, der har en erhvervsuddannelse. De personer, der overgår til førtidspension i 1996, har i noget højere grad, end de, der allerede modtager pension, en erhvervsfaglig eller videregående uddannelse.

Figur 6.14

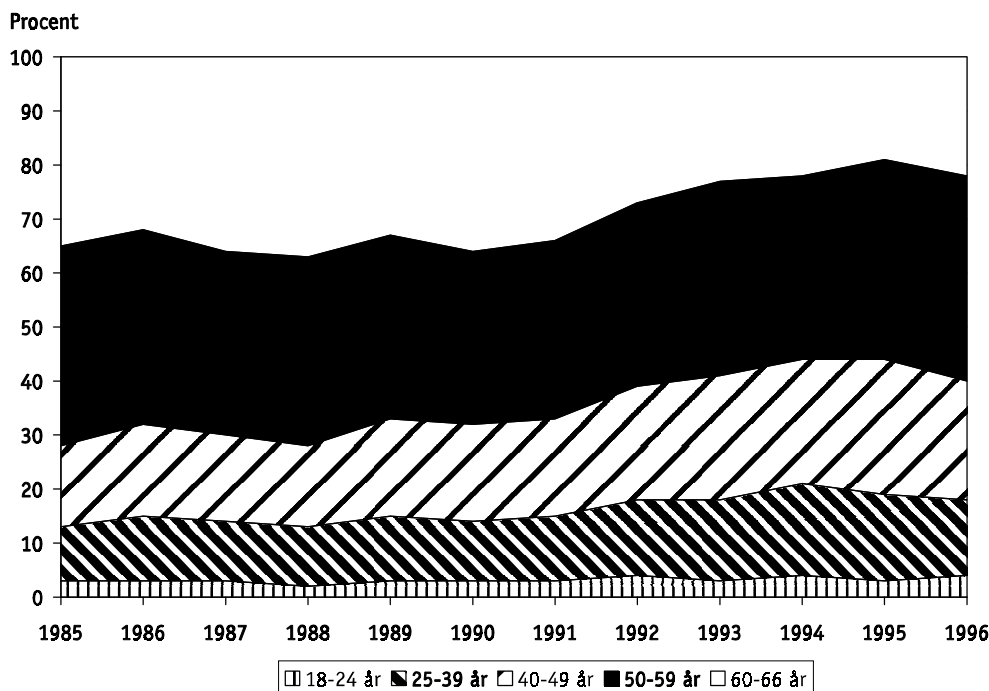
Befolkningen, personer, der modtager førtidspension i 1996 og personer, der overgår til førtidspension i 1996, fordelt efter alder i 1996. Procent.



Aldersfordelingen blandt førtidspensionister og personer, der overgår til førtidspension i 1996, afviger markant fra befolkningen, idet førtidspensionisterne i gennemsnit er langt ældre end den øvrige 18-66 årige befolkning, jf. figur 6.14. De fleste overgår til førtidspension, når de er 50 år eller derover. Under 20 pct. overgår til førtidspension, før de fylder 40 år. Den samlede bestand af førtidspensionister under 40 år er også ganske begrænset, denne gruppe udgør under 20 pct. af samtlige førtidspensionister.

Figur 6.15

Personer, der hvert år overgår til førtidspension i perioden 1985-1996, fordelt efter alder i overgangsåret. Procent.

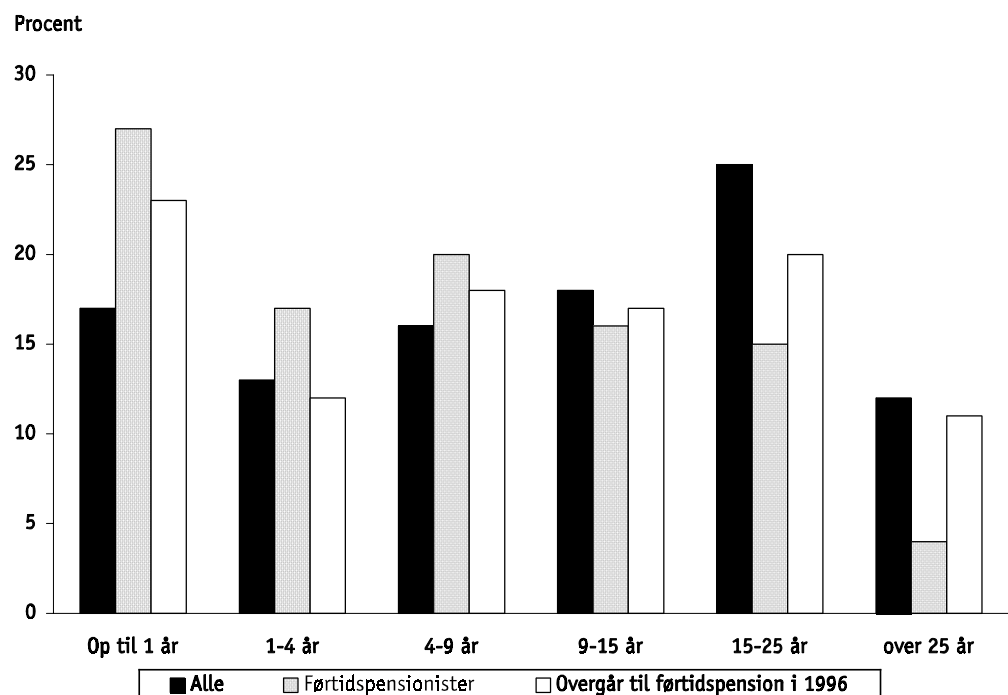


I figur 6.15 fremgår aldersfordelingen blandt dem, som overgik til førtidspension i perioden 1985-1996, særskilt for overgangsåret. Det fremgår, at der i denne periode er sket en vis ændring i alders-

fordelingen blandt dem, som overgår til førtidspension. Andelen, som overgår til førtidspension, når de er mellem 60 og 67 år, har været faldende i perioden. Andelen af personer i aldersgrupperne 25-39 år og 40-49 år er til gengæld vokset noget i perioden.

Figur 6.16

Befolkningen, personer, der modtager førtidspension i 1996 og personer, der overgår til førtidspension i 1996, fordelt efter antal års beskæftigelse i perioden 1964-1996. Procent.



Eftersom førtidspensionisterne i gennemsnit er ældre end den øvrige 18-66 årige befolkning, kunne man alt andet lige forvente, at de havde en længere erhvervs erfaring end den øvrige befolkning. Sådan forholder det sig imidlertid ikke. Beskæftigelseserfaringen måles her som de samlede indbetalinger til ATP siden

ordningens start i 1964. Det er således kun muligt at have op til 32 års erhvervserfaring, når denne målemetode benyttes. Af figur 6.16 ses, at personer, der overgår til eller modtager førtidspension i 1996, generelt har en mindre erhvervserfaring end den øvrige befolkning. Andelen af personer, der kun har en meget begrænset anciennitet på arbejdsmarkedet, er højere blandt førtidspensionisterne end blandt den øvrige befolkning. Eftersom overgangen til førtidspension blandt de helt unge er meget begrænset, så må de personer, som ikke har erhvervserfaring, være personer der aldrig er kommet ind på arbejdsmarkedet – sandsynligvis pga. manglende kvalifikationer, evner eller fysiske/psykiske lidelser. Blandt dem, som overgår til førtidspension, er andelen med en lang (over 25 år) erhvervserfaring næsten som i befolkningen, mens andelen er meget lav blandt samtlige førtidspensionister.

Sandsynligheden for at overgå til førtidspension

På baggrund af oplysninger fra registerdatamaterialet er der foretaget en estimation af, hvilke forhold der påvirker sandsynligheden for, at en person i beskæftigelse i 1990 er overgået til førtidspension i 1996. Næsten 4 pct. af de beskæftigede i 1990 modtager førtidspension i 1996. Personer, der tilkendes førtidspension i mellem 1990 og 1996, og som efterfølgende dør, indgår ikke i analysen. Det kan give en mindre skævhed i analyserne, i det omfang førtidspensionister har en højere dødelighed end den øvrige befolkning.

Der er gennemført en logistisk regressionsanalyse af, hvilke forhold der påvirker sandsynligheden for at overgå til førtidspension. Der er i analysen inddraget oplysninger om personernes alder, køn, uddannelsesbaggrund, medlemskab af a-kasse⁴⁾ og modtagelse af forskellige offentlige forsørgelsesydelse. For virksomhederne, hvor personerne var beskæftiget i 1990, indgår der oplysninger om størrelse og branche. Resultaterne af analysen fremgår af tabel 6.1-6.3.

4) A-kasse tilhørsforholdet belyses for 1990. De a-kasser, der refereres til i teksten, er dem som eksisterede på dette tidspunkt. Der vil i forhold til i dag være nogle ændringer som følge af sammenlægninger mv.

Tabel 6.1

Resultater af logistisk regressionsanalyse af forskellige forholds betydning for sandsynligheden for, at beskæftigede i 1990 er overgået til førtidspension i 1996. Udvalgte dele af resultaterne¹⁾.

<i>Alder:</i>	
18-24 år	---
25-39 år	---
40-49 år	---
50-59 år	+++
60-67 år	•
<i>Køn:</i>	
Mænd	-
Kvinder	•
<i>Uddannelsesbaggrund:</i>	
Ingen erhvervsuddannelse	+++
Erhvervsfaglig uddannelse	+++
Videregående uddannelse	•
<i>Omfanget af offentlig forsørgelse i dage (1990-1996):</i>	
Arbejdsløshedsdagpenge og kontanthjælp	---
Sygedagpenge	+++
Efterløn	---
Antal observationer	246.877

Anm. “-”/”+” betyder at variablen med 95 procents sandsynlighed mindsker/øger sandsynligheden for at få førtidspension og “---”/”+++” betyder tilsvarende med 99 procents sandsynlighed.

1) De øvrige forklarende variabler der indgik i analysen afreporteres i tabel 6.2 og 6.3.

Både alder, køn og uddannelse har en betydning for sandsynligheden for at overgå til førtidspension, jf. tabel 6.1. Målt i forhold til de 60-66-årige, så har de 50-59-årige en højere sandsynlighed for at overgå til førtidspension, mens de 18-49-årige alle har en mindre sandsynlighed end de 60-66-årige for at få førtidspension. Analysen viser også, at mænd – alt andet lige – har en mindre sandsynlighed for at gå på førtidspension end kvinder. Uddannelse har den forventede betydning. Personer uden erhvervsuddannelse og personer med en erhvervsfaglig uddannelse har en større sandsynlighed for at gå på førtidspension end personer med en videregående uddannelse.

Der er også inddraget oplysninger om modtagelse af forskellige offentlige forsørgelsesydelse. Det viser sig, at jo længere tid en person har modtaget kontanthjælp og arbejdsløshedsdagpenge, jo mindre er sandsynligheden for at overgå til førtidspension. Modtagelse af sygedagpenge har derimod den modsatte effekt, jo længere en person har modtaget denne ydelse, jo større er sandsynligheden for at gå på førtidspension. Modtagelse af efterløn nedsætter sandsynligheden for at overgå til førtidspension. Der er således noget som tyder på, at efterlønnen i et vist omfang benyttes i stedet for førtidspension.

Når der er taget højde for forskelle i køn, uddannelse, alder og forskellige typer offentlig forsørgelse, har tilhørsforhold til a-kasse alligevel en betydning for sandsynligheden for at overgå til førtidspension, jf. tabel 6.2. Personer, som ikke er medlemmer af en a-kasse, er benyttet som referencekategori. Det ses, at a-kasse medlemmerne (på nær tre a-kasser) har en mindre sandsynlighed for førtidspension end dem, som ikke er medlem. Medlemmer af a-kasserne for folkeskolelærerne, malersvendene samt fiskere og sømænd har alle samme sandsynlighed for at overgå til førtidspension som de, der ikke er medlem. Det mest overraskende er nok, at folkeskolelærerne befinder sig i denne gruppe, specielt fordi der er relativt få lærere, der går på førtidspension, kun 2 pct. af lærerne går på førtidspension, i alt overgår 4 pct. af de beskæftigede. Det hænger sandsynligvis samme med, at alderen blandt lærerne,

der går på førtidspension, er relativt lav, og det er denne afvigende aldersfordeling, der er årsag til analysens resultat for lærerne.

Tabel 6.2

Resultater af logistisk regressionsanalyse af forskellige forholds betydning for sandsynligheden for, at beskæftigede i 1990 er overgået til førtidspension i 1996. Udvalgte dele af resultaterne, betydningen af a-kasse, ordnet efter estimeret betydning.

A-kasse	Est. koeficient	Signifikans ssh.
Ikke medlem af en a-kasse	•	•
Folkeskolelærere	-0,083	ns.
Malersvende	-0,170	ns.
Fiskere og sømænd	-0,225	ns.
Statstjenestemænds og Teleforbund	-0,166	*
Kvindelige arbejdere	-0,240	***
Blikkenslager, sanitets og rørarbejdere	-0,257	*
Specialarbejdere	-0,275	***
Tjenere	-0,311	*
Danske Sygeplejersker	-0,311	***
Beklædnings- og Tekstilarbejderforbund	-0,340	***
Restauration og bryggeri	-0,369	***
Metalarbejdere	-0,379	***
Nærings og nydelsesmiddelarbejdere	-0,382	***
Træindustriarbejdere	-0,384	***
Civiløkonomer	-0,393	***
Murerfaget	-0,400	***
Snedker- og tømrerfaget	-0,432	***
Selvstændige erhvervsdrivende/Danske næringsdrivende (ASE/DANA)	-0,451	***

(fortsættes)

Tabel 6.2

Fortsat.

A-kasse	Est. koeficient	Signifikans ssh.
Funktionærer og tjenestemænd (FTF-A)	-0,451	***
Handels- og kontorfunktionærer (HK)	-0,458	***
Akademikere	-0,463	***
El-faget	-0,486	***
Huslige arbejdere	-0,489	***
Kommunalarbejdere	-0,499	***
Forbyggende børneforsorg	-0,534	***
Funktionærene	-0,549	***
Kristelig	-0,553	***
Teknikkerne	-0,577	***
Ingeniører	-0,589	***
Magistre	-0,596	***
Bogtryk og bogbindere	-0,597	***
EDB	-0,602	***
Journalister	-0,642	***
Arbejdsledere	-0,686	***
Aktive handelsrejsende	-0,801	***
Erhvervsproglige	-0,847	***
Forsvaret	-0,939	***
Antal observationer		246.877

Anm.: “**” betyder at variablen med 95 procents sandsynlighed mindsker/øger sandsynligheden for at få førtidspension og “***” betyder tilsvarende med 99 procents sandsynlighed, ns. betyder at der ikke er signifikant forskel mellem sandsynligheden for førtidspension i a-kassen og referencekategorien (ikke medlem af en a-kasse).

Kvindelige arbejdere og Specialarbejdere har en relativt høj sandsynlighed for at overgå til førtidspension, det samme har tjenere og sygeplejersker. Det kan undre, at de Huslige arbejdere tilsyneladende har en mindre sandsynlighed for at overgå til førtidspension end fx Kvindelige arbejdere, idet andelen på førtidspension er

næsten 9 pct. blandt de Huslige arbejdere (den højeste andel i samtlige a-kasser). Den høje andel af førtidspensionister kan antagelig forklares med henvisning til de øvrige variabler, der indgår i analysen såsom alder, køn, uddannelse og branche.

Den laveste sandsynlighed for førtidspension findes i forswarets a-kasse, hvilket kan hænge sammen med, at der i forsvaret findes en række muligheder for tidlig tilbagetrækning.

Tabel 6.3

Resultater af logistisk regressionsanalyse af forskellige forholds betydning for sandsynligheden for, at beskæftigede i 1990 er overgået til førtidspension i 1996. Udvalgte dele af resultaterne, betydningen af branche, ordnet efter estimeret betydning.

Branche for virksomhed i 1990	Est. koeficient	Signifikans ssh.
Social og sundhed	•	•
Uddannelse	-0,324	***
Offentlige tjenester	-0,332	***
Renovation mv.	-0,358	***
Landbrug	-0,404	***
Forsyning	-0,500	***
Handel	-0,504	***
Finans og forretningsservice	-0,505	***
Transport	-0,521	***
Fremstilling	-0,548	***
Bygge og anlæg	-0,590	***
Antal obs.		246.877

Anm.: “*” betyder at variablen med 95 procents sandsynlighed mindsker/øger sandsynligheden for at få førtidspension og “***” betyder tilsvarende med 99 procents sandsynlighed, ns. betyder at der ikke er signifikant forskel mellem sandsynligheden for førtidspension i branchen og referencekategorien (branchen social og sundhed).

Selvom der er taget højde for en lang række forhold, såsom alder, uddannelse og a-kasse tilhørsforhold, så har branchen også en betydning, jf. tabel 6.3. Hvorvidt beskæftigelsen i en given branche øger sandsynligheden for at overgå til førtidspension måles i forhold til personer, der er beskæftiget inden for social og sundhedsområdet. Det viser sig, at alle de øvrige brancher har en lavere sandsynlighed for førtidspension end social og sundhedsbranchen. Uddannelse er den branche, der kommer tættest på social og sundhedsområdet, og derefter følger offentlige tjenester. Det viser sig således, at det er de tre største brancher inden for den offentlige sektor, der har den største sandsynlighed for, at medarbejderne overgår til førtidspension. Derimod har brancherne bygge og anlæg, fremstilling og transport den mindste sandsynlighed for at lede til førtidspension. Det er noget overraskende, at beskæftigede inden for fremstillingsvirksomhed har en så relativt lille sandsynlighed for førtidspension, eftersom beskæftigelse i denne branche kan være præget af nedslidende arbejdsrutiner. Årsagen til resultatet kan være, at denne nedslidning er koncentreret på nogle enkelte faggrupper, og at dette viser sig ved a-kasse tilhørsforholdet.

Beskæftigelse blandt førtidspensionister

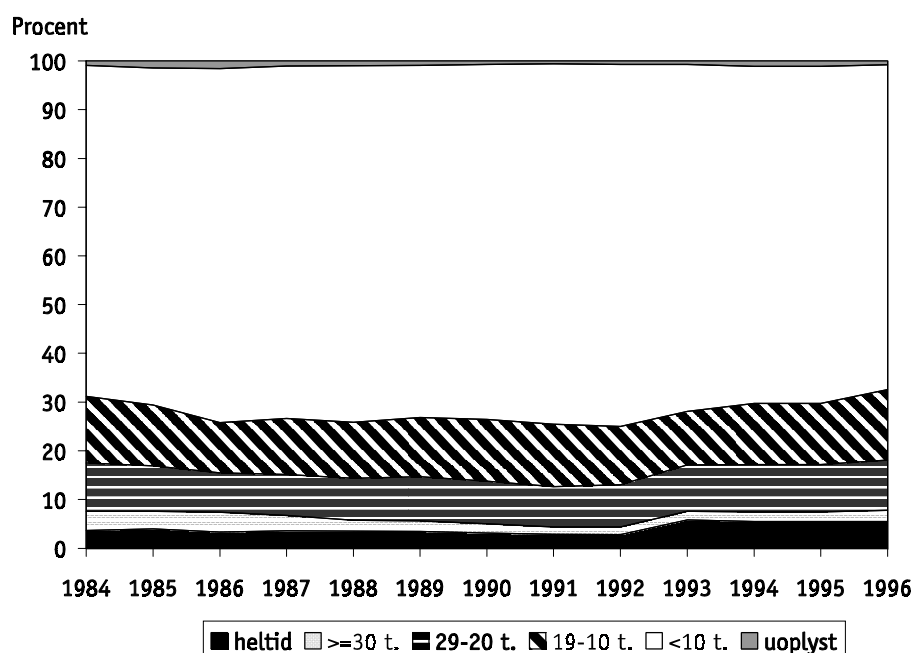
Skånejob-ordningen, der blev indført i 1998, gav mulighed for at yde tilskud til beskæftigelse af førtidspensionister. Tidligere var det muligt at yde løntilskud til beskæftigelse af førtidspensionister efter den såkaldte "1/3-ordning".

Førtidspensionister kan i et vist omfang have erhvervsarbejde ved siden af førtidspensionen, uden at det har betydning for udbetalingen af førtidspension. Pensionen kan være hvilende i op til tre år, hvis personen har indtægter, der overstiger, hvad der kan kombineres med førtidspension. Hvis personen er tilkendt højeste eller mellemste førtidspension, kan pensionen eventuelt ændres til en invaliditetsydelse. Der er foretaget en simpel opgørelse over andelen af førtidspensionister, der er i arbejde. Opgørelsen vedrører alene dem, som i et eller andet omfang samtidig modtager førtidspension.

I perioden fra 1984 og frem til 1996 har andelen af førtidspensionister, der også arbejdede, ligget nogenlunde konstant på 11-12 pct. Andelen ændres lidt over tid, men der ser fx ikke ud til at være en sammenhæng mellem konjunktursituationen og andelen, som arbejder.

De førtidspensionister, der arbejder, har i langt de fleste tilfælde en meget begrænset ugentlig arbejdstid, jf. figur 6.17. Omtrent 70 pct. har i hele perioden en ugentlig arbejdstid på under 10 timer (opgørelsen af arbejdstimer er baseret på indbetaling af ATP). Andelen, som arbejder under 10 timer, har tilsyneladende været svagt faldende siden 1992. I 1992 var der 74 pct., der arbej

Figur 6.17
Omfanget af erhvervsarbejde blandt førtidspensionister med erhvervsarbejde 1984-1996. Procent.



dede under 10 timer om ugen, mens det i 1996 var 67 pct. Det er særligt andelen af fuldtidsbeskæftigede, der er øget. Mellem 1992 og 1993 stiger andelen af fuldtidsbeskæftigede med 3 procentpoint til lidt under 6 pct., og andelen af fuldtidsbeskæftigede bliver på dette niveau frem til 1996.

Tabel 6.4

Beskæftigede fordelt efter branche, særskilt for samtlige beskæftigede i 1996, beskæftigede førtidspensionister i 1996 og personer, der modtager førtidspension i 1996 og som var beskæftigede i 1990. Procent.

Branche for virksomhed	Beskæftigede i 1996	Beskæftigede førtidspensionister i 1996	Førtidspensionister beskæftigede i 1990
Landbrug	4	17	10
Fremstilling	18	7	15
Forsyning	1	1	1
Bygge og anlæg	6	3	5
Handel	17	16	12
Transport	7	4	7
Finans og forretningsservice	11	10	7
Offentlige tjenester	7	5	7
Uddannelse	8	5	7
Social og sundhed	17	24	24
Renovation mv.	5	8	6
I alt	101	100	101

Godt 40 pct. af de arbejdende førtidspensionister er beskæftigede som selvstændige, kun 8 pct. af samtlige beskæftigede i 1996 er selvstændige. Arbejdende førtidspensionister er således i langt hø-

jere grad selvstændige end den øvrige befolkning. De arbejdende førtidspensionister er beskæftiget i andre brancher end de øvrige beskæftigede, men førtidspensionisterne er ikke beskæftiget i væsentligt andre brancher end dem, de forlod, jf. tabel 6.4. En større andel af førtidspensionisterne er dog beskæftiget inden for landbrug, end det er tilfældet for personerne, før de overgår til førtidspension. Derimod er en relativt mindre andel af førtidspensionisterne beskæftiget inden for fremstilling.

Datagrundlag

Nærværende rapport er udarbejdet med udgangspunkt i to typer af data. Det drejer sig dels om data fra en virksomhedssurvey, dels om registerdata. De to typer af data er beskrevet nærmere nedenfor.

Virksomhedssurvey

Det er planlagt, at målingen af virksomhedernes sociale engagement skal foretages hvert år frem til og med år 2005. I de lige år gennemføres en virksomhedsundersøgelse, hvortil ca. 3.000 virksomheder vil blive udtrukket.¹⁾ Med det formål at følge udviklingen i virksomhedernes sociale engagement over tid vil virksomhederne i videst muligt omfang få stillet de samme spørgsmål i de enkelte år. Virksomhedsundersøgelsen blev gennemført første gang i november og december måned 1998, og resultaterne herfra er anvendt i nærværende rapport. Dataindsamlingen foregik ved hjælp af telefoninterview med udgangspunkt i et spørgeskema. Indsamlingen blev foretaget af SFI-SURVEYs interviewerkorps.

Datamaterialet stammer fra en stikprøve, der består af et landsdækkende udsnit af offentlige og private virksomheder – i alt 3.001 virksomheder, som er udtrukket fra det Centrale Erhvervsregister, Danmarks Statistik. En *virksomhed* i undersøgelsen er det fysisk-geografisk afgrænsede arbejdssted. Dette indebærer bl.a., at filialer af større virksomheder regnes for selvstændige enheder. Ved udtrækningen blev der sat en nedre grænse på antal ansatte på to personer.²⁾ Den udtrukne stikprøve er stratificeret efter ejerforhold og virksomhedsstørrelse, jf. bilagstabel 1.

- 1) I de ulige år vil der blive gennemført en lønmodtagerundersøgelse, hvortil i størrelsesordenen 10.000 beskæftigede lønmodtagere forventes at blive udtrukket.
- 2) Nogle få virksomheder angiver imidlertid, at de kun har 1 person ansat. I rapportens kapitler indgår derfor oplysninger for virksomheder med 1 ansat i figurer og tabeller.

Bilagstabel 1.**Virksomhedspopulation, stikprøve og vægt.**

	Population Antal	Stik- prøve Antal	Stikprøve/ population Procent	Opnåelse Antal	Opnåelse/ stikprøve Procent	Vægt til po- pulation
<i>Offentlige virksomheder:</i>						
2-4	2.584	13	0,5	13	100,0	198,77
5-9	3.757	46	1,2	46	100,0	81,67
10-19	4.616	110	2,4	107	97,3	43,14
20-49	2.943	165	5,6	155	93,9	18,99
50-99	1.710	206	12,0	189	91,7	9,05
100-199	679	165	24,3	151	91,5	4,50
200-499	294	150	51,0	133	88,7	2,21
500-999	75	75	100,0	69	92,0	1,09
1000+	44	44	100,0	39	88,6	1,13
I alt	16.702	974	5,8	902	92,6	
<i>Private virksomheder:</i>						
2-4	39.581	193	0,5	139	72,0	284,76
5-9	21.749	251	1,2	191	76,1	113,87
10-19	12.699	301	2,4	227	75,4	55,94
20-49	7.753	407	5,2	318	78,1	24,38
50-99	2.303	277	12,0	228	82,3	10,10

(fortsættes)

Bilagstabel 1.**Fortsat.**

	Population Antal	Stikprøve Antal	Stikprøve/ population Procent	Opnåelse Antal	Opnåelse/ stikprøve Procent	Vægt til population
100-199	985	239	24,3	187	78,2	5,27
200-499	443	233	52,6	188	80,7	2,36
500-999	101	100	99,0	78	78,0	1,29
1000+	27	26	96,3	15	57,7	1,80
I alt	85.641	2.027	2,4	1.571	77,5	
<i>Total</i>	<i>102.343</i>	<i>3.001</i>	<i>2,9</i>	<i>2.473</i>	<i>82,4</i>	

Der indgår i alt 2.473 besvarelser i datamaterialet svarende til en opnåelsesgrad på godt 82 pct. Dette må betegnes som værende et tilfredsstillende resultat, når det sammenlignes med opnåelsesgraden i tilsvarende undersøgelser. Opnåelsesgraden er større blandt offentlige end blandt private virksomheder. Opnåelsesgraden er især lav (57,7 pct.) blandt helt store private virksomheder. Disse virksomheder vægter imidlertid relativt lavt i det samlede datamateriale. Derimod er vægtene relativt store, når det drejer sig om de helt små virksomheder. Man skal være opmærksom på, at de store vægte indebærer en betragtelig usikkerhed, når virksomhedernes besvarelser opregnes til hele populationen. Dette gælder især for de små private virksomheder, hvor opnåelsesgraden er lavere end blandt de små offentlige virksomheder.

Registerdata

Målingen af virksomhedernes sociale engagement vil som nævnt blive foretaget hvert år frem til og med år 2005. Hensigten er, at analyser foretaget på registerdata skal indgå som en del af målin-

gen hvert år. Dette er baggrunden for, at vi har fået dannet et register, der muliggør, at vi kan følge personer over tid.

Registret består af en 10 pct.'s stikprøve af befolkningen i alderen 18-66 år – dette svarede i 1996 til godt 350.000 personer. Stikprøven suppleres løbende op, således at den i hvert år består af 10 pct. repræsentativ stikprøve af befolkningen i den nævnte aldersgruppe. Registret foreligger pt. for perioden 1984-96. Oplysninger for de efterfølgende år vil blive koblet på, når data foreligger.

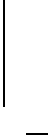
Datagrundlaget bygger på oplysninger fra en række af Danmarks Statistiks registre. Det drejer sig primært om oplysninger fra befolkningsstatistikregistret, den integrerede database for arbejdsmarkedsforskning (IDA) og det sammenhængende socialstatistikregister.

Fra *befolkningsstatistikregistret* har vi oplysninger om personernes statsborgerskab, oprindelsesland samt oplysninger om, hvorvidt der er tale om danskere, indvandrere eller efterkommere. Disse oplysninger indgår i registret i alle år.

Fra *IDA* har vi en lang række person-, ansættelses- og arbejdsstedsoplysninger. Af personoplysninger kan nævnes oplysninger om køn, alder, bopæl, familieforhold, uddannelse, a-kasse, arbejdsstilling og erhvervs erfaring. Ansættelsesoplysningerne omfatter bl.a. oplysninger om branche, stillingsbetegnelse, tilknytning til arbejdssted, anciennitet og lønoplysninger. Endelig omfatter arbejdsstedsoplysningerne bl.a. oplysninger om antal ansatte, personaleomsætning og -sammensætning samt beskæftigelsesudvikling. Nogle af de nævnte IDA-oplysninger indgår i registret i alle år, mens andre kun er medtaget fra og med 1991.

Fra *det sammenhængende socialstatistikregister* har vi primært medtaget oplysninger om modtagelse af en række forskellige typer af offentlige ydelser. Det drejer sig bl.a. om arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp, sygedagpenge, pension, efterløn og ydelser, der

modtages i forbindelse med aktivering. Alle oplysninger, der er hentet fra dette register, er medtaget for alle år.



Bilagstabeller

Bilagstabel 3.1

Antal af forskellige grupper af ansatte, særskilt for offentlige og private virksomheder.

Vægtet op til hele populationen.

Hvor mange af følgende grupper beskæftiger virksomheden	Privat virksomhed		Offentlig virksomhed	
	Vægtet til pop.	Uvægtet	Vægtet til pop.	Uvægtet
Indvandrere/flygtninge ¹⁾	54.621	(5.789)	13.655	(3.882)
Lærlinge/elever	82.840	(7.472)	26.256	(7.524)
Voksenlærlinge	7.690	(592)	1.818	(303)
Praktikanter	8.273	(1.055)	15.394	(3.349)
Samlet antal ansatte	1.900.588	(251.199)	972.556	(230.900)

1) Herunder 2. generationsindvandrere.

Bilagstabel 3.2

Antal personer ansat på interviewtidspunktet med forskellige typer af tilskud, særligt for private og offentlige virksomheder. Vægtet op til hele populationen.

Ansatte med forskellige typer tilskud	Privat virksomhed		Offentlig virksomhed	
	Vægtet til pop.	Uvægtet	Vægtet til pop.	Uvægtet
<i>I alt ledige ansat med tilskud:</i>	6.075	(320)	16.854	(1.688)
Heraf i:				
Jobtræning/puljejob	5.466	(275)	16.022	(1.615)
Individuel jobtræning	607	(45)	732	(73)
<i>I alt personer med begrænsning i arbejdslevnen ansat med tilskud:</i>	6.708	(501)	8.049	(895)
Heraf i:				
Revalidering	1.377	(77)	912	(144)
Fleksjob	1.488	(119)	2.995	(348)
Skånejob	1.753	(163)	1.610	(163)
50/50-ordning	1.386	(120)	696	(139)
1/3 ordning	704	(22)	1.836	(101)
<i>Andre ansatte med tilskud¹⁾</i>	3.260	(125)	2.060	(202)
<i>Samlet antal ansatte med tilskud</i>	16.043	(946)	26.963	(2.785)

1) Indeholder oplysninger om personer som er ansat med tilskud, men som i følge virksomhederne ikke falder ind under de allerede nævnte kategorier eller hvor virksomheden ikke kender ordningen, det drejer sig bl.a. om jobrotation og forskellige forsøgsaktiviteter.

Bilagstabel 3.3

Antal ansatte med handicap, ansatte efter overenskomsternes sociale kapitler samt personer, der er ansat i "uformelle skånejob"¹⁾. Vægtet op til hele populationen.

	Privat virksomhed		Offentlig virksomhed	
	Vægtet til pop.	Uvægtet	Vægtet til pop.	Uvægtet
Ansatte med handicap	9.497	(879)	7.462	(878)
Ansatte efter sociale kapitler	2.569	(147)	1.090	(209)
Ansatte i "uformelle skånejob" ¹⁾	10.258	(1.161)	5.795	(1.007)

1) Virksomhederne blev stillet følgende spørgsmål: "Hvis vi ser bort fra dem, jeg lige har spurgt om (med løntilskud, handicappede og sociale kapitler), vil De så sige, at én eller flere medarbejdere på virksomheden i praksis har et skånejob?".

Bilagstabel 3.4

Resultater af logistisk regressionsanalyse af forskellige forholds betydning for sandsynligheden for at have ansat henholdsvis flygtninge/indvandrere, lærlinge/elever, voksenlærlinge, praktikanter og ledige med løntilskud.

	Har virksomheden ansat følgende grupper:				
	Flygtninge/ indvandrere	Lærlinge/ elever	Voksen- lærlinge	Prakti- kanter	Ledige med løntilskud
<i>Virksomhedsstørrelse:</i>					
1-20	-	-	-	-	-
21-50	-	-	-	-	0
51-100	-	0	0	-	0
101-200	0	0	0	0	0
201-500	0	0	0	0	0
Over 500	•	•	•	•	•
<i>Ejerforhold mv.:</i>					
Offentlig	-	-	0	+	+
Privat medlem af arbejdsgiverorganisation	-	+	+	0	-
Privat ej medlem af arbejdsgiverorganisation	•	•	•	•	•
<i>Vurdering af virksomhedens økonomiske situation:</i>					
Særdeles god	-	+	0	-	-
Ret god	0	0	0	-	-
Nogenlunde	0	0	0	0	0
Mindre og ikke god	•	•	•	•	•

(fortsættes)

Bilagstabel 3.4.**Fortsat.**

	Har virksomheden ansat følgende grupper:				
	Flygtninge/ indvandrere	Lærlinge/ elever	Voksenlær- linge	Prakti- kanter	Ledige med løntilskud
<i>Andel medarbejdere uden uddannelse:</i>					
0 pct.	-	+	0	0	0
1-10 pct.	0	+	0	+	0
11-25 pct.	0	+	+	+	0
26-50 pct.	0	+	0	+	+
Over 50 pct.	•	•	•	•	•
Antal observationer	2.315	2.315	2.310	2.315	2.316

Anm.: Symbolet "•" betyder, at den pågældende kategori er reference. Et "+" ("–") betyder, at virksomheder i den pågældende kategori har større (mindre) sandsynlighed for at have ansat den i tabelhovedet angivne type medarbejdere end virksomheder i referencekategorien. Et "0" betyder, at der ikke er statistisk signifikant forskel mellem virksomheder i den pågældende kategori og virksomheder i referencekategorien.

Bilagstabel 3.5

Resultater af logistisk regressionsanalyse af forskellige forholds betydning for sandsynligheden for at have ansat henholdsvis personer med begrænset arbejdsevne, personer med handicap, ansatte efter sociale kapitler i overenskomsterne samt ansatte i "uformelle skånejob".

	Har virksomheden ansat følgende grupper:			
	Personer med begrænset arbejdsevne ansat med tilskud	Personer med handicap	Ansatte efter soc. kap.	Ansatte i "uformelle skånejob"
<i>Virksomhedsstørrelse:</i>				
1-20	-	-	0	-
21-50	-	-	0	-
51-100	0	-	0	-
101-200	0	0	0	0
201-500	0	0	0	0
Over 500	•	•	•	•
<i>Ejerforhold mv.:</i>				
Offentlig	+	+	0	0
Privat medlem af DA	0	0	0	-
Privat ej medlem af DA	•	•	•	•
<i>Vurdering af virksomhedens økonomiske situation:</i>				
Særdeles god	0	0	0	0
Ret god	0	0	0	0
Nogenlunde	0	0	0	0
Mindre og ikke god	•	•	•	•

(fortsættes)

Bilagstabel 3.5.**Fortsat.**

	Har virksomheden ansat følgende grupper:			
	Personer med begrænset ar- bejdsevne ansat med tilskud	Personer med han- dicap	Ansatte efter soc. kap.	Ansatte i "uformelle skånejob"
<i>Andel medarbejdere uden uddannelse:</i>				
0 pct.	0	0	0	0
1-10 pct.	0	0	-	0
11-25 pct.	0	0	0	0
26-50 pct.	0	0	-	0
Over 50 pct.	•	•	•	•
<i>Har udviklingen i overens- komster/aftaler på arbejdsmarkedet gjort det lettere eller sværere at have personer med nedsat arbejdsevne på virksomheden?</i>				
Meget/noget lettere	0	0	0	0
Hverken eller/ved ikke	0	0	0	0
Noget/meget sværere	•	•	•	•

(fortsættes)

Bilagstabel 3.5.**Fortsat.**

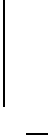
	Har virksomheden ansat følgende grupper:			
	Personer med begrænset ar- bejdsevne ansat med tilskud	Personer med han- dicap	Ansatte efter soc. kap.	Ansatte i "uformelle skånejob"
<i>Har udviklingen i de offentlige ordnin- ger for personer med nedsat arbejds- evne (fx fleksjob) gjort det lettere eller sværere at have personer med nedsat arbejdsevne på virksomheden?</i>				
Meget/noget lettere	0	0	0	-
Hverken eller/ved ikke	-	-	0	-
Noget/meget sværere	•	•	•	•
<i>Ledelsens holdning til at fastholde medarbejdere med nedsat arbejds- evne:</i>				
Meget/ret positiv	0	0	0	0
Neutral/ved ikke	0	0	0	0
Ret/meget negativ	•	•	•	•
<i>Vurdering af medarbejderes holdning til at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne:</i>				
Meget/ret positiv	0	0	0	0
Neutral/ved ikke	0	0	0	+
Ret/meget negativ	•	•	•	•

(fortsættes)

Bilagstabel 3.5.**Fortsat.**

	Har virksomheden ansat følgende grupper:			
	Personer med begrænset ar- bejdsevne ansat med tilskud	Personer med han- dicap	Ansatte efter soc. kap.	Ansatte i "uformelle skånejob"
<i>Ledelsens holdning til at ansætte personer udefra med nedsat arbejds- evne:</i>				
Meget/ret positiv	0	+	+	+
Neutral/ved ikke	0	+	+	0
Ret/meget negativ	•	•	•	•
<i>Vurdering af medarbejdernes hold- ning til at ansætte personer udefra med nedsat arbejdsevne:</i>				
Meget/ret positiv	0	0	0	0
Neutral/ved ikke	0	-	0	0
Ret/meget negativ	•	•	•	•
Antal observationer	2.234	2.234	2.226	2.231

Anm.: Se anmærkning til bilagstabel 3.4.



Litteratur

Andersen, D. & H. B. Bach (1998)

Virksomhedernes brug af løntilskud – og langtidslediges senere jobsituation. København: Socialforskningsinstituttet 98:12.

Anker, N. (1998)

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

Bengtsson, S. (1997)

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

Danmarks Statistik (1996)

Statistisk Årbog. København: Danmarks Statistik.

Danmarks Statistik (1999a)

Statistiske efterretninger, Arbejdsmarked, 1999:19. København: Danmarks Statistik.

Danmarks Statistik (1999b)

Statistiske efterretninger, Arbejdsmarked, 1999:30. København: Danmarks Statistik.

Den Sociale Ankestyrelse (1996)

Førtidspensioner. Årsstatistik 1996. København: Den Sociale Ankestyrelse.

Holt, H. (1998)

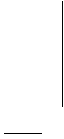
En kortlægning af virksomhedernes sociale ansvar. København: Socialforskningsinstituttet 98:1.

Kylling et al. (1996)

Initiativer på 70 private virksomheder. FormidlingsCenter Århus.

Pedersen, L. (1991)

Indvandrere og deres efterkommere i Danmark. København: Danmarks Statistik. Statistiske undersøgelser nr. 43.



Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1998

- 98:1 Holt, H.: En kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar. 1998. 186 s. ISBN 87-7487-583-3. Kr. 135,00.
- 98:2 Christensen, E.: Anbringelser af børn. En kvalitativ analyse af processen. 1998. 186 s. ISBN 87-7487-584-1. Kr. 135,00.
- 98:3 Leisner, E. & Rosdahl, A.: Merbeskæftigelseskravet i den offentlige sektor. Interview på 14 institutioner. 1998. 66 s. ISBN 87-7487-586-8. Kr. 75,00.
- 98:4 Hansen, H.: Elements of Social Security. A comparison covering: Denmark, Sweden, Finland, Germany, Great Britain, The Netherlands, Canada. 1998. 208 s. ISBN 87-7487-587-6.
- 98:5 Just Jeppesen, K. & Nielsen, A.: Etniske minoritetsbørn i Danmark - det første leveår. Rapport nr. 2 fra forløbsundersøgelsen af børn født i efteråret 1995. 1998. 188 s. ISBN 87-7487-588-4. Kr. 185,00.
- 98:6 Bonfils, I.S.: Puljejobordningen. Implementering af puljejobordningen i kommuner og amter. 1998. 160 s. ISBN 87-7487-589-2. Kr. 120,00
- 98:7 Andersen, D.: FRIT VALG af dagpasningsordning. Evaluering af forsøgsordningen. 1998. 148 s. ISBN 87-7487-590-6. Kr. 100,00.
- 98:8 Hussain, M.A. & Pico Geerdsen, L.: Erhvervene og de langtidsledige. Marginalisering og integration på arbejdsmarkedet. 1998. 84 s. ISBN 87-7487-591-4. Kr. 85,00.
- 98:9 Bach, H.B., Aggergaard Larsen, J. & Rosdahl, A.: Langtidsledige i tre kommuner. Hovedresultater fra en spørgeskemaundersøgelse og kvalitative interview blandt forsikrede langtidsledige og langvarige kontanthjælpsmodtagere. 1998. 56 s. ISBN 87-7487-592-2. Kr. 65,00.
- Bach, H.B.: En spørgeskemaundersøgelse blandt forsikrede langtidsledige og langvarige kontanthjælpsmodtagere. Dokumentation I til Langtidsledige i tre kommuner (98:9) 1998. 108 s. ISBN 87-7487-593-0. Kr. 100,00. Forhandles kun af Socialforskningsinstituttet.
- Aggergaard Larsen, J.: En kvalitativ undersøgelse blandt forsikrede langtidsledige og langvarige kontanthjælpsmodtagere. Dokumentation II til Langtidsledige i tre kommuner (98:9) 1998. 126 s. ISBN 87-7487-594-9. Kr. 125,00. Forhandles kun af Socialforskningsinstituttet.

- 98:10** Hussain, M.A.: Marginalisering i regioner 1990 og 1994. 1998. 131 s. ISBN 87-7487-595-7. Kr. 125,00.
- 98:11** Anker, N.: Eleverne, virksomhederne og de nyudlærte. Private virksomheders beskæftigelse af elever og praktikvirksomhedernes betydning for nyudlærtes chancer på arbejdsmarkedet. 1998. 343 s. Udgivet af Handelshøjskolen i København, ph.d.-serie 7.98. ISBN 87-593-8091-8.
- 98:12** Andersen, D. & Bach, H.B.: Virksomhedernes brug af løntilskud – og langtidslediges senere jobsituation. 1998. 114 s. ISBN 87-7487- 598-1. Kr. 95,00.
- 98:13** Larsen, M. & Langager, K.: Arbejdsmarkedsreformen og arbejdsmarkedet. Evaluering af arbejdsmarkedsreformen III. 1998. 219 s. ISBN 87-7487-600-7. Kr. 190,00.
- 98:14** Friis, H. & Petersen, K.: Socialforskningsinstituttets forhistorie og første år. Udgivet i anledning af 40-året for Socialforskningsinstituttets oprettelse. 1998. 45 s. ISBN 87-7487-601-5.
- 98:15** Hestbæk, A-D.: Tvangsanbringelser i Norden. En komparativ beskrivelse af de nordiske landes lovgivning. 1998. 264 s. ISBN 87-7487-602-3. Kr. 180,00.
- 98:16** Villadsen, K., Gruber, T. & Bengtsson, S.: Socialpolitiske strategier - på tværs af frivillige og offentlige institutioner. 1998. 180 s. ISBN 87-7487-603-1. Kr. 125,00.
- 98:17** Bonke, J. & Andersen, J.L.: Nordisk arbejdsmarkedsforskning 1995-97. København: Nordisk Ministerråd. Nord 1998:16. 1998. 182 s. ISBN 92-893-0259-3. Kr. 160,00. Købes hos Svensk-Norsk Bogimport, Esplanaden 8 B, 1263 København K Tlf. 33 14 26 66. Fax 33 14 35 88. E-mail snb@bog.dk.
- 98:18** Zeuner, L., Bunnage, D., Heide Ottosen, M. & Nygaard Christoffersen, M.: Sociologisk teori om social integration. Teorier af Talcott Parsons, David Lockwood, Jürgen Habermas og Anthony Giddens og disses perspektiver for det empiriske arbejde. 1998. 180 s. ISBN 87-7487-605-8. Kr. 125,00.
- 98:19** Rostgaard, T., Holm, T., Toftegaard Jensen, D. & Graff Byrgese, C.: Omsorg for børn og ældre - Kommunal praksis i Europa. Social tryghed i Europa 5. 1998. 237 s. ISBN 87-7487- 608-2. Kr. 150,00.
- 98:20** Rostgaard, T. & Fridberg, T.: Caring for Children and Older People – A Comparison of European Policies and Practices. Social Security in Europe 6. 1998. 597 s. ISBN 87-7487-611-2. Kr. 310,00.

- 99:1 Bengtsson, S.: Social service til alle - om organisering gennem 30 år. 1999. 192 s. ISBN 87-7487-606-6. Kr. 120,00.
- 99:2 Bunnage, D. & Bruhn, H.H.: De unge ældre i år 2010. 1999. 144 s. ISBN 87-7487-607-4. Kr. 100,00.
- 99:3 Under udgivelse.
- 99:4 Heide Ottosen, M.: Børnesagkyndig rådgivning. Evaluering af et forsøg i to statsamter. 1999. 196 s. ISBN 87-7487-609-0. Kr. 130,00.
- 99:5 Christensen, E.: Forældre i fængsel - en undersøgelse af børns og forældres erfaringer. 1999. 124 s. ISBN 87-7487-610-4. Kr. 95,00.
- 99:6 Gregersen, O. & Nygaard Christoffersen, M.: Langvarige sociale sager - klienternes holdninger. 1999. 195 s. ISBN 87-7487-612-0. Kr. 130,00.
- 99:7 Liebing, C.S., Pico Geerdsen, L., Munksgaard, M.B. & Pedersen, L.: SofiS - en strukturmodel. 1999. 99 s. ISBN 87-7487-613-9. Kr. 85,00.
- 99:8 Csonka, A.: Det fleksible arbejde. 1999. 107 s. ISBN 87-7487-614-7. Kr. 90,00.
- 99:9 Ekspertgruppen om social arv: Social arv - en oversigt over foreliggende viden. 1999. 164 s. ISBN 87-7487-617-1. Kr. 85,00.

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 tema-nummer med bidragydere udefra.

Abonnementet er gratis og kan tegnes ved henvendelse til instituttet.

Tema-nummer af Social Forskning:
Velfærd – for hvem? Oktober '98

En fuldstændig liste over instituttets udgivelser kan fås ved henvendelse til Socialforskningsinstituttet tlf. 33 48 09 46, e-mail: library@sfi.dk.