

Aftalebaserede skånejob

En kvalitativ analyse

Pernille Hohnen

København 2002
Socialforskningsinstituttet
02:30

Aftalebaserede skånejob. En kvalitativ analyse

Forskningsleder: Cand.polit. Lisbeth Pedersen
Forskningsafdelingen Beskæftigelse og erhverv

ISSN 1396-1810

ISBN 87-7487-709-7

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

Omslagsfoto: Henrik Sørensen/BAM

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

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 1999-2002 et forskningsprogram om arbejdsmarkedets rummelighed. Programmet har fem satsningsområder: Virksomhedernes rolle i en ny velfærdsmodel, arbejdsmarkeds- og socialpolitikens betydning for brug af menneskelige ressourcer, udvikling af et begrebs- og analyseapparat, produktions- og organisationsformernes betydning for menneskelige ressourcer og endelig velfærdsmæssige konsekvenser af virksomhedens sociale engagement.

Den foreliggende undersøgelse berører hovedsageligt virksomhedernes rolle i en ny velfærdsmodel samt velfærdsmæssige konsekvenser af virksomhedens sociale engagement.

Undersøgelsen er kvalitativ og belyser på baggrund af tre udvalgte cases anvendelsen af aftalebaserede skånejob efter de sociale kapitler. Hovedformålene er at afdække forskellige procedurer og retningslinier for anvendelsen af disse job, at analysere, hvilken social position man som ansat i disse skånejob får på arbejdsmarkedet, samt at kortlægge barrierer og/eller perspektiver, for at disse job på længere sigt kan øge rummeligheden på det danske arbejdsmarked.

Seniorforsker Helle Holt, Udviklingscenter for beskæftigelse på særlige vilkår har læst og kommenteret manuskriptet. Hun takkes for gode og konstruktive kommentarer. Stud.scient.soc. Marie Louise Lind har været student på undersøgelsen.

Undersøgelsen er gennemført af seniorforsker, mag.scient. ph.d. Pernille Hohnen og er finansieret af socialforskningsinstituttet.

København, december 2002

Jørgen Søndergaard

Indhold

Kapitel 1	
Sammenfatning og perspektiver	7
Baggrund og formål	7
Resume	9
Karakteristika ved aftalebaserede skånejob	9
Aftalebaserede skånejob – ægte rummelighed?	9
Lokal ”skabelon” er vigtig i praksis	9
Job på særlige vilkår – et miks af forskellige regulerings- instrumenter	11
Rummelighed uden om staten – hvis ansvar?	11
Hovedresultater	12
Modeller for aftalebaserede skånejob	12
Fælles karakteristika vedrørende aftalebaserede skånejob	16
Fordele og ulemper ved aftalebaserede fleksjob	17
Regulering af job på særlige vilkår – en nødvendighed?	20
Perspektivering: Hvad skal der til, for at aftalebaserede skånejob bliver mere udbredte?	21
Koordinering af samspillet mellem forskellige job på særlige vilkår	22
Initiativer fra de faglige organisationer efterlyses	23
Øget behov for sociale klausuler/synliggørelse af socialt ansvar ..	24
 Kapitel 2	
Bggrund og formål.....	27
Hvad er aftalebaserede skånejob efter de sociale kapitler	27
De sociale kapitlers betydning for det rummelige arbejdsmarked	29
Antallet af aftalebaserede skånejob efter de sociale kapitler	30
Undersøgelsens formål og metode	32
Delformål	32
Teoretiske perspektiver	33
1) Den individuelle status – adgangen til feltet	34
2) Job på særlige vilkår – et samspil mellem forskellige reguleringsinstrumenter	34
Metode	35
 Kapitel 3	
Kendskabet til aftalebaserede skånejob	39
Miniundersøgelse blandt faglige organisationer og virksomheds- netværk	39

Forklaringer på hvorfor aftalebaserede skånejob er svære at finde	41
Dilemmaer vedrørende ordningen	41
Fleksjobordningen dominerer hele området	41
Konklusion.....	43
Kapitel 4	
Den afstemte model	45
Beskrivelsen af virksomheden	45
Socialt kapitel: Rammeaftale og lokalaftale.....	45
Erfaringer med aftalebaserede skånejob	47
Rekruttering: Hvem får et aftalebaseret skånejob?	47
Løn og ansættelsesforhold	48
De ansattes vurdering af ordningen.....	48
Aftalebaseret job i forhold til andre job på særlige vilkår.....	50
Forhandlingsprocedurer.....	51
Det konkrete forløb	51
Forhandling af konkrete løn og ansættelsesvilkår.....	52
”Den afstemte model”	52
Aftalebaserede skånejob i den afstemte model	52
Fordele og ulemper for ansatte i aftalebaserede job i den afstemte model	53
Perspektiver for anvendelsen af aftalebaserede skånejob efter den afstemte model.....	54
Kapitel 5	
Den subsidierede model	57
Amtet som arbejdsgiver	57
Socialt kapitel: Rammeaftale og lokal skabelon.....	57
Den centrale lønpulje	58
Aftalebaserede skånejob på amtets arbejdspladser	59
Rekruttering: Hvem får et aftalebaseret skånejob?	60
Løn og ansættelsesforhold	61
Ledelsens og de ansattes vurdering af ordningen.....	61
Personlige konsekvenser.....	64
Brugen af aftalebaserede job i forhold til andre typer job på særlige vilkår	64
Forhandlingsprocedurer.....	65
Forhandling af konkrete løn og ansættelsesvilkår.....	66
Konklusion: Den subsidierede model.....	67
Kapitel 6	
Den flerstrengede model	71
Om virksomheden.....	71
Socialt kapitel som tillægsaftaler i overenskomsten	72

Erfaringer med aftalebaserede skånejob i den flerstrengede model	73
Rekruttering: Hvem får de aftalebaserede skånejob?	73
Løn og ansættelsesforhold	74
De ansattes vurdering af ordningen	75
Ledelsens vurdering af ordningerne	76
Forskellige typer skånejob set i forhold til hinanden	77
Forhandlingsprocedurer	78
Konklusion: Den flerstrengede model	80
Aftalebaserede job i den flerstrengede model	80
Position på arbejdspladsen	81
Perspektiver for udvikling af aftalebaserede skånejob fremover ..	81

Kapitel 7

Aftalebaserede skånejob – et af flere reguleringsinstrumenter . 85

Aftalebaserede skånejob – hvordan kan de anvendes i praksis?	85
Karakteristika ved anvendelsen af aftalebaserede skånejob	86
Hvem ansættes i hvilke job og på hvilke vilkår?	86
Social integration i aftalebaserede skånejob	88
Den konkrete etablering af aftalebaserede skånejob – praksis og procedurer	92
Job på særlige vilkår – et samspil af forskellige reguleringsformer	94
Typer reguleringsinstrumenter	95
Job på særlige vilkår – policy-miks	98
Aftalebaserede ansættelser: Krav om øget selvregulering og ”neutralisering” af fleksjob som alternativ mulighed	99

Litteratur 103

Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1. 2001 105

Sammenfatning og perspektiver

Baggrund og formål

Formålet med denne undersøgelse er at øge kendskabet til, hvilken rolle aftalebaserede skånejob efter de sociale kapitler spiller i udviklingen af et mere rummeligt arbejdsmarked i Danmark. Aftalebaserede skånejob er et af de temaer vedrørende det rummelige arbejdsmarked, som der vides mindst om, på trods af at der i mange overenskomster er indskrevet muligheder for at oprette skånejob inden for overenskomsten. De aftalebaserede skånejob aftales og udmøntes imidlertid udelukkende lokalt og derfor vides der meget lidt om, hvor, hvordan og hvor mange af disse job der faktisk er oprettet.

Undersøgelsen, der anvender kvalitative data, tager udgangspunkt i kvalitative spørgsmål såsom: Hvilke erfaringer er der med denne type af skånejob? Hvilke barrierer og hvilke perspektiver er der for denne type skånejob? Hvordan reguleres disse skånejob, og hvordan passer de sammen med de andre typer ansættelser på særlige vilkår?

Formålet med undersøgelsen er således at belyse anvendelsen af aftalebaserede skånejob. Disse job, som er rettet mod medarbejdere med en mindre nedsættelse i arbejdsevnen, skal ses som en del af den flerstrengede indsats for at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked. Lidt firkantet kan man sige, at aftalebaserede skånejob er henvendt til personer, der er ”for syge” til at arbejde på ordinære betingelser, men ”for raske” til at få tildelt et fleksjob med løntilskud. Dette hænger sammen med, at det er en forudsætning for at få et fleksjob, at arbejdsevnen er nedsat med 50 pct. eller mere. Aftalebaserede job efter de sociale kapitler adskiller sig således på den ene side fra uformelle skånejob, ved at aftalen er skriftlig og

forhandlet i henhold til en særlig rammeaftale i overenskomsten, og på den anden side fra fleksjob, idet der ikke gives løntilskud og kommunerne ikke nødvendigvis er involveret i oprettelsen af jobbene.

Mere overordnet kan indførelsen af de sociale kapitler også ses som et udtryk for udviklingen af mere decentrale regulerings- og styringsformer på det danske arbejdsmarked. Selvom det danske arbejdsmarked traditionelt har været karakteriseret ved en høj grad af selvregulering i form af et overenskomststyret arbejdsmarkedssystem, er de sociale kapitler et udtryk for, at selvreguleringen i stigende grad breder sig ind over de social- og sundhedspolitiske områder og således omfatter regulering af regler og normer vedr. forebyggelse og fastholdelse og integration af medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Endvidere kunne man forestille sig et øget behov for disse job, efter at muligheden for at oprette fleksjob med 1/3 tilskud er bortfaldet som følge af førtidspensionsreformens ikrafttrædelse 1. januar 2003.

Hovedformålet med undersøgelsen er at kortlægge og analysere brugen af aftalebaserede skånejob ved at analysere forskellige procedurer og retningslinier for brugen af dem, samt ved at se på hvilken social position man som ansat får i disse job. Derudover analyseres perspektiverne for anvendelsen af aftalebaserede skånejob fremover.

Undersøgelsen er som nævnt kvalitativ og består af casestudier på tre arbejdspladser (to private og én offentlig) samt en mindre interviewundersøgelse blandt faglige organisationer, deltagere i koordinationsudvalg, medlemmer af et virksomhedsnetværk m.v. På de tre arbejdspladser er dels ansatte i aftalebaserede skånejob, dels ledere og tillidsrepræsentanter blevet interviewet med henblik på at afdække selve etableringen af jobbet og de forskellige aktørers erfaringer. De tre arbejdsgivere er udvalgt, fordi de anvender aftalebaserede skånejob forskelligt og dermed belyser både forskellige muligheder og de forskellige erfaringer, man har med dem.

I undersøgelsen ansues de tre cases som forskellige modeller for anvendelsen af aftalebaserede skånejob. Det skal understreges, at modellerne skal ses som eksempler på, hvordan de aftalebaserede skånejob kan udformes, samt belyse konsekvenserne ved de forskellige modeller for de forskellige parter. Modellerne er ikke repræsentative for, hvordan aftalebaserede skånejob anvendes generelt.

Resume

Karakteristika ved aftalebaserede skånejob

De aftalebaserede skånejob har vist sig at være svære at lokalisere. Dette hænger delvist sammen med, at de ikke er registreret centralt. Undersøgelsen peger dog, i lighed med andre undersøgelser, samtidig på, at disse job kun udgør en lille del af det samlede antal job på særlige vilkår (se fx Gallup, 2001; Strategisk netværk, 2000).

Aftalebaserede skånejob oprettes hovedsageligt til ”egne” medarbejdere. Der er tale om arbejdsopgaver, der ligger meget tæt op ad de funktioner, man tidligere har varetaget, og der er oftest tale om arbejde på fuld tid.

Rammeaftalerne vedr. aftalebaserede skånejob i de sociale kapitler giver mulighed for at afvige gældende løn og ansættelsesforhold. Selvom ingen af de ansatte i undersøgelsen fik en løn, der var lavere end mindstelønnen i henhold til den gældende overenskomst, gik hovedparten ned i løn ved overgangen til et aftalebaseret skånejob, set i forhold til hvad de tjente før.

Der er temmelig stor forskel på, hvordan de aftalebaserede job er udformet i de tre cases. I de to private cases er der tale om fastlagte arbejdsopgaver og en løn, der ligger noget lavere, end det den ansatte tjente tidligere. I den ene case er lønnedgangen noget større end i den anden. I den offentlige case er der tale om aftalebaserede skånejob, der dels er midlertidige, dels er subsidierede fra en offentlig pulje. Dette indebærer samtidig, at den offentlige ”model” som den eneste slet ikke indebærer lønnedgang for de ansatte. Erfaringerne med denne model er således noget forskellige fra de to private modeller, idet det største problem i den offentlige model er, at

man ikke bruger jobbene som en permanent løsning og derfor ofte står med et uløst problem på længere sigt. Samlet set er der således relativt stor forskel på, hvilke civile rettigheder man som lønmodtager har i aftalebaserede skånejob.

Aftalebaserede skånejob – ægte rummelighed?

De arbejdspladser, der indgår i undersøgelsen, har gode erfaringer med de aftalebaserede skånejob. De adspurgte ledere opfatter det som en mulighed for at fastholde erfarne medarbejdere, som man har haft ansat i mange år. Der er således fra virksomhedens side både økonomiske og sociale motiver for disse ansættelser. Endvidere oplever ansatte i aftalebaserede skånejob selv, at de har en ”næsten” ordinær position på arbejdsmarkedet – samt at deres kolleger har den samme opfattelse. Set i forhold til oplevelser i fleksjob (Hohnen, 2000) er der således tale om, at aftalebaserede job i højere grad oprettes og opleves som almindeligt arbejde og dermed som mindre ”klientgørende” og usikkert, end det kan være tilfældet med ansættelser i fleksjob. Oplevelsen af ”ordinært arbejde” hænger derudover sammen med, at ansatte i aftalebaserede skånejob bevarer tilknytningen til a-kassesystemet samt retten til efterlønsordning.

Lokal ”skabelon” er vigtig i praksis

Undersøgelsen peger ligeledes på, at *muligheden for* at afvige overenskomstmæssige løn og ansættelsesforhold i henhold til de sociale kapitler i overenskomsten ikke i sig selv er tilstrækkeligt til, at der rent faktisk oprettes aftalebaserede skånejob. I alle de tre cases var der således nøje udarbejdet lokale retningslinier både vedrørende forudsætningerne for at oprette aftalebaserede skånejob og for løn og ansættelsesvilkår i dem. Det er med andre ord vigtigt for oprettelsen af de enkelte job, at der udvikles en lokal ”skabelon” for både arbejdsopgaver, løn og øvrige arbejdsvilkår. Dette understreges af, at der ser ud til at være tendens til, at aftalebaserede skånejob oprettes i ”klumper” på bestemte virksomheder (selvom der også er eksempler på mere enkeltstående oprettelser af aftalebaserede skånejob). Det ser altså ud til, at når man først har etableret en sådan ”lokal model” for brugen af de forskellige job på særlige vilkår, så bliver de aftalebaserede job også ”almindelige” på virksomheden.

Job på særlige vilkår – et mix af forskellige reguleringsinstrumenter

Erfaringerne med aftalebaserede skånejob på de undersøgte arbejdspladser samt interviewene med faglige organisationer, virksomhedsnetværk m.fl. peger på, at oprettelsen af aftalebaserede skånejob i en vis udstrækning afhænger af anvendelsen af fleksjob med løntilskud. Dette hænger primært sammen med, at arbejdsgiveren får løntilskud for at oprette fleksjob, hvilket indebærer, at der alt andet lige er et økonomisk incitament for virksomheden til at vælge et fleksjob, såfremt dette er muligt. Det gælder i forlængelse heraf, at hvis aftalebaserede skånejob skal kunne anvendes, skal der være klare grænser mellem anvendelsesområderne for de forskellige job på særlige vilkår, særligt til de job, der indebærer løntilskud. I undersøgelsen ses udviklingen af lokale procedurer for, hvornår og hvordan de forskellige job på særlige vilkår bør anvendes også som et middel til (gennem selvregulering) at skabe plads både organisatorisk og økonomisk til flere forskellige typer job på særlige vilkår.

Rummelighed uden om staten – hvis ansvar?

Samlet set peger erfaringerne vedrørende de aftalebaseredes skånejob på, at disse job udgør et vigtigt redskab i udviklingen af større rummelighed på arbejdsmarkedet – samtidig med at denne rummelighed er ”uden statsstøtte”. Særligt set fra lønmodtagerside ser det ud til, at det kan være en rimelig attraktiv løsning, såfremt man har en mindre nedsættelse af arbejdsevnen. På baggrund af undersøgelsen ser det ud til, at det primært er ledelsen på de enkelte virksomheder, der tager initiativ til at oprette de aftalebaserede job. Tillidsrepræsentanterne er med som garanter for, at aftalen bliver rimelig for lønmodtageren. Ingen af de adspurgte tillidsrepræsentanter havde fået konkrete retningslinier vedrørende disse job fra deres faglige organisation. Det skal samtidig bemærkes, at der udelukkende er tale om virksomheder, der rent faktisk bruger jobbene, og hvor man således kunne formode, at fagforeningerne ville have en relativt stor interesse i ordningen. Undersøgelsen peger dermed på, at fagforeningerne er relativt passive i forbindelse med oprettelsen af aftalebaserede skånejob, samt at man øjensynligt kunne være med til at øge antallet af disse job gennem en mere målrettet indsats. Nogle fagforbund modarbejder i en vis forstand oprettelsen af

aftalebaserede skånejob ved ikke at ville acceptere selv en mindre lønnedgang.

Hovedresultater

Modeller for aftalebaserede skånejob

I undersøgelsen kortlægges og analyseres tre cases, som samtidig ses som tre forskellige modeller for anvendelsen af aftalebaserede skånejob:

- 1) Den afstemte model
- 2) Den subsidierede model
- 3) Den flerstrengede model

Den afstemte model

Det karakteristiske ved den afstemte model er, at der er udarbejdet et sæt detaljerede retningslinier vedrørende anvendelsen af aftalebaserede skånejob, fleksjob med løntilskud samt skånejob med løntilskud. Det gælder derfor i denne model, at aftalebaserede skånejob anvendes i én afgrænset betydning, hvor lønforhold og arbejdsopgaver samtidig er defineret på forhånd. Der er således meget små individuelle forskelle mellem de enkelte aftalebaserede skånejob. Der er samtidig etableret klare grænser for den konkrete oprettelse af forskellige job på særlige vilkår, bl.a. gennem at fastlægge forskellige lønrammer for dem. Lønnen er højest i aftalebaserede skånejob og lavest i skånejob med løntilskud. Det skal bemærkes, at der i alle typer job på særlige vilkår er tale om en betydelig lønnedgang på op til 50.000 kr. om året set i forhold til, hvad disse ansatte tjente tidligere. Der er samtidig mulighed for at opnå individuelle tillæg, som dog ligger inden for fastlagte rammer, således at lønforskellene mellem de forskellige jobtyper bevarer.

Pointen i den afstemte model er, at der etableres helt klare regler for anvendelsen af aftalebaserede skånejob hhv. fleksjob på den ene side og uformelle skånejob på den anden. Hvilken jobtype der tilbydes den ansatte afhænger således alene af resultatet af en arbejdsprøvning, der foretages på den pågældende virksomhed, som er godkendt af amtet til at foretage arbejdsprøvninger. Samtidig gøres det herigennem mest attraktivt for lønmodtageren at være

ansat i et aftalebaseret skånejob set i forhold til de øvrige typer job på særlige vilkår.

Modellen hviler som nævnt på en kategorisk differentiering af løn, og sammenhængen mellem nedgang i arbejdsevne og nedgang i løn er derfor en vigtig forudsætning for, at modellen kan anvendes. Den afstemte model indebærer ikke nødvendigvis, at den løn, der gives i et aftalebaseret skånejob, svarer til "effektiviteten" i jobbet på linie med, hvad der normalt gælder i "ordinære ansættelser", men snarere, at der etableres en forståelse blandt både ledelse og medarbejderne om, at et "lettere" job har konsekvenser for lønnen. Dette er vigtigt for at forstå mekanismen i den afstemte model. Dels er der tale om, at både medarbejderen og virksomheden "sætter noget til", selvom det er svært at afklare, hvem der betaler mest i praksis. Men det er også en vigtig pointe i modellen, at der fastlægges en procedure for oprettelsen af de enkelte job, som indebærer, at valget af ansættelsesform afhænger alene af arbejdsevne. Man kan sige, at den afstemte model indebærer en høj grad af selvregulering forstået på den måde, at de retningslinier, der etableres for anvendelsen af de forskellige typer job på særlige vilkår, alene baserer sig på den pågældendes arbejdsevne. I praksis betyder det bl.a., at de økonomiske fordele, der kunne være for virksomheden ved at oprette et fleksjob med løntilskud i stedet for et aftalebaseret skånejob, ikke kommer i betragtning på det tidspunkt, hvor det enkelte job skal oprettes.

Den afstemte model er således samtidig et eksempel på, hvordan virksomheden og de lokale faglige forhandlingspartnere i vid udstrækning selv regulerer brugen af de forskellige job på særlige vilkår på en måde, så der også gøres "plads" til aftalebaserede skånejob.

Den subsidierede model

Den subsidierede model, som samtidig er en "offentlig model", indebærer, at der etableres økonomiske muligheder for, at offentlige arbejdsgivere, der fastholder medarbejdere i et aftalebaseret skånejob kan få tilskud på 40 pct. af den tidligere løn. På grund af begrænsede ressourcer har man måttet gøre denne mulighed tids-

begrænset, hvilket indebærer, at aftalebaserede skånejob efter den subsidierede model maksimalt kan oprettes i 12 måneder. Jobbene har inden for denne model derfor haft karakter af en form for arbejdsprøvning/afklaring af, hvad der fremover skulle være af jobmuligheder. Omkring 3/4 af disse ansatte får et fleksjob, efter at de 12 måneder er udløbet, mens resten fortsætter som ordinært ansatte på ordinære vilkår, hvilket i de fleste tilfælde betyder, at de får de samme jobfunktioner og arbejdsforhold, som de havde, før de fik et aftalebaseret skånejob.

Modellen indebærer, at medarbejderen fastholder den hidtidige løn også i perioden med et aftalebaseret skånejob. Samtidig ser det ud til, at skånehensynet tages i form af nedsat arbejdstid, således at disse ansatte i flere tilfælde arbejder mellem 20 og 30 timer om ugen. Løntilskuddet bevirker på kort sigt, at de fordele, som virksomheden kunne have ved at ansætte personen i et fleksjob med løntilskud, "neutraliseres" ved også at give løntilskud til ansatte i aftalebaserede job. Denne løsning indebærer dog samtidig, at man ikke kan betegne aftalebaserede skånejob i denne model som en egentlig jobtype på linie med job på ordinære vilkår og fleksjob med løntilskud. Man kan samtidig bemærke, at når modellen alene indebærer, at der gives løntilskud på kort sigt, etableres der i praksis ikke "plads" til disse job på arbejdspladsen, idet der ikke foretages regulering af de lønmæssige og organisatoriske konsekvenser af sådanne ansættelser. Der er således ikke tale om, at ansættelsen indebærer overvejelser vedr. forholdet mellem "lettere arbejde" og lønniveau. Der ser samtidig ud til at være begrænsede overvejelser vedrørende evt. reorganisering af arbejdsopgaver i forlængelse af sådanne ansættelser. Den tidsbegrænsede brug af aftalebaserede skånejob i modellen indebærer således ikke, at disse job kan anvendes til de personer, som er for "raske" til et fleksjob og for "syge" til et job på ordinære vilkår. Det skal derudover påpeges, at undersøgelsen også peger på, at det er svært at etablere "uformelle" skånejob på de offentlige arbejdspladser. Analysen af denne model rejser derudover spørgsmålet om, hvorvidt der sker et "overforbrug" af fleksjob, når disse i længden er eneste mulige alternativ til en ordinær ansættelse.

Den flerstrengede model

Denne model indebærer, at der bruges flere former for aftalebaserede skånejob. Derudover er der udbredt brug af både uformelle skånejob og fleksjob på virksomheden. Der findes flere forskellige typer aftalebaserede job indeholdende forskellige jobfunktioner, og derudover er der store individuelle forskelle. Overgangen til aftalebaseret skånejob indebærer en mindre lønnedgang for den pågældende, og størrelsen af lønnedgangen er alene bestemt af, hvilke jobfunktioner der indgår i ansættelsen. Derudover indebærer ansættelsen i et aftalebaseret skånejob her, at den effektive arbejdstid sættes op til 37 timer, hvilket er lidt længere end ansatte på ordinære vilkår i henhold til den pågældende overenskomst. "Til gengæld" får den ansatte i et aftalebaseret skånejob et mindre arbejdspris. Medarbejderen "betaler" altså noget for at få et mere skånsomt arbejde, men der er oftest tale om en mindre lønnedgang, fx set i forhold til den afstemte model. For virksomheden indebærer ansættelsen efter tillægsaftaler en mindre grad af fleksibilitet set i forhold til ansættelser på ordinære vilkår, og dette kompenserer man så til en vis grad for gennem at sætte den effektive arbejdstid lidt op.

Den flerstrengede model indebærer samtidig, at mens der i de aftalebaserede skånejob arbejdes på fuld tid, er fleksjobansættelser hovedsageligt deltidsansættelser. Der markeres herigennem en grænse mellem de to typer job på særlige vilkår, samtidig med at den nedsatte arbejdstid i fleksjob opvejes af det offentlige løntilskud.

Inden for denne model er der, i lighed med den afstemte model, således også tale om en høj grad af selvregulering, hvor der via overenskomsterne er etableret en række konkrete jobmuligheder for personer, som har behov for skånehensyn.

Den flerstrengede model understøttes i den konkrete case af en lang tradition for at fastholde ældre medarbejdere, og man forsøger at fastholde arbejdsopgaver, som er relevante for denne gruppe af medarbejdere.

Fælles karakteristika vedrørende aftalebaserede skånejob

I alle tre cases sker oprettelsen af både aftalebaserede skånejob og de andre job på særlige vilkår, der anvendes på den pågældende virksomhed, i henhold til en konkret skabelon, som både specificerer løn og ansættelsesforhold og afstikker retningslinier for grænserne mellem uformelle skånejob, aftalebaserede skånejob og fleksjob med løntilskud. Udarbejdelsen af en intern procedure ser med andre ord ud til at være tæt knyttet til anvendelsen af disse job i alle tre cases. Det er en bemærkelsesværdig lighed mellem de tre cases, og man kunne forestille sig, at det ikke er tilfældigt, men tværtimod en ret vigtig forklaring på, at man i netop disse tre cases anvender aftalebaserede skånejob. I forlængelse af undersøgelsen kunne man derfor forestille sig, at det er vanskeligt i praksis at få brugt mulighederne inden for de sociale kapitler i overenskomsterne, hvis der ikke samtidig udarbejdes retningslinier på de enkelte virksomheder. Hvis der, som det fremgår af interviewene med de faglige organisationer og virksomhedskonsulenter, er tendens til, at fleksjob også gives til personer med en mindre arbejdsnedsættelse, så er denne interne regulering dobbelt vigtig, fordi den er med til at sikre, at virksomheden skaber en procedure, der giver konkrete anvendelsesområder for aftalebaserede skånejob. Dermed bliver de eventuelle økonomiske incitament, til i stedet at oprette et fleksjob med løntilskud, på sin vis "neutraliseret" gennem virksomhedens interne procedurer.

I de to af de tre cases, som er mest overbevisende, fordi der her er tale om permanente job, gælder det endvidere, at de ansatte i aftalebaserede job får en mindre løn både i forhold til, hvad de fik tidligere og i forhold til deres kolleger ansat på ordinære vilkår. Det ser derfor ud til, at én af forudsætningerne, for at disse job oprettes, er, at de faglige organisationer er parate til at acceptere i hvert fald en mindre lønnedgang. Det skal bemærkes, at der ikke er fundet eksempler på aftalebaserede skånejob, hvor lønnen er lavere end den overenskomstmæssige mindsteløn.

Men ud over fastlagte procedurer og fleksibilitet i forhold til lønnen gælder det også i de to "permanente cases", at der skal være mere skånsomme arbejdsopgaver, der egner sig til disse ansættelser,

samt at arbejdet tilrettelægges organisatorisk, så sådanne arbejdsopgaver er til rådighed for medarbejdere med skånebehov.

Fordele og ulemper ved aftalebaserede fleksjob

Formålet med undersøgelsen har været at finde ud af, dels hvad forudsætningerne er for at oprette aftalebaserede skånejob, dels hvilke barrierer der er, for at de oprettes. De tre modeller, som er udviklet empirisk på baggrund af de cases, der indgår i undersøgelsen, peger både på nogle fælles karakteristika ved oprettelsen af aftalebaserede skånejob og på, at der er stor forskel på, hvilke fordele og ulemper der er for medarbejderen, for virksomheden og for samfundet i de tre cases.

Den ansattes synsvinkel

Samlet set peger analysen af den sociale status i aftalebaserede skånejob i retning af, at disse opfattes som ”næsten ordinære job”. I alle tre cases opleves aftalebaserede skånejob som mere almindelige, og den status, man får i disse ansættelser, opleves som bedre end i fleksjob med løntilskud. Det forhold, at jobbene oprettes i henhold til gældende overenskomst, at kommunen ikke er indblandet, samt at der ikke gives tilskud, indebærer for medarbejderen, at ansættelsen ikke opleves som en ”klientgørelse”. Det skal dog samtidig understreges, at det ikke opfattes som uproblematisk at blive ansat i henhold til de sociale kapitler hverken lønmæssigt, identitetsmæssigt eller socialt – og det indebærer som regel en svær omstillingsperiode.

Selvom der ofte er tale om ”retræteposter”, opfatter de ansatte i vid udstrækning sig selv som ordinært ansatte, og det ser ud til, at denne opfattelse også gør sig gældende hos kolleger og ledelse. Undersøgelsen peger således på, at et øget antal af disse ansættelser vil kunne bidrage til øget rummelighed på arbejdsmarkedet, idet de ansatte vedbliver at opleve sig selv som en del af arbejdsmarkedet, samtidig med at deres kompetencer og arbejdsevne udnyttes. På dette punkt er der dog vigtige forskelle mellem de tre modeller.

I den afstemte model indebærer ansættelse i et aftalebaseret skånejob særlige arbejdsopgaver, hvilket som nævnt gør det praktisk

muligt at oprette jobbene. Samtidig indebærer den høje grad af standardisering, at der ikke er meget plads til individuelle ønsker. De ansatte i disse job oplever således, at de i praksis ikke har andre muligheder end at sige ja til det pågældende aftalebaserede skånejob med de løn og ansættelsesvilkår, der følger med. Den høje grad af standardisering sker således også på bekostning af individuelle hensyn og da de ansatte ikke oplever, at der er noget alternativ, opleves ansættelsen i realiteten ikke som et valg. Derudover skal det i forbindelse med den afstemte model understreges, at der her er tale om den største lønnedgang for medarbejdere i disse ansættelser.

Den subsidierede model byder på kort sigt på en række fordele for den ansatte medarbejder, men det må anses for en stor ulempe, at der ikke er tale om ansættelse på længere sigt. Dertil kommer, at selvom det må betegnes som en fordel for medarbejderen, at der ikke sker nogen lønnedgang, så indebærer denne "lette" løsning for arbejdspladsen samtidig, at disse ansættelser ikke får organisatoriske konsekvenser. Ansættelserne er derfor ikke nødvendigvis særligt skånsomme i denne model. Den tidsbegrænsede ansættelse kan endvidere indebære, at behovet for skånehensyn synliggøres, uden at der samtidig findes en langsigtet løsning, idet flere af disse ansatte ikke ønsker fleksjob, fordi de ikke oplever sig selv som "syge" nok til det.

Den sidste model, den flerstrengede, er nok den, der umiddelbart byder på flest fordele for den ansatte i og med, at der faktisk sker ansættelser inden for jobfunktioner, som opleves som en del af virksomhedens kerneydelser, samtidig med at der i de fleste tilfælde kun er tale om en mindre lønnedgang. Der er således en større valgmulighed for den enkelte medarbejder sammenlignet med de to øvrige modeller.

Virksomhedens synsvinkel

Samlet set gælder det også for virksomheden, at der er både fordele og ulemper ved at etablere aftalebaserede skånejob. Da modellerne for anvendelsen af disse job er meget forskellige, er det svært at generalisere. Der er dog tegn på, at virksomhederne i de tre cases til

en vis grad udjævner ulemperne ved disse ansættelser, bl.a. ved på forskellig vis at kompensere for den nedsatte arbejdsevne enten ved at gøre den effektive arbejdstid længere (den flerstrengede mode), ved at sætte lønnen væsentligt ned (den afstemte model og til dels den flerstrengede model) og endelig ved at blive kompenseret via offentlige midler (den subsidierede model). Dertil kommer de mere langsigtede konsekvenser vedr. arbejdsmiljø og ”branding”, som ligeledes er svære at måle. Det er interessant, at den model, som ud fra en snæver økonomisk betragtning burde være den mest fordelagtige for virksomheden (den subsidierede model), samtidig er den, hvor både ledelse og medarbejdere oplever flest problemer med ansættelserne, bl.a. fordi det kniber med organiseringen af arbejdsopgaverne i forhold til kollegerne.

Det er svært at sige, om det er den afstemte eller den flerstrengede model, der er mest fordelagtig for virksomhederne, idet begge opererer med mindre lønudgifter for disse job. Det skal dog bemærkes, at ledelsen i den flerstrengede model giver udtryk for, at der har været effektivitetsfordele ved at oprette ”snævre” aftalebaserede skånejob, som opvejer tabet af fleksibilitet i den samlede medarbejderstyrke. En mulig forklaring herpå kunne være, at der i ordinære ansættelser opereres med meget ”brede” job, hvori der indgår mange forskellige jobfunktioner. Dette ”koster” muligvis effektivitet, ved at man ikke har tilstrækkelig fokus på eller træning inden for de enkelte områder. En ansat, der udelukkende varetager bestemte af disse funktioner kunne evt. udvikle mere effektive måder at løse opgaverne på. Det skal dog samtidig bemærkes, at vilkårene for i hvert fald nogle af ansættelserne i aftalebaserede skånejob indebærer, at virksomheden har vist sig ikke at kunne konkurrere om opgaver i licitation, fordi lønniveauet er for højt. Samtidig kunne man forestille sig, at den flerstrengede mode var temmelig ressourcetrævendende at håndtere på grund af de mange individuelle hensyn, der tages.

Det samfundsmæssige perspektiv

I forlængelse af undersøgelsen er oprettelsen af aftalebaserede skånejob en ubetinget fordel set ud fra et samfundsmæssigt og ikke mindst samfundsøkonomisk perspektiv. Der er ingen offentlige

udgifter forbundet med disse job, og de er dermed væsentlig billigere for samfundet end de mere populære fleksjob med løntilskud. Sammenligner man de samfundsmæssige fordele ved de tre modeller, springer det i øjnene, at den subsidierede model både er den dyreste og den dårligste løsning, idet den ikke tilvejebringer en varig skånejobløsning for de pågældende medarbejdere med arbejdsevnedssættelse. Det skal dog bemærkes her, at inden man indførte løntilskud til aftalebaserede job, blev der i den pågældende amtslige case slet ikke oprettet nogen aftalebaserede job. Set i dette perspektiv er tilskuddet forståeligt.

Regulering af job på særlige vilkår – en nødvendighed?

Til sidst i forbindelse med hovedresultaterne skal det nævnes, at den empiriske undersøgelse samlet set viser en række fordele ved de aftalebaserede skånejob særligt for medarbejderne og for samfundet og også for de berørte virksomheder. Set i et reguleringsperspektiv ser det ud til, at det policy-miks, som karakteriserer området vedrørende regulering af rummelighed på arbejdsmarkedet, indebærer en risiko for, at fleksjob ”koloniserer” feltet, fordi det er muligt at oprette fleksjob og få løntilskud i stedet for aftalebaserede skånejob. Erfaringer fra andre områder, hvor man også har set en decentralisering af den statslige regulering i form af forskellige typer policy-miks, peger således på, at medmindre der etableres helt klare grænser for anvendelsen af økonomiske reguleringsredskaber, så har disse en tendens til at hæmme brugen af andre ikke statslige reguleringsinstrumenter samt ”passivisere” lokale aktører således, at der ikke udvikles andre løsningsmodeller. Hvorvidt det faktisk forholder sig sådan, at fleksjob anvendes i situationer, hvor der kunne have været oprettet et aftalebaseret skånejob i stedet, kan undersøgelsen ikke vise. Men med henvisning til erfaringer fra andre områder med forskellige kombinationer af reguleringsinstrumenter ser dette ud til at være en risiko ved det danske policy-miks på området.

I forlængelse af undersøgelsen kan man pege på, at oprettelsen af sociale kapitler ikke i sig selv indebærer, at der oprettes aftalebaserede skånejob på de enkelte arbejdspladser. Den konkrete brug af ordningen ser ud til at afhænge dels af den kommunale kontrol

med oprettelsen af andre typer job på særlige vilkår, dels af at der udarbejdes retningslinier for disse job lokalt, en opgave der hovedsageligt varetages af virksomhederne selv, men hvor de faglige organisationer særligt i form af tillidsrepræsentanterne ligeledes spiller en stor rolle. De forhold, som er afgørende for oprettelsen af aftalebaserede skånejob, kan listes som vist i oversigten.

1. Foruden rammeaftalen i overenskomsten skal der være udviklet en skabelon for, og en procedure der afstikker retningslinierne, for den konkrete etablering af jobbene.
2. Det skal være en løsning, som er acceptabel for de involverede parter dvs. medarbejder, kolleger, tillidsrepræsentant og ledelse.
3. Det må ikke være en fordel at anvende andre løsninger, og det skal sikres, at kommunerne ikke accepterer at oprette fleksjob til personer med mindre nedsættelser i arbejdsevnen.
4. Det skal være organisatorisk muligt, og der skal være arbejdsopgaver, der med fordel kan udføres af en person med nedsat arbejdsevne.
5. Der skal være en måde at neutralisere den økonomiske fordel ved fleksjob – fx således at det gennem selvregulering gøres umuligt, at fleksjob kan ”konkurrere” med aftalebaserede skånejob.
6. De faglige organisationer skal være parate til at acceptere en mindre lønnedgang i forbindelse med overgangen til et aftalebaseret job. Dette kunne være nedgang i anciennitetstillæg, skifteholdstillæg, bonusordninger e.l. Det er ikke nok, at dette står som en hensigtserklæring i de sociale kapitler.
7. En øget brug af sociale klausuler ville i visse tilfælde gøre det lettere for arbejdsgiverne at oprette aftalebaserede skånejob, fordi disse da vil blive et konkurrenceparameter.

Perspektivering: Hvad skal der til, for at aftalebaserede skånejob bliver mere udbredte?

Samlet set peger undersøgelsen på den ene side på, at der er store fordele ved de aftalebaserede skånejob både for virksomhederne og særligt for lønmodtagere og for samfundet som helhed. På den

anden side må det konstateres, at de aftalebaserede job ikke i den nuværende flerstrengede model for job på særlige vilkår har særlig gode chancer for at øge deres antal fremover. Såfremt man ønsker, at mulighederne i de sociale kapitler for at oprette aftalebaserede skånejob uden løntilskud også udnyttes i praksis, kræver det sandsynligvis en indsats på flere niveauer.

Koordinering af samspillet mellem forskellige job på særlige vilkår

Set i et reguleringsperspektiv er der inden for området arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale ansvar sket en markant ændring af ”den danske model” inden for de sidste 10 år. Dette gælder både i form af opfordringer fra politisk side tilbage i 1990’erne vedrørende virksomhedernes sociale medansvar samt de sociale kapitlers indtog i overenskomsterne i 1995. Der er sket en udvikling i retning af øget decentralisering og uddelegering af ansvar for det socialpolitiske område fra statens side til lokale aktører, dvs. virksomheder, civile organisationer og arbejdsmarkedets parter.

De aftalebaserede skånejob efter de sociale kapitler kan ses som et eksempel på denne udvikling dvs. decentralisering og selvregulering blandt aktørerne på arbejdsmarkedet, primært virksomheder og faglige organisationer. De aftalebaserede skånejob ser ud til at være relativt attraktive særligt for medarbejdere, men også for virksomhederne. Der er bare ikke særlig mange af dem. Såfremt man anskuer etableringen af aftalebaserede skånejob som en indikation for om denne decentraliseringspolitik er slået igennem, må man på baggrund af undersøgelsen svare benægtende. Decentralisering inden for dette område er ifølge undersøgelsen krævende for virksomhederne, for de faglige organisationer og for lønmodtagerne. Selvom der i henhold til lovgivningen ikke er noget krav om, hvilken hvor mange eller hvordan aftalebaserede skånejob skal oprettes, så peger undersøgelsen på, at der i praksis er nødt til at være lokale administrative procedurer, regler og ressourcer, hvis de aftalebaserede job skal udvikle sig til at blive et vægtigt instrument i udviklingen af større rummelighed på arbejdsmarkedet. Særligt gælder det, at man på den enkelte virksomhed er nødt til at udvikle regu-

leringsinstrumenter, der er tættere på ”selvregulering” end på ”frivillighed”.

Såfremt der ikke er klare retningslinier for, hvad de forskellige jobtyper kan bruges til, vil der være en tendens til, at det økonomiske reguleringsinstrument for det første dominerer indsatsen og for det andet medvirker til, at der ikke sker yderligere udvikling af nye frivillige initiativer på området (Gunningham & Grabosky, 1998, p. 428-429). Med andre ord hvis der internt i virksomheden åbnes mulighed for at oprette fleksjob i stedet for aftalebaserede skånejob, så vil det øjensynlig være fleksjob, der kommer til at dominere.

Når de andre typer job alligevel oprettes på nogle virksomheder, hænger det ifølge undersøgelsen sammen med, at disse virksomheder udvikler en meget høj grad af selvregulering, der internt fra virksomhedens side udstikker klare grænser for de forskellige jobtyper anvendelse. På disse virksomheder sker der på dette område en udvikling fra ”frivillighed” i retning af øget ”selvregulering”.

Det skal bemærkes, at de tre virksomheder i undersøgelsen alle er forholdsvis store virksomheder, og det kan ikke udelukkes, at der kan tænkes yderligere andre modeller for anvendelsen af aftalebaserede skånejob på mindre virksomheder.

Man kan pege på, at en øget anvendelsen af aftalebaserede skånejob, sådan som de er ”tænkt”, fordrer, at der på virksomhederne udvikles en langt højere grad af selvregulering og selvjustits, hvilket kræver, at der i virksomheden afsættes ressourcer til at administrere og implementere forskellige typer job.

Initiativer fra de faglige organisationer efterlyses

Undersøgelsen peger på, at det hovedsageligt er virksomhederne dvs. lederne, der tager initiativet til at oprette aftalebaserede skånejob. Selvom tillidsrepræsentanterne er med til at tage de endelige beslutninger omkring jobbene, er der ikke mange forslag fra tillidsrepræsentanternes bagland – ingen retningslinier i forhold til udarbejdelse af procedurer og skabeloner. I miniinterviewundersøgelsen af bl.a. fagforeningernes viden om og holdninger til disse job var

det også småt med begejstringen vedrørende disse job hos de fleste af de faglige repræsentanter. På de konkrete virksomheder var tillidsrepræsentanterne interesserede i at være med til at finde en løsning for de personer, der havde behov for et aftalebaseret job, men man havde ikke nogen overordnede retningslinier fra den faglige organisation og havde heller ikke taget mere konkrete initiativer til at udvikle nye modeller etc. Særligt inden for den subsidierede model har der været ringe interesse fra de pågældende fagforeningers side til at finde mere permanente løsninger, især på grund af risikoen for at disse kommer til at medføre lønnedgang. Dette understøtter i øvrigt samtidig teorien om, at de økonomiske reguleringsinstrumenter i form af subsidier indebærer, at der ikke er incitament for at udvikle nye initiativer på området.

Set i lyset af hvor vigtigt de lokale procedurer og dermed en øget grad af selvregulering er, hvis disse job skal oprettes, kunne man forestille sig, at en mere aktiv indsats fra fagforeningernes side ville føre til en øget anvendelse af disse job. En sådan indsats skulle omfatte en mere konkret stillingtagen til de enkelte ”modeller” vedr. løn og ansættelsesforhold samt evt. en mere målrettet indsats for at informere medlemmerne om mulighederne for disse ansættelser. Særligt fordi det ser ud til, at det mest af alt er lønmodtagerne, der har fordele ved disse job, kunne man forestille sig, at fagforeningerne kunne få en langt mere aktiv rolle som fortalere for disse job.

Øget behov for sociale klausuler/synliggørelse af socialt ansvar

Endelig kunne man i lyset af undersøgelsen lægge op til, at de offentlige myndigheder i højere grad støttede op om anvendelsen af aftalebaserede skånejob både ved at udnytte mulighederne for at bruge de sociale klausuler og endnu vigtigere ved at sikre, at fleksjob udelukkende oprettes til personer, der har en arbejdsevne-nedsættelse på 50 pct. eller mere. Problemet her er naturligvis, at kommunerne ingen pressionsmidler har over for de virksomheder, som ikke ønsker at anvende aftalebaserede skånejob, men som alene er interesseret i job på særlige vilkår, hvis de får lønkompen-sation. Dette er et af de mere uløselige problemer ved den danske

frivillige model, selvom man også her kunne forestille sig fagforeningerne spille en mere aktiv rolle.

Anvendelsen af aftalebaserede skånejob byder på flere fordele for både medarbejdere, virksomhed og samfundet som helhed. De vigtigste barrierer er derfor ikke selve jobbene, men deres position som ét af flere reguleringsinstrumenter i en fra statslig side ukoordineret flerstrengt indsats. Brugen af selvregulering som instrument fordrer således en temmelig aktiv indsats fra de involverede parter, samtidig med at der fra offentlig side nødvendigvis må holdes snor i anvendelsen af fleksjob med løntilskud.

Baggrund og formål

Hvad er aftalebaserede skånejob efter de sociale kapitler?

De sociale kapitler kom ind i overenskomsterne i 1995. Fra starten var hovedelementet i disse at give mulighed for at oprette aftalebaserede skånejob. Aftalebaserede skånejob efter de sociale kapitler kaldes også af og til job på særlige vilkår efter de sociale kapitler. Det særlige ved disse job er, at der er tale om job på særlige vilkår uden løntilskud. De skal ses som et af flere redskaber til at fastholde eller integrere personer med nedsat arbejdsevne på arbejdsmarkedet. Anvendelsen af dem kan således ikke ses isoleret fra de andre job på særlige vilkår, der i stigende grad er blevet oprettet inden for de senere år, herunder særligt fleksjob og de såkaldte uformelle skånejob, som er en betegnelse for job på ordinære vilkår, der af virksomhedens ledelse opfattes som særligt skånsomme. Fordi aftalebaserede skånejob i princippet udelukkende aftales lokalt mellem den enkelte medarbejder og virksomheden, kan udbredelsen af disse job også give et fingerpeg om mulighederne for at udvikle en større rummelighed på arbejdsmarkedet uden offentligt tilskud, men gennem øget "selvforvaltet rummelighed" hos arbejdsmarkedets parter og ude på de enkelte arbejdspladser.

De sociale kapitler giver som hovedregel mulighed for, at ordinære aftaler om løn og arbejdstid kan fraviges, hvis dette muliggør, at man kan fastholde eller integrere en person med nedsat arbejdsevne. Hensigten er at give mulighed for, at der lokalt kan aftales særlige vilkår for lønmodtagere med nedsat arbejdsevne inden for de overenskomstmæssige rammer. Dette indebærer, at der kan være store forskelle, dels på hvordan rammeaftalerne udformes i forskellige overenskomster, dels på hvordan rammeaftalen fra den samme overenskomst i praksis udmøntes i konkrete aftaler om løn og skånehensyn.

Hovedparten af LO/DA-området er dækket af overenskomster med sociale kapitler, men selvom disse overordnet set har samme

hensigt, er der stor forskel på, hvor detaljeret de overenskomstmæssige rammer er inden for de enkelte overenskomster.

Det er ikke uden problemer at kortlægge anvendelsen af aftalebaserede skånejob efter de sociale kapitler. For det første fordi disse job ikke er centralt registreret, og opgørelsen om deres antal og udviklingen i antal udelukkende kan foretages via spørgeskemaer. I undersøgelsen inddrages talmateriale fra Socialforskningsinstituttets årbøger om udviklingen af virksomhedernes sociale engagement i perioden 1998-2000 (Larsen & Weise, 1999; Kruhøffer & Høgelund, 2001) samt to spørgeskemaundersøgelser foretaget af Strategisk Netværk (2000) og Gallup (2001).

For det andet er der en vis usikkerhed forbundet med brugen af selve begrebet "aftalebaserede skånejob efter de sociale kapitler". Der har således været en vis variation i, hvad de forskellige faglige organisationer, personaleansvarlige og virksomhedskonsulenter mente, når de henviste til aftalebaserede skånejob efter de sociale kapitler. Dels er der store variationer både i udformningen af rammeaftalerne i overenskomsterne og i den konkrete udformning af jobbene på de enkelte virksomheder, dels bruges betegnelsen job på særlige vilkår efter de sociale kapitler i stigende grad også som en henvisning til både fleksjob og skånejob med løntilskud. Dette indebærer, at selvom der overordnet set er kommet mere fokus på udnyttelsen af mulighederne inden for de sociale kapitler, så medfører dette ikke nødvendigvis en øget interesse for at oprette aftalebaserede skånejob *uden* løntilskud. I en landsdækkende undersøgelse af brugen af de sociale kapitler i kommunerne hedder det således: "... endelig omfatter aftale om socialt kapitel de nærmere vilkår for dels aftalebaserede job på særlige vilkår, dels ordninger fra lov om aktiv socialpolitik (fleksjob, skånejob, revalidering m.v.) og lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik" (Gallup, 2001). Det er yderligere interessant, at selvom denne undersøgelse viste, at aftalebaserede skånejob er den næstmest kendte type af job på særlige vilkår blandt kommunale personaleansvarlige, så peges der samtidig på, at det er den jobtype, job på særlige vilkår, der er oprettet færrest af i kommunerne (Gallup, 2001).

Vi har i undersøgelsen valgt at definere aftalebaserede skånejob på følgende måde:

Ansættelser forbeholdt personer med nedsat arbejdsevne, som af denne grund har indgået en skriftlig aftale med ledelsen og den faglige organisation vedr. særligt skånsomme arbejdsforhold og evt. særlige aftaler om løn og/eller arbejdstid. Ansættelsen er uden løntilskud og indgås i henhold til en tillægsaftale i overenskomsten.

De sociale kapitlers betydning for det rummelige arbejdsmarked

Spørgsmålet om afgrænsningen af aftalebaserede skånejob fra andre typer job på særlige vilkår er vigtig, fordi de forskellige skånejobtyper påvirker udformningen af rummelighed forskelligt. Tidligere undersøgelser peger bl.a. på, at specifikke forhold vedrørende skånejobtypen har konsekvenser for den sociale position på arbejdsmarkedet både administrativt og socialt (se fx Hohnen, 2000). Derudover udgør de aftalebaserede job i princippet et vigtigt potentielt instrument for, at der skabes plads til flere personer med nedsat arbejdsevne på arbejdsmarkedet.

I en artikel i *Noget Særligt* om de sociale kapitler fra 2000 argumenteres der indgående for netop de aftalebaserede skånejobs betydning i forhold til andre job på særlige vilkår (Lassen, 2000). Artiklen bygger i vidt omfang på data fra én af de få undersøgelser, der er lavet om kendskabet til og anvendelsen af disse job, (Strategisk Netværk, 2000). Der peges i artiklen på flere forhold af betydning vedr. de aftalebaserede skånejob. For det første understreges betydningen af, at der klart skelnes mellem aftalebaserede skånejob uden løntilskud eller, hvad Lassen kalder job efter de sociale kapitler, på den ene side og andre typer job på særlige vilkår, heriblandt fleksjob, skånejob med løntilskud, uformelle skånejob på den anden side. Derudover peger han på, at de aftalebaserede skånejob uden løntilskud har et meget stort potentiale for udviklingen af større rummelighed, fordi det aftalebaserede overenskomstsysteem er det bærende fundament for det danske arbejdsmarked (Lassen, 2000, p. 5). I tilknytning hertil fremhæves det som problematisk, at de aftalebaserede skånejob efter de sociale kapitler ikke udgør en større del af det samlede antal job på særlige vilkår, samt at kend-

skabet til dem ifølge analysen fra Strategisk Netværk er meget ringe. I artiklen spørger han polemisk, om det er ligegyldigt, hvilke typer job på særlige vilkår der etableres, og svarer:

”Nej, det er ikke lige meget. Det er meget afgørende, at de sociale kapitlers betydning for job på særlige vilkår bliver styrket. Og det er det, fordi det aftalebaserede overenskomstsysteem er en af de centrale strukturer, der regulerer adfærden på arbejdsmarkedet og i virksomhederne. Hvis job på særlige vilkår skal have sit afgørende gennembrud i praksis, så forudsætter det blandt andet, at det bliver en prioriteret del af disse strukturer, hvilket vil vise sig som en øget brug af de sociale kapitler” (Lassen, 2000, p. 6).

Derudover peger Lassen på, at der er store fordele ved aftalebaserede skånejob, særligt for lønmodtagerne, fordi de bevarer retten til dagpenge og efterløn, men også i bredere forstand fordi disse job øjensynlig vil føre til, at der kommer øget fokus på forebyggelse af udstødning på den enkelte arbejdsplads. På baggrund af artiklen kan man forestille sig, at et øget antal aftalebaserede skånejob vil have stor betydning for arbejdsmarkedets rummelighed både i kraft af at give bedre muligheder for de pågældende personer med nedsat arbejdsevne, og fordi disse skånejob indebærer, at ”rummeligheden” udvikles af de parter, som har mest indsigt i specifikke lokale forhold og dermed de bedste muligheder for at udarbejde retningslinierne for særligt skånsomme job.

Antallet af aftalebaserede skånejob efter de sociale kapitler

Der eksisterer som nævnt ikke centrale registreringer af antallet af ansatte i skånejob efter de sociale kapitler, og de spørgeskemaundersøgelser, der er, peger delvist i forskellig retninger. Ifølge Kruhøffer og Høgelund (2001) var der knap 8.700 ansatte efter de sociale kapitler i år 2000. To år tidligere opgjorde en lignende undersøgelsen antallet af aftalebaserede skånejob til ca. 3.600 (Larsen & Weise, 1999). Til sammenligning kan nævnes, at antallet af fleksjob fra 2001 ifølge samme stikprøveundersøgelse blev opgjort til ca. 9.700.

Ifølge Kruhøffer og Høgelund (2001) udgør ansatte i aftalebaserede skånejob en nogenlunde lige stor andel af medarbejderne på offentlige og private virksomheder. Ansættelserne efter de sociale kapitler ser dog ud til at være steget mest hos offentlige virksomheder. Kruhøffer og Høgelund understreger, at selvom der er tale om en stigende tendens i det samlede antal af ansættelser efter de sociale kapitler, er det forbundet med stor usikkerhed at fastlægge størrelsen af denne. Dette har delvist at gøre med tekniske forhold i undersøgelsen, men usikkerheden er også et udtryk for, at ansættelser efter de sociale kapitler i stigende grad, som nævnt ovenfor, associeres med andre typer job på særlige vilkår, herunder fleksjob (se fx Gallup, 2001). Der er således sket en udvidelse af betydningen af sociale kapitler i perioden, og dette kan have påvirket svarene, således at stigningen i antallet af aftalebaserede skånejob også kan være et udtryk for et stigende antal fleksjob med løntilskud (Kruhøffer & Høgelund, 2001).

Det skal derfor understreges, at der er forskellige fortolkninger af udviklingen af aftalebaserede skånejob i de senere år. Samlet set kan det dog fastslås, at anvendelsen af de aftalebaserede job uden løntilskud stadig er ret begrænset både på det offentlige og på det private arbejdsmarked.

I undersøgelsen af Strategisk Netværk (2000) ses det som ”et gennemgående træk i respondenternes udtalelser, at de *ikke kender* de sociale kapitler. Således svarer over 60 procent af både tillidsrepræsentanterne og de personaleansvarlige i undersøgelsen, at de ikke har kendskab til indholdet i de sociale kapitler på deres overenskomstområde samt efterlyser modeller for kapitlernes faktiske anvendelse. (Strategisk Netværk, 2000, p. 12-13) . I undersøgelsen udarbejdet af Gallup (2001) konkluderes det, at selvom der blandt personaleansvarlige i kommunerne er et relativt højt kendskab til aftalebaserede skånejob, så er antallet af oprettede job stadig meget lille.

Strategisk netværk (2000) peger endvidere på eventuelle barrierer i anvendelsen: De adspurgte personaleansvarlige er bekymrede for at blive påført administrative omkostninger, og tillidsrepræsentanter-

ne i undersøgelsen frygter dels polarisering af arbejdsmarkedet i et A- og et B-hold, dels at B-holdet vil virke som løntrykkere. Der er således blandt de centrale aktører en vis skepsis forbundet med at anvende de sociale kapitler. Undersøgelsen peger også på, at der mangler ”best practice”-eksempler, samt på, at interne lønsystemer og bonusordninger kan være afgørende for, om der kan ansættes personer med nedsat arbejdsevne. Generelt opfattes afvigelse i løn og arbejdstid som omtålelige områder, særligt blandt tillidsrepræsentanterne.

Undersøgelsens formål og metode

Det overordnede formål med denne kvalitative undersøgelse er at give konkrete eksempler på oprettelsen af forskellige typer skånejob samt at analysere erfaringerne med forskellige måder at udforme jobbene på. Da aftalebaserede skånejob udgør en relativt lille del af de job, der oprettes ”på særlige vilkår”, er det ligeledes et formål at pege på forhold, der ser ud til at virke som barrierer for oprettelsen af disse job samt på den baggrund diskutere perspektiverne for udviklingen af ”socialt medansvar” blandt arbejdsmarkedets parter i form af, at arbejdsmarkedets partner løser sociale opgaver uden om offentlige myndigheder. I undersøgelsen ses ansættelser i aftalebaserede skånejob som et udtryk for politisk decentralisering i form af selvforvaltning, selvregulering og frivillig ”rummelighed” blandt arbejdsmarkedets parter og på de enkelte arbejdspladser.

Delformål

- 1) Give eksempler på forskellige typer aftalebaserede skånejob i forhold til, hvad de indebærer, hvordan de aftales og af hvem, samt afdække, hvilke typer problemer der kan være knyttet til forskellige måder at udforme disse job på. (Hvordan er disse job kommet i stand, hvem har taget initiativet til dem, og hvem har været med til at udforme den lokalaftale, der er basis for dem? Har der været nogle barrierer/uenigheder i forbindelse med aftalen af disse job? Og har der været modstand? Fra hvem?)
- 2) Afdække erfaringerne med aftalebaserede skånejob efter de sociale kapitler. Hvilken position oplever de ansatte set i forhold til den position de havde tidligere? Med udgangspunkt i en tidligere un-

dersøgelse om fleksjob (Hohnen, 2000) sammenholdes den sociale position i aftalebaserede skånejob med erfaringerne fra fleksjob. Hvilken vurdering har hhv. de ansatte, tillidsrepræsentanter og personaleansvarlige? Hvem tager initiativ til at oprette aftalebaserede skånejob? Hvordan aftales/forhandles de forskellige skånehensyn? I hvor høj grad er den pågældende person involveret? Afdække eventuelle mere overordnede sammenhænge mellem bestemte forhold ved jobbene og bestemte typer af problemer.

3) Diskutere perspektiverne for anvendelsen af disse job fremover. Hvad er incitamenterne for at etablere disse job, og hvad er perspektiverne for, at der (set i lyset af stramningerne i reglerne om fleksjob) vil kunne oprettes flere af disse job i fremtiden? Hvilken "plads" er der til rådighed mellem fleksjob med løntilskud på den ene side og "uformelle skånejob" på den anden, og hvordan kan denne plads udnyttes gennem aftalebaserede skånejob? Hvordan og af hvem afgøres det, hvilken jobtype den pågældende får tilbudt? Mere overordnet er formålet at diskutere perspektiverne for, at arbejdsmarkedets parter i højere grad overtager ansvaret for den sociale integration af udsatte medarbejdere på arbejdsmarkedet.

Disse forskellige niveauer indebærer, at der inddrages flere forskellige teoretiske redskaber i undersøgelsen.

Teoretiske perspektiver

Den overordnede teoretiske ramme for undersøgelsen er et socialkonstruktivistisk perspektiv på aftalebaserede skånejob (Wadel, 1979). Rammerne for disse job i overenskomsterne er ofte hensigtserklæringer, der er ingen fastlagte procedurer i forbindelse med oprettelsen af jobbene, og det giver et vist råderum i praksis. Undersøgelsen søger at analysere, hvordan dette råderum i praksis fyldes ud, samt hvilke konsekvenser forskellige praktikker ser ud til at få både for den enkelte ansatte og for perspektiverne for, at der kan skabes flere af disse job fremover.

Den sociale konstruktion afspejler sig både i den individuelle oplevelse eller kategorisering af, hvilken status "arbejde" i form af et aftalebaseret skånejob har og på det mere organisatoriske niveau i

form af, hvilke typer reguleringsredskaber der i praksis dominerer forskellige ”typer” aftalebaserede skånejob.

1) Den individuelle status – adgangen til feltet

Aftalebaserede skånejob samt deres ”status” på arbejdsmarkedet begrebsliggøres med udgangspunkt i Bourdieus samfundsteori, hvorigennem arbejdsmarkedet kan anskues som et socialt felt med forskellige mulige positioner, hvor forskellige typer job giver forskellige muligheder for deltagelse (Bourdieu & Wacquant, 1992). Arbejdsmarkedet kan i forlængelse heraf også ses som et felt, inden for hvilket forskellige aktører søger adgang til og kontrol over bestemte typer ressourcer. (Se også Hohnen, 2000, p. 21-23).

I undersøgelsen danner begreberne udgangspunkt for at afdække den sociale position, som den ansatte på særlige vilkår får på arbejdspladsen og mere overordnet på arbejdsmarkedet.

Ud over at analysere de individuelle erfaringer med jobbene lægges der i undersøgelsen stor vægt på at analysere oprettelsen af disse job i lyset af teorier om politisk styring. Teorier om forskellige regulerings- eller styringsinstrumenter samt ikke mindst vedrørende deres indbyrdes samspil eller policy-miks udgør en central del af undersøgelsens teoretiske ramme.

2) Job på særlige vilkår – et samspil mellem forskellige reguleringsinstrumenter

Udviklingen af det rummelige arbejdsmarked kan til en vis grad ses som et udtryk for en udvikling af nye reguleringsredskaber inden for dansk social- og arbejdsmarkedspolitik. I lighed med en mere overordnet international tendens indebærer denne udvikling, at der lægges vægt på mere indirekte styringsformer, mindre direkte statslig regulering og kontrol, selvstyring og frivillige styringsformer. Gunningham og Grabosky (1998) har analyseret denne udvikling med udgangspunkt i en omfattende undersøgelse af udviklingen af forskellige kombinationer af reguleringsinstrumenter på miljøområdet i USA, Vesteuropa og Australien. Gunningham og Grabosky karakteriserer samlet set en udvikling på dette område som en reguleringens ”tredje vej”, hvor nye pluralistiske reguleringsfor-

mer blandes på nye måder. Særligt ser det ud til, at der lægges en stigende vægt på *selvregulering* i modsætning til *statslig regulering og kontrol*. Dette hænger både sammen med stigende offentlige udgifter til kontrol og regulering og er begrundet i en forestilling om, at de involverede parter har et bedre overblik over, hvilke problemer og løsningsmuligheder deres eget område byder på. Den danske flerstrengede politiske model vedr. udvikling af et mere rummeligt arbejdsmarked kan på flere områder ses som et udtryk for samme overordnede tendens.

Gunningham og Grabosky redegør for betydningen af at bruge forskellige reguleringsredskaber samt ikke mindst, hvordan forskellige kombinationer af reguleringsredskaber kan have meget forskellige konsekvenser fra synergi-effekt til indbyrdes eller delvis neutralisering af begge eller den ene af redskaberne. Gunningham og Grabosky fremhæver, at der kan være en tendens til at supplere med nye politiske styringsredskaber, hvis man ønsker at fremme et område, dog ofte uden at der lægges vægt på at undersøge, hvordan de kan påvirke hinanden. Der er således ofte et manglende fokus på, hvordan de forskellige styringsredskaber påvirker hinanden, samt hvilke kombinationer af reguleringsformer der er optimale i en given situation.

I forbindelse med analysen af aftalebaserede skånejob, som samtidig skal ses som et reguleringsredskab på linie med fleksjob og uformelle skånejob, er de vigtigste reguleringsredskaber: *selvregulering, frivillighed, information* og *økonomisk regulering* (subsidiering = fleksjob). En analyse af udviklingen af aftalebaserede skånejob vil derfor hovedsagelig inddrage fordele og ulemper ved disse reguleringsredskaber samt ikke mindst, forskellige kombinationsmodeller af dem.

Metode

Undersøgelsen er først og fremmest en kvalitativ undersøgelse af brugen af forskellige typer aftalebaserede skånejob samt erfaringerne med dem, som de opleves af ansatte, tillidsrepræsentanter og personaleansvarlige på tre udvalgte arbejdspladser.

Som det vil fremgå i det følgende kapitel har det været endog meget vanskeligt at lokalisere virksomheder, der anvender aftalebaserede skånejob. Det skal derfor understreges, at der ikke er tale om tre tilfældigt udvalgte arbejdspladser, men om at de tre cases simpelthen er valgt, fordi de gennem minirundspørgeundersøgelsen viste sig at være nogle af de meget få, der ansætter personer i aftalebaserede skånejob i det hele taget. Der har samtidig vist sig, at der her er tale om relativt store virksomheder og virksomheder med både faglærte og ufaglærte medarbejdere. Endvidere er der for de to private virksomheders vedkommende tale om arbejdspladser, der har en lang tradition for fastholdelse af ældre nedslidte medarbejdere, samt virksomheder der også har været synlige inden for andre områder vedrørende arbejdsmarkedets rummelighed. Virksomhederne er dermed på ingen måde repræsentative. Valget af netop disse tre virksomheder skal derfor i højere grad ses som et forsøg på at bruge dem som udgangspunkt for en analyse af, hvad der skal til, for at der oprettes aftalebaserede skånejob. Med andre ord kan man ved at analysere procedurerne på disse tre virksomheder pege på nogle mere almene forudsætninger, både for at der skabes plads til skånsomme ansættelser organisatorisk og arbejdsmæssigt og ikke mindst for, at der etableres konkrete job.

Der indgår to private og én offentlig arbejdsplads som casestudier i undersøgelsen, og de har etableret forskellige typer skånejob efter de sociale kapitler. Det er hensigten at udnytte disse forskelle til at opstille forskellige modeller for, hvordan der kan oprettes aftalebaserede skånejob.

I undersøgelsen indgår i alt ca. 25 kvalitative interview med ansatte i disse job samt tillidsrepræsentanter og personaleansvarlige. Interviewene er emnemæssigt koncentreret om dels selve etableringsprocessen, dels erfaringerne med ordningen bl.a. set i forhold til erfaringerne med andre typer job på særlige vilkår. Derudover er der lagt vægt på at afdække erfaringer med job, der har været problematiske at oprette, fx hvor etableringen har været præget af konflikt/problemer for enten den ansatte eller andre af de implicerede parter.

Ud over de tre casestudier er der i undersøgelsen foretaget en række telefoniske interview med faglige organisationer, virksomhedskonsulenter og virksomhedsledere med henblik på at lokalisere aftalebaserede job. De virksomheder, der indgår i undersøgelsen som cases, er udvalgt på baggrund af denne mini-undersøgelse .

Rapporten er disponeret således, at det følgende kapitel (kapitel 3) omhandler resultaterne fra miniundersøgelsen. De efterfølgende tre kapitler (4, 5 og 6) indeholder beskrivelser og analyser af hver af de tre cases. Det afsluttende kapitel omhandler på baggrund heraf de mere overordnede betingelser for anvendelsen af aftalebaserede skånejob.

Kendskabet til aftalebaserede skånejob

Miniundersøgelse blandt faglige organisationer og virksomhedsnetværk

I forbindelse med undersøgelsen er der taget kontakt til en række organisationer og virksomheder for at lokalisere konkrete ansættelser. Metoden har her været dels at kontakte fagpersoner på området, dels en række faglige organisationer og lokale afdelinger (bl.a. under Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, KTO og Landsorganisationen i Danmark, LO, Dansk Arbejdsgiverforening, DA, Specialarbejderforbundet, SID, Foreningen for Offentlige Ansatte, FOA, Dansk Metal m.fl). Derudover er der taget kontakt til netværk af virksomhedskonsulenter samt formidlingsenheder og formidlingscentre. I alle disse tilfælde er der derudover gjort brug af ”sneboldeffekten”, således at der er spurgt til andre, der evt. har kendskab til sådanne ansættelser. Dette har været særligt vigtigt hos fagforeningerne, hvor det ofte kun er i de lokale afdelinger, man har kendskab til jobbene. Vi har også bedt om at blive henvist til eventuelle virksomheder, der har ansatte efter de sociale kapitler. Endelig har FOA i Storkøbenhavn iværksat en spørgeskemaundersøgelse blandt deres tillidsfolk for at få kendskab til brugen af jobbene på eget område. Samlet set er der i undersøgelsen taget telefonisk og/eller e-mail kontakt til ca. 50 personer fordelt på forskellige dele af landet og med forskellig institutionel tilknytning, men med formodet viden om disse ansættelser.

Det viste sig at være endog meget vanskeligt at lokalisere ansatte i aftalebaserede skånejob, og der har været overvejende benægtende svar på spørgsmålet om kendskab til eksistensen af konkrete job. Det skal dog understreges, at det netop kendetegner disse ansættelser, at de aftales lokalt, samt at de ikke involverer kommunale myndigheder. Selvom tillidsrepræsentanterne er medvirkende ved

disse aftaler, betyder dette ikke, at informationer om jobbene gives videre til de faglige organisationer. Selv i dette lys er det dog bemærkelsesværdigt, at det ikke er lykkedes at lokalisere flere aftalebaserede ansættelser.

FOA måtte således noget overraskede konstatere, at der ikke havde været nogen positive tilkendegivelser overhovedet som svar på de spørgeskemaer, man havde sendt ud. Selvom der naturligvis kan være andre forklaringer, så tyder disse resultater også på, at der i hvert fald inden for FOA's arbejdsområder ikke er mange aftalebaserede skånejob.

Det samlede resultat af disse forespørgsler var således, at næsten ingen af de adspurgte havde kendskab til konkrete ansættelser. Via forespørgslerne i de faglige organisationer (særligt lokale afdelinger) fandt vi frem til enkelte ansættelser (under 50 i alt inklusive de ansættelser, der indgår i undersøgelsen). Særligt bemærkelsesværdigt er det dog, at der ser ud til at være en tendens til, at disse job oprettes i klumper. Således havde man inden for et enkelt forbund kendskab til i alt 16 personer ansat i disse job på landsplan, men 14 af dem var ansat hos samme offentlige arbejdsgiver, som ligeledes indgår i undersøgelsen. På samme måde har de to private virksomheder, der indgår i undersøgelsen et antal af disse ansættelser og en systematisk strategi for deres oprettelse. Dette kunne også være en medvirkende årsag til, at jobbene er svære at lokalisere, fordi "klumperne" kan være svære at finde, samtidig med at der så vil være meget store områder på arbejdsmarkedet, hvor disse ansættelser slet ikke bruges. Det skal derudover bemærkes, at denne del af undersøgelsen også peger på, at der i flere af de adspurgte virksomheder ikke bruges aftalebaserede skånejob, men for eksempel uformelle skånejob. De manglende "fund" er altså ikke nødvendigvis et tegn på manglende rummelighed.

De telefoniske forespørgsler gav dog også mange bud på, *hvorfor* der ifølge interviewpersonerne ikke er oprettet flere aftalebaserede skånejob samt deres egne holdninger/anbefalinger vedrørende disse. Et udsnit af de forskellige svar findes nedenfor:

Forklaringer på hvorfor aftalebaserede skånejob er svære at finde

”... det er mit indtryk at de næsten ikke (om overhovedet) bruges ... de skånejob, vi er involveret i, er hovedsagelig fleksjob. Såfremt der bliver etableret uformelle skånejob foregår det helt uden om fagforeningen” (lokalafdeling, SID).

”Som afdeling er vi typisk ikke involveret i ”sager”, hvor der ikke gives løntilskud. Det kan meget vel være det forekommer, men det sker i så fald på arbejdspladserne” (lokalafdeling, SID).

”En af måderne at lave aftalebaserede løsninger på er ofte simpelthen at gå ned i tid – og det vil figurere på linie med andre deltidsjob. Årsagerne kan ikke ses af de oplysninger, der registreres ved aftaleindgåelse” (virksomhedskonsulent).

”Der findes mange mærkelige individuelle aftaler – de er ikke nødvendigvis aftalebaserede” (lokalafdeling, SID).

”Der kan også være en del, der ikke ønsker for meget publicity omkring jobbene, så derfor ved vi det ikke” (repræsentant, LO).

Dilemmaer vedrørende ordningen

”Vi vil under ingen omstændigheder gå under mindstelønnen” (repræsentant, LO).

”Det kan være et problem at være registreret i a-kasse og have et aftalebaseret skånejob, fordi det kan rejse tvivl om, hvorvidt man står til rådighed for arbejdsmarkedet. Man kan risikere at miste sin dagpenget” (repræsentant, LO).

”Disse job er svære at afgrænse fra ”uformelle skånejob”. Når de ikke er mere udbredte, skyldes det ifølge vores oplysninger, at nogle lønmodtagere er imod” (repræsentant, DA).

Fleksjobordningen dominerer hele området

”Det er min erfaring, at de offentlige arbejdsgivere prøver at anvende mulighederne i det rummelige arbejdsmarked, såsom fleks- og skånejob, men ikke er tilbøjelige til at lave permanente job med

skånehensyn.. Det er i hvert fald ikke noget, vi er med til at forhandle på plads. Der bliver arbejdet med omplaceringer, men i yderst beskedent omfang” (Socialrådgiver, FOA lokalafdeling).

”De sociale kapitler i overenskomsterne er på en måde blevet overhalet indenom af reglerne om fleksjob ... De sociale kapitler var i høj grad møntet på den lidt ældre og ”slidte” medarbejder, der ikke længere kan følge med ... Han kunne så få en aftale om nedsat tid og færre krav til indsats imod at gå tilsvarende ned i løn. Men det, jeg ser, er ofte, at disse medlemmer har et længere sygeforløb, hvor konklusionen bliver, at de ikke er invaliderede i pensionsgivende grad, men heller ikke bliver så ”raske”, at de kan genoptage det gamle job fuldt ud. Så laver man et fleksjob til dem. ... Medlemmet kan arbejde på nedsat tid og med nogle funktioner, han kan klare, men opretholder sin fulde 37 timers løn, fordi arbejdsgiver bliver kompenseret via løntilskuddet på typisk 50 pct. af lønnen. Så må man vel sige, hvorfor i al verden skulle manden så vælge et aftalebaseret skånejob med lavere løn? (lokal afdeling, Dansk Metal).

”Fleksjobansatte bliver forgyldt, og det gør det svært at skabe interesse blandt parterne til at anvende de aftalebaserede skånejob uden løntilskud” (repræsentant, LO).

”Vi har mange diskussioner om, hvorvidt grænserne i fleksjob ”skrider” (gælder særligt krav om 50 pct.’s arbejdsevne) (repræsentant, formidlingscenter).

”Der er ikke brug for de aftalebaserede job efter de sociale kapitler, alle med nedsat arbejdsevne får fleksjob” (repræsentant, SID).

”Ændringerne i fleksjob har ikke ført til ændrede visitationsregler, således at det er blevet sværere at få tildelt et fleksjob. Det er vores vurdering, at personer med fx 1/3 nedsættelse i arbejdsevnen stadig får et fleksjob” (repræsentant, LO).

Disse svar giver et fingerpeg om, hvilke forhold der har betydning i forbindelse med at undersøge anvendelsen af aftalebaserede skånejob.

Konklusion

Næsten ingen af interviewpersonerne kender til konkrete eksempler på disse ansættelser. Selvom en del pointerer, at de mangler viden om jobbene, er de fleste derudover overbeviste om, at aftalebaserede job simpelthen ikke anvendes i særligt stor udstrækning. Der gives flere forklaringer herpå. En del mener, at der i stedet bruges andre mere uformelle ordninger som fx mere uformelle aftaler om skånehensyn i ordinære ansættelser, deltidsansættelser eller lignende. Andre fremfører dog, at der særligt på offentlige arbejdspladser ikke bruges hverken omplaceringer eller udvikles andre former for uformelle skånehensyn. Der er endvidere nogle enkelte, der har betænkeligheder ved ordningen. Det drejer sig dels om, at ansættelsen indebærer lønnedgang, dels at der kan være risiko for, at dagpengereetten mistes, hvis arbejdsevnenedsættelsen bliver ”formelt fastlagt” i en aftale om skånejob efter de sociale kapitler.

Ud over disse spredte synspunkter var den altovervejende forklaring på, at de aftalebaserede skånejob ikke anvendes, at fleksjobordningen dominerer området. Det skal bemærkes, at denne diskussion peger på to forhold, der gør sig gældende ved den måde, som fleksjobordningen i praksis konstrueres på. For det første var der fra flere af de interviewede en bekymring for, at grænserne for fleksjob ”skrider”, så også personer med en mindre arbejdsevnenedsættelse får fleksjob. For det andet og i tilknytning hertil, peger flere interviewpersoner på, at det kan være mere fordelagtigt både for de ansatte og for virksomheden at forsøge at få et fleksjob. Virksomheden får løntilskud, og den ansatte kan evt. nøjes med at arbejde på nedsat tid til næsten fuld løn.

I forlængelse heraf ser det altså ud til, at særligt forholdet mellem fleksjob og aftalebaserede skånejob er afgørende for, hvilke perspektiver de aftalebaserede job har for at blive en afgørende faktor i udviklingen af et mere rummeligt arbejdsmarked fremover. Disse forespørgsler peger også på, at den sociale konstruktion af fleksjob

eller med andre ord den måde, som fleksjob i praksis bliver brugt på, ser ud til at betyde, at disse ansættelser har koloniseret ansættelser på særlige vilkår. Det skal dog samtidig bemærkes, at der muligvis også er sket en udvikling i retning af en øget brug af mere uformelle ansættelser, hvilket også har konsekvenser for brugen af aftalebaserede skånejob, men at dette ikke kan kortlægges nærmere på baggrund af de data, der indgår i undersøgelsen.

Den afstemte model

Beskrivelsen af virksomheden

Virksomheden er en produktionsvirksomhed, som har datterselskaber spredt over flere lande. Arbejdsstyrken består i et vist omfang af ufaglærte både kvinder og mænd, som arbejder med en kollektiv bonusordning, hvilket medfører et relativt stort arbejdspress i produktionen. Virksomheden har i flere år haft en tradition for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, primært i særlige beskyttede værksteder dvs. uden for den almindelige produktion. I 1999 blev der oprettet en ”skåneafdeling” for ansatte i aftalebaserede skånejob samt ansatte i fleksjob. I forbindelse med oprettelsen tog man arbejdsopgaver hjem, som i en periode havde været udlieferet. Skåneværkstedet arbejder med at pakke forskellige typer færdige reparationsæt. Der er ikke bonusordning i skåneafdelingen, men de ansatte får hver uge at vide, om de har nået det mål, der var sat for værkstedet.

Virksomheden har endvidere udviklet en række overordnede mål for, hvordan det sociale engagement skal udmøntes fremover. Det gælder både i form af et mål for andelen af medarbejdere på særlige vilkår og andre udsatte grupper samt i form af at nedbringe sygefravær.

Socialt kapitel: Rammeaftale og lokalaftale

Virksomheden har overenskomst med Dansk Industri og CO industri. Forskellige skånejob indgår som en del af en systematisk personalepolitik over for både egne ansatte og personer, der integreres udefra. Aftalebaserede skånejob uden løntilskud er forbeholdt egne medarbejdere, mens fleksjob med løntilskud også kan tilbydes til personer med nedsat arbejdsevne, der kommer udefra. I overenskomstens rammeaftale vedr. medarbejdere med nedsat arbejdsevne lyder teksten:

For enkelte medarbejdere – som enten varigt eller midlertidigt – har nedsat arbejdsevne, er der mulighed for lokalt på den enkelte arbejdsplads mellem medarbejder og virksomhed at aftale arbejdsvilkår (herunder nedsat arbejdstid og/eller lavere løn), som fraviger de i denne overenskomst gældende bestemmelser

(Kapitel 4 §30 stk. 1)

Og videre:

Organisationerne har påtaleret i henhold til ”regler for behandling af faglig strid”.

(Kapitel 4 §30 stk. 2)

Der er således i rammeaftalen tale om en meget overordnet hensigtserklæring snarere end egentlige retningslinier for, hvordan job til personer med nedsat arbejdsevne kan oprettes.

Omvendt er der i lokalaftalen på den pågældende virksomhed udarbejdet et endog meget specifikt sæt af retningslinier for oprettelsen af job på særlige vilkår til ansatte med nedsat arbejdsevne. Man har således defineret tre typer job på særlige vilkår, som man tilbyder til de ansatte: Aftalebaserede skånejob, fleksjob med løntilskud og skånejob (med tilkendt førtidspension). Førstnævnte er *alene* forbeholdt egne medarbejdere, mens de øvrige er *primært* for egne medarbejdere. Endvidere fremgår det af lokalaftalen, at der kan foretages en funktionsafklaring med henblik på, hvilken type ansættelse medarbejdere skal ansættes under. Det fremgår således af teksten, at forskellene i ansættelsesformer hovedsageligt bestemmes af graden af arbejdsevnenedsættelse. For alle tre jobtyper på særlige vilkår gælder det endvidere, at udgangspunktet rent lønmæssigt er den gældende overenskomstmæssige mindsteløn samtidig med, at der lægges et maksimumsloft for hver type af ansættelse. Maksimumslønnen bestemmes således af, hvilken type ansættelse man har. Den maksimale timeløn er højest i aftalebaserede skånejob, lidt mindre i fleksjob med løntilskud og mindst i skånejob med løntilskud (pension). Det gælder derfor, at graden af arbejdsevne har direkte betydning for lønniveauet. Ifølge lokalaftalen foretages der derudover en individuel vurdering, der indplacerer den enkelte medarbejder mellem startløn og maksimumsløn. Det fremgår der-

udover af lokalaftalen, at ansættelser på særlige vilkår ikke er omfattet af bonus eller andre produktivitetsfremmende foranstaltninger. Endeligt skal der i henhold til aftalen udarbejdes en skånekontrakt ved disse ansættelser, og der skal følges op på jobbene en gang om året.

Erfaringer med aftalebaserede skånejob

Det følgende afsnit er baseret på kvalitative interview med ansatte i aftalebaserede skånejob samt enkelte ledere og tillidsrepræsentanter. Formålet med interviewene har både været at afdække erfaringerne vedr. de enkelte job, som de opleves af de pågældende aktører, dels at se på ansvarsfordelingen i oprettelsen af jobbene som fx, hvem der har taget initiativet samt forhandlingerne omkring jobbene, eksempelvis hvad der blev forhandlet om, hvilke uenigheder der viste sig, og hvordan de blev løst. Derudover lægges der vægt på at afdække, hvilke fordele og ulemper der er ved den måde, virksomheden anvender aftalebaserede skånejob på.

Rekruttering: Hvem får et aftalebaseret skånejob?

Som nævnt ovenfor er det sådan, at de aftalebaserede skånejob uden løntilskud er forbeholdt egne medarbejdere, der på grund af nedslidning, sygdom eller andet ikke kan opretholde et arbejde på ordinære vilkår. Jobbene gives primært til medarbejdere i 40-60-års alderen, som har været længe på virksomheden og overvejende til personer, der er blevet syge (fx blodprop, forhøjet blodtryk, nedslidning af arme m.m.). Jobbene ser dog også ud til at kunne anvendes i "nødsituationer" til yngre medarbejdere, hvor der ikke har været andre muligheder for fastholdelse (arbejdsskader e.l.). Tillidsrepræsentanten påpegede dog, at man ofte vil søge at finde andre løsninger til yngre medarbejdere som fx omplacering. Der har på virksomheden været nogen diskussion om, hvorvidt aftalebaserede skånejob udelukkende skulle tilbydes medarbejdere med mange års ansættelser, men man er endt med ikke at stille faste krav om anciennitet. Det skal dog samtidig bemærkes, at det i praksis ikke er alle medarbejdere, der får tilbudt et aftalebaseret job. Hvis ledelsen skønner, at nogle personer passer dårligt ind i virksomheden, bliver de ikke tilbudt et aftalebaseret job, selvom de er nedslidte. *"Der er jo ingen grund til at lave sådan en aftale med en, der ikke gider være*

på ... ” (leder). Det skal bemærkes, at der også er eksempler på overgang fra ansættelse i fleksjob til ansættelse i aftalebaseret skånejob samt enkelte eksempler på, at personer ansat i job på særlige vilkår efterfølgende ansættes på ordinære vilkår. Det er dog – ikke overraskende – oftere den modsatte vej et jobskifte foregår.

Ud over dette, så er virksomheden ifølge lederen (moralsk) forpligtet til at fastholde medarbejdere, som virksomheden selv har været med til at nedslide. Fx vil man ofte af denne grund søge at fastholde personer, der har arbejdet på virksomheden i mange år.

Løn og ansættelsesforhold

Som nævnt indebærer lokalaftalen vedr. aftalebaserede skånejob en fast lønramme, der består af en minimumsløn (ca. 87 kr. i timen) og derudover mulighed for et maksimalt tillæg på 10 kr. i timen).

Ansatte i disse job var alle blevet informeret om disse forhold i forbindelse med, at de blev tilbudt et aftalebaseret skånejob. De ansatte i aftalebaserede job er på den baggrund gået temmelig meget ned i løn i forbindelse med indgåelsen af aftalen. Lønnedgangen finder sted på to områder, timeløn og bonusordning. Da mange af de medarbejdere, der ansættes i et aftalebaseret skånejob, har været på virksomheden i mange år, har de ofte en relativt høj timeløn på grund af deres anciennitet. På den baggrund oplever næsten alle en nedgang i deres timeløn ved overgangen til aftalebaserede job. Derudover har de fleste tidligere været ansat ”i produktionen”, hvor man har forskellige produktivitetsfremmende aflønningsformer bl.a. bonusordning. Denne bonus får de ansatte uden for produktionen, bl.a. de ansatte i aftalebaserede skånejob, ikke del i. Flere medarbejdere anslår, at de på årsbasis er gået mellem 40.000 og 50.000 kr. ned i løn som følge af ansættelsen.

De ansattes vurdering af ordningen

En individuel oplevelse af ansættelse i aftalebaserede skånejob afhænger i meget høj grad af tidspunktet, man spørger den pågældende. Der var således en udbredt oplevelse af skepsis hos de ansatte i ”skåneafdelingen” på det tidspunkt, hvor de fik jobbet tilbudt, dvs. inden ansættelsen er trådt i kraft. Modstanden hang delvist,

men ikke udelukkende sammen med udsigterne til at gå ned i løn. Flere var derudover kedede af, at skulle flyttes til en anden afdeling, både fordi de var glade for deres kolleger og deres arbejde, og fordi arbejde i "skåneafdelingen" ser ud til at have mindre status end arbejdet i produktionen. Enkelte har spurgt, om de måtte arbejde i produktionen evt. på nedsat tid, men det blev der ifølge dem selv fra ledelsens side ikke givet mulighed for. Det er dog karakteristisk ved de individuelle oplevelser, at denne skepsis til en vis grad forta-ger sig, når man først er i ansættelsen. De fleste af de interviewede medarbejdere var således meget glade for deres arbejde og for deres kolleger på interviewtidspunktet, hvor de alle havde været ansat i aftalebaserede job i over et år.

Der er flere grunde til, at det er svært at acceptere jobbet i starten. Dels er det svært at acceptere en nedsættelse i arbejdsevnen i det hele taget, dels opleves tilbuddet om et aftalebaseret job ikke som et forhandlingsoplæg, men som et enten/eller tilbud. Dette kombineret med at lokalaftalen indeholder meget snævre grænser for, dels hvilke arbejdsopgaver der kan blive tale om, dels hvad løn og arbejdsvilkår angår i øvrigt, indebærer, at medarbejderne ikke selv føler, de har haft nævneværdig indflydelse på ansættelsen og jobbet. Flere af medarbejderne har, inden de sagde ja til jobbet overvejet andre muligheder, men ingen har gjort noget konkret forsøg på at finde et andet job, muligvis fordi de selv opfattede deres chancer for at blive ansat andre steder som meget små.

Der ser endvidere ud til at være forskelle i holdning i forhold til køn, således at kvinder er lidt mere positive både over for det at arbejde i en skåneafdeling og lønnen, men mændene er mere kritiske på begge områder. Som nævnt er stort set alle ansatte efterfølgende blevet glade for deres arbejde i "skåneafdelingen". Det gælder også mændene, som ud over deres skepsis også har oplevet ansættelsen som en lettelse, der har givet øget trivsel både på arbejde og hjemme. På grund af bonusordningen i produktionen, var oplevelsen der, at det var et stort problem, hvis man ikke kunne følge med – og fraværet af dette pres opleves som en stor lettelse. Som én medarbejder udtrykker det: *"Her er der ingen, der skuler ondt til én, når man tager 5-10 minutters pause"*. Det skal under-

streges, at ansættelsen ikke opleves som nogen social foranstaltning, og de ansatte sætter selv en ære i, at deres produktion også kan betale sig for virksomheden. Én gang om ugen informeres de ansatte om, hvor meget man har nået i forhold til planen, og de fleste understreger, at det er vigtigt for dem, at afdelingen når de mål, der er sat.

Selvom alle interviewede medarbejdere anså det som et problem at gå ned i løn, så var der delte meninger om de mere principielle aspekter af aflønningen. De fleste mente, at når man ikke kan arbejde optimalt, er det ok at få en mindre løn. Især når ansættelsen samtidig indebærer et mindre arbejdspress. Der er dog også enkelte, som ikke mener, det er rimeligt at gå så meget ned i løn. Det skal bemærkes, at der pt. er overvejelser i gang hos ledelse og tillidsrepræsentanter vedrørende en eventuel ændring af placeringen af disse job, særligt i form af at give mulighed for sådanne ansættelser i produktionen. Dette vil dog kræve organisatoriske ændringer, særligt hvis personer med nedsat arbejdsevne i et eller andet omfang skal have del i den fælles bonus.

Aftalebaseret job i forhold til andre job på særlige vilkår

Alle medarbejdere har i teorien været igennem en arbejdsprøvning, inden de får tilbudt et aftalebaseret skånejob. Dette foregår på selve virksomheden, idet denne er godkendt af amtet til at foretage arbejdsprøvninger selv. Der er således tale om en systematisk sondring mellem de forskellige typer job på særlige vilkår: fleksjob med løntilskud, aftalebaserede skånejob og skånejob med førtidspension, idet det er resultatet af arbejdsprøvningen, der lægges til grund for, om virksomheden tilbyder den ene eller den anden type job. De ansatte i aftalebaserede skånejob understreger, at de klart foretrækker denne ansættelse frem for fleksjob. Dette hænger både sammen med, at lønnen er lavere i et fleksjob (løntilskuddet fra kommunen inkluderet) men i endnu højere grad med, at de aftalebaserede job kategoriseres mere som "en rigtig" ansættelse. Et gennemgående træk i argumentationen er, at kommunen ikke er indblandet i de aftalebaserede job hverken i forbindelse med oprettelsen af dem eller gennem tilskud. Mest afgørende er det dog, at ansatte i aftalebaserede skånejob bibeholder retten til dagpenge og

til efterløn inden for ”det ordinære arbejdsmarkedssystem”, mens fleksjobansatte kun kan opnå disse rettigheder gennem kommunale ordninger. Flere af medarbejderne lægger stor vægt på, at kommunen ikke er indblandet i deres ansættelser, og at de derfor stadig kan ”klare sig selv”.

Forhandlingsprocedurer

De aftalebaserede job på virksomheden oprettes i henhold til en nøje fastlagt procedure. Hvad enten medarbejderen er sygemeldt eller ikke, vil der som regel blive foretaget en arbejdsprøvning inden tildelingen af det aftalebaserede job, hvor arbejdsevnen vil blive afdækket. Hvis medarbejderen opfylder kravene til et aftalebaseret skånejob og dvs. har en nedsættelse af arbejdsevnen, der er mindre end 50 pct., men alligevel så udtalt, at den pågældende ikke kan klare et job på ordinære betingelser, så bliver den pågældende som regel fyret fra sin gamle ansættelse og ansat på ny i henhold til aftalen om aftalebaserede skånejob efter de sociale kapitler og den lokale aftale om løn og arbejdsvilkår. Årsagen til dette er ifølge lederen, at man samtidig har en politik om, at ingen går ned i løn på virksomheden, og det er i realiteten det, der sker med de ansatte, der får et aftalebaseret skånejob.

Det konkrete forløb

Det er lidt forskelligt, hvordan de konkrete forløb har været for forskellige medarbejdere. Nogen har været langtidssygemeldte og er blevet kontaktet af virksomhedens koordinator på området i forbindelse hermed, mens andre er blevet tilbudt et aftalebaseret job, fordi ledelsen har skønnet, at de havde svært ved at følge med i produktionen. Der er også enkelte eksempler på, at disse ansættelser er blevet tilbudt i forbindelse med beslutningen om at lukke dele af produktionen dvs. reelt som alternativ til fyring. Det gælder dog også i disse tilfælde, at ansættelsen er sket efter en arbejdsprøvning. I de fleste tilfælde er det ledelsen (koordinatoren), der har taget initiativet til at tilbyde arbejdsprøvning/aftalebaseret skånejob. Selvom tillidsrepræsentanterne er med til at udforme den konkrete aftale, er det i praksis ikke særlig ofte, det var tillidsrepræsentanterne, der tog initiativ til at få oprettet et aftalebaseret job til en bestemt person. Tillidsrepræsentanten pegede på dette som et ud-

tryk for en mere generel rollefordeling. Hendes arbejde består i at diskutere forskellige virksomhedsinitiativer med fagforbundet og sjældent omvendt. Dvs. der er ikke nogen praksis for, at tillidsrepræsentanten og fagforbundet tager konkrete initiativer på dette område. Fagforbundet har været med til at udforme de sociale kapitler i overenskomsten. I forbindelse med udformningen af lokalaftalen har fagforeningens rolle været at vurdere og i sidste ende godkende forslag til lokalaftalen. Derudover spiller tillidsrepræsentanten en vigtig rolle i lønforhandlingerne ved oprettelsen af de enkelte job.

Forhandling af konkrete løn og ansættelsesvilkår

I forbindelse med ansættelsen afholdes et møde, hvor tillidsrepræsentant, ledelse og medarbejder deltager. På dette møde aftales løn og ansættelsesforhold på baggrund af den allerede fastlagte skabelon. Der er stor forskel på, hvordan dette møde opleves fra medarbejdernes side. Nogle finder, at mødet ikke var præget af de store uenigheder, fordi vilkårene lå klar fra starten, mens andre har oplevet mødet som ualmindelig ubehageligt. Uenighederne drejer sig om timelønnen, hvor nogle af tillidsrepræsentanterne ser ud til at have været endog meget uenige med ledelsen. Én medarbejder siger om mødet: *"Det var frygtelig ubehageligt. Den måde de talte til hinanden på. På et tidspunkt sagde jeg til dem, at hvis de blev ved, så gik jeg – det var som om det var mig, de sad og handlede om"*. Den nuværende tillidsrepræsentant finder dog ikke, at de individuelle aftaler giver anledning til de store konflikter, men medgiver, at der var stor uenighed om udformningen af lokalaftalen. Tillidsrepræsentanten finder også, at lønnedgangen er for stor i aftalebaserede skånejob. *"Det er ikke nødvendigt både at lade folk gå ned i timeløn og miste deres bonus – man kunne godt have ladet dem beholde deres timeløn"*.

"Den afstemte model"

Aftalebaserede skånejob i den afstemte model

Den pågældende virksomhed har valgt at anvende aftalebaserede skånejob i én bestemt, afgrænset og veldefineret betydning. Dette indebærer, at hovedindholdet af aftalen allerede ligger fast, når de individuelle forhold skal aftales. Det betyder i praksis, at der er

meget små individuelle forskelle mellem de job, der etableres. De er alle fuld tid, lønnen er nogenlunde ens og arbejdsopgaverne er stort set de samme. Derudover er det karakteristisk ved modellen, at man har aftalt vilkår og rammer samlet for alle de typer job på særlige vilkår, som man anvender på virksomheden. Der er klare grænser mellem de forskellige jobtyper, og visitationen foregår altid ved en arbejdsprøvning. Dertil kommer, at vilkårene og af særlig betydning lønrammen i de forskellige job er afstemt efter hinanden og efter arbejdsevne. En ansættelse i et aftalebaseret job indebærer på den ene side, at man ikke kan fastholde et job på ordinære vilkår og samtidig, at man ikke er ”syg nok” til at komme i betragtning til et fleksjob. De aftalebaserede skånejob er desuden udelukkende forbeholdt egne medarbejdere.

Modellen kan karakteriseres ved en systematisk opdeling mellem de forskellige typer job på særlige vilkår, men denne opdeling synliggøres og signaleres primært gennem de forskellige lønrammer, der knyttes til jobbene. Modellen hviler dermed samtidig på en kategorisk differentiering af løn, og anerkendelsen af sammenhængen mellem nedgang i arbejdsevne og nedgang i løn er en vigtig forudsætning, for at denne brug af job på særlige vilkår fungerer.

Fordele og ulemper for ansatte i aftalebaserede job i den afstemte model

Af de job på særlige vilkår, der anvendes, er aftalebaserede skånejob de mest attraktive lønmæssigt og ser også ud til at være det i forhold til social status og arbejdsidentitet. Selvom der ikke er noget, der tyder på, at fleksjobansatte stigmatiseres, ser det ud til, at de aftalebaserede ansatte klart foretrækker en ansættelse uden løntilskud. Det betyder meget for både arbejdsidentitet og status, at ”man klarer sig selv”, at kommunen ikke er indblandet i ansættelsen, samt at der ikke er løntilskud. Derudover ser det ud til at være af stor betydning, at man fastholder muligheden for at gå på efterløn og retten til dagpenge. En del af ”det ordinære” ved en aftalebaseret ansættelse er også, at der også er plads til individuel aflønning. Selvom lønniveauet generelt er lavere end inden for helt ordinære ansættelser, er ideen med aflønning efter kvalifikationer, produktivitet m.v. bibeholdt i både de aftalebaserede job og i

fleksjob. Dette sender øjensynlig også et signal om, at måden at varetage arbejdsopgaverne på ikke er ligegyldig inden for disse ansættelser, hvilket får ansættelsen til at "ligne" et ordinært job. Alligevel er det vigtigt at fastholde, at den særlige lønramme i disse job, sender et konkret signal om, at disse ansættelser er "noget andet" end de øvrige ansættelser i produktionen. Derudover ser det ud til at spille en stor rolle, at ansættelserne rent fysisk er placeret uden for den øvrige produktion. Den fysiske isolation af ansatte på særlige vilkår har på den ene side den fordel, at arbejdsforhold og arbejdskrav kan gøres mere skånsomme, uden at det påvirker den øvrige produktion eller kommer til at stå i modsætning til forhold og arbejdsnormer for de øvrige ansatte, men det betyder også, at de ansatte ikke nødvendigvis oplever afdelingen som en ligeværdig del af virksomheden. Dels ser det ud til, at skåneafdelingen har lav status for de øvrige ansatte, dels at ansatte i skåneafdelingen hellere vil være i produktionen. En højere grad af integration af disse ansatte blandt ansatte på ordinære vilkår, som planlægges i øjeblikket, vil øjensynlig mindske en del af disse problemer, men det kan ikke udelukkes, at dette samtidig vil skabe en række koordinerings- og afgrænsningsproblemer, bl.a. i forhold til hvilke typer, og præmisser for, aflønning de forskellige skal arbejde under samt i forhold til at sikre en høj produktivitet samtidig med, at ansatte på særlige vilkår bibeholder skånsomheden i deres ansættelse.

Perspektiver for anvendelsen af aftalebaserede skånejob efter den afstemte model

Der er flere forhold, som ser ud til at være afgørende i den afstemte model: Klare forskelle mellem forskellige job på særlige vilkår, at udformningen af jobbene sker sådan, at virksomheden ikke kan "tjene" på at bruge den ene jobtype i forhold til den anden samt som en konsekvens heraf, at begge typer ansættelser medfører lønnedgang, men at der er tale om en større lønnedgang i fleksjob end i aftalebaserede skånejob. På et mere overordnet plan sikrer disse forhold, at der på trods af løntilskuddet i fleksjob også er incitamenter både for virksomheden og for de ansatte til at vælge aftalebaserede skånejob uden løntilskud. I dette tilfælde er løsningen fundet ved, at når man i det konkrete tilfælde står og skal beslutte, hvilken type ansættelse der skal tilbydes, så indgår der ikke øko-

nomiske overvejelser. Det indebærer ikke nødvendigvis, at der ikke er økonomiske fordele ved at anvende fleksjob med løntilskud, men snarere at lokalaftalen medfører, at denne forskel ikke får indflydelse på forhandlingen om den enkelte ansættelse. Hvilken type af skånejob, der etableres afgøres dermed af arbejdsevnen snarere end mulighederne for løntilskud.

I den pågældende case har man udviklet en samlet model for anvendelsen af de typer job på særlige vilkår, som man gør brug af på virksomheden. Dette ser samtidig ud til at have gjort det lettere at anvende aftalebaserede skånejob uden løntilskud. Denne model indebærer, at overvejelserne omkring, hvilken type ansættelse der skal bruges, handler om at afklare, hvilken jobtype der udnytter personens kompetencer og arbejdsevne bedst muligt.

Det ser i forlængelse heraf ud til, at ikke alene indholdet af de forskellige aftaler vedr. brugen af job på særlige vilkår i de sociale kapitler i overenskomsten har betydning, men også måden hvorpå forskellige aftaleniveauer udformes og afstikker rammer for de muligheder, der er for personer med nedsat arbejdsevne. Detaljeringsgraden på de forskellige reguleringsniveauer får derfor stor betydning for, hvordan og hvor meget de forskellige job på særlige vilkår anvendes. Det gælder både selve teksten i de sociale kapitler i overenskomsten, lokalaftalen og den konkrete etablering af de enkelte job. I den pågældende case har man fra ledelsens side valgt at prioritere anvendelsen af aftalebaserede skånejob. Dette gøres i praksis ved, at der på virksomhedsniveau udarbejdes en rammeaftale, der sidestiller anvendelsen af disse job med anvendelsen af fleksjob med løntilskud. Lokalaftalen afgrænser samtidig diskussionen vedr. det tilbud, der gives til den pågældende medarbejder med nedsat arbejdsevne, således at eventuelle fordele for virksomheden ved at vælge et job med løntilskud ikke kommer i betragtning.

Den subsidierede model

Amtet som arbejdsgiver

Arbejdsgiveren er én af flere amter, der bruger aftalebaserede skånejob uden løntilskud sammen med andre job på særlige vilkår. Disse amter har etableret en central lønpulje, der alene går til at give løntilskud til de institutioner, der anvender job på særlige vilkår. I det pågældende amt anvendes lønpuljen til at dække en del af lønudgiften for institutioner, der ansætter personer i aftalebaserede skånejob, i fleksjob eller i skånejob med løntilskud. Lønpuljen startede som en del af et pilotprojekt i 1999, men er siden blevet permanentgjort og puljens størrelse er øget. Ud over job på særlige vilkår har amtet en række tiltag vedrørende forebyggelse af udstødning. I den forbindelse er der blevet sat fokus på sygefravær og arbejdsmiljø.

Amtet har haft overenskomst med et socialt kapitel siden 1995, men muligheden for at oprette aftalebaserede skånejob uden løntilskud har så vidt vides ikke været udnyttet, før den centrale lønpulje blev oprettet i 1999, selvom der i perioden muligvis har været oprettet mere uformelle skånejob.

Socialt kapitel: Rammeaftale og lokal skabelon

Amtets gældende overenskomst indeholder en rammeaftale om et socialt kapitel, der bl.a. omhandler forebyggelse, fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne i aftalebaserede skånejob, fleksjob og skånejob med løntilskud. Aftalen fastlægger retningslinier for løn og ansættelsesvilkår for personer med nedsat arbejdsevne, der ikke kan fastholdes eller ansættes i ordinære stillinger.

Om aftalebaserede skånejob uden løntilskud hedder det, at målgruppen er personer, der ikke kan fastholdes på ordinære vilkår fx via ændret arbejdstilrettelæggelse eller omplacering eller omskoling til andet ordinært arbejde.

Endvidere hedder det om selve ansættelsen i hvad der her kaldes aftalebaserede job på særlige vilkår.

Stk. 1.

Ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår er betinget af, at der opnås enighed om løn og ansættelsesvilkår mellem arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter fra den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2.

Med udgangspunkt i den overenskomst-/tjenestemandsaftale m.v., der dækker arbejde af den tilbudte karakter, kan der aftales særlige løn og ansættelsesvilkår af tilpasset indhold ... Det præciseres i aftalen hvilke bestemmelser i overenskomsten m.v., der er fraveget, og hvilke vilkår, der i stedet er aftalt.

Rammeaftalen specificerer, at der ikke gives løntilskud, idet der ikke er ”hjemmel i nogen lovgivning”, samt at parterne tager stilling til, hvorvidt optjent anciennitet videreføres ved overgang til ansættelse på særlige vilkår. Slutteligt understreges det, at såfremt de pågældende går ned i løn, skal pensionsbidraget beregnes på baggrund af den hidtidige løn.

Den centrale lønpulje

Ud over rammeaftalen har man i det pågældende amt fastlagt nogle lokale retningslinier for, hvorledes man kan støtte oprettelsen af forskellige typer job på særlige vilkår gennem den særligt oprettede centrale pulje. Amtet støtter i forlængelse heraf de arbejdspladser, der opretter job på særlige vilkår, således at arbejdspladsen kan få dækket 40 pct. af bruttolønudgiften til aftalebaserede skånejob og 40 pct. af nettolønudgiften (bruttoløn minus tilskud fra kommunen) til fleksjob og til skånejob med løntilskud. Man kan således sige, at man gennem lokalaftalen yder et økonomisk tilskud til aftalebaserede job, selvom det fremgår af rammeaftalen, at der ikke gives tilskud til disse job. Der kan også søges om ekstra støtte til fleksjob, således at der kan ydes økonomisk støtte til fleksjob ud over kommunens tilskud. Dette bevirker, at de arbejdspladser, som opretter fleksjob, i praksis kun betaler en meget lille del af lønnen, så længe tilskuddet ydes.

Der kan kun tildeles støtte fra amtets centrale pulje i en begrænset periode. Det gælder både støtte til aftalebaserede skånejob og til fleksjob. Tilskuddene er ifølge koordinatoren af puljen gjort tidsbegrænsede, fordi ellers ville få personer i fleksjob og aftalebaserede skånejob komme til at bruge hele puljen op flere år frem i tiden, og så ville der ikke være nogen nye personer, der kunne få støtte. Normalt kan en arbejdsplads få tilskud til et aftalebaseret skånejob i maksimalt 12 måneder. Dette indebærer naturligvis, at det er nødvendigt at finde en anden løsning efter de 12 måneder, og da der på længere sigt ikke er nogen "mellemløst" mellem fleksjob og ordinært job på de implicerede arbejdspladser, får hovedparten af disse ansatte efterfølgende et fleksjob.

Arbejdspladserne kan naturligvis selv både oprette og forlænge aftalebaserede skånejob, men det er koordinatorens vurdering, at det ikke sker, hvis der ikke samtidig ydes tilskud. I modsætning til job på særlige vilkår, som også indebærer et kommunalt tilskud, bliver aftalebaserede jobs i amtet derfor som hovedregel ikke videreført efter den 12 måneders periode med støtte fra amtets pulje. I 2001 oprettede man i amtet lidt over 50 sådanne tidsbegrænsede aftalebaserede skånejob.

Fra amtets centraladministration oplyses det, at det er hensigten med løntilskuddet, at det skal bruges til ekstra arbejdskraft for at aflaste arbejdspladsen. Man henstiller derfor til, at pengene bruges til en vikar e.l., men det er ikke et krav, at tilskuddet skal anvendes til noget bestemt.

Aftalebaserede skånejob på amtets arbejdspladser

Selvom amtets centrale pulje i princippet er for alle medarbejdergrupper, er der nogle faggrupper/fagforeninger, der har været mere opmærksomme på puljen end andre. Dette bevirker, at der er stor forskel på, hvor meget de forskellige medarbejdergrupper gør brug af muligheden for at søge støtte fra puljen. Vi har i undersøgelsen valgt at inddrage ansatte i aftalebaserede skånejob fra ét af de fagforbund, som har gjort flittigt brug af ordningen i det pågældende amt. Der er således tale om interview med ansatte, som alle tilhører samme personalegruppe. Dette indebærer samtidig, at de medar-

bejdere, der indgår i undersøgelsen, er ansat på flere forskellige amtslige arbejdspladser. De følgende afsnit er således baseret på interview med disse ansatte samt med en af de ledere og en af de tillidsrepræsentanter, som har været involveret i oprettelsen af nogle af disse job. Formålet med interviewene har ligesom i det foregående kapitel været at afdække erfaringerne med disse job både set fra en medarbejdersynsvinkel og mere organisatorisk dvs. i form af ansvarsfordeling, initiativ og uenigheder blandt de pågældende aktører. Amtets fremgangsmåde udgør én af flere mulige måder at oprette aftalebaserede job på, og der er således tale om én ganske bestemt ”model” og fordele og ulemper ved denne model vil ligeledes blive diskuteret i det følgende.

Rekruttering: Hvem får et aftalebaseret skånejob?

I amtet lægges vægt på, at der udelukkende gives tilskud til aftalebaserede skånejob til allerede ansatte og/eller brugere af amtets institutioner. Man skal med andre ord have en tilknytning til amtet for at komme i betragtning til et aftalebaseret skånejob. Da der som nævnt er stor forskel på, hvilke medarbejdergrupper/fagforeninger der udnytter mulighederne for at få støtte, er der stor spredning i rekrutteringen fra de forskellige personalegrupper.

Det ser ud til, at det som regel er ledelsen på de forskellige institutioner, der henvender sig til centraladministrationen i amtet for at få et møde i stand omkring en medarbejder, men der er også eksempler på, at det er fagforeningen eller medarbejderen selv via tillidsrepræsentanten. Initiativet tages som regel i forbindelse med langvarig sygdom, men der er også eksempler på institutioner, som søger støtte til, at en medarbejder, der har svært ved at klare en fuld arbejdsbyrde, kan få tilbudt et aftalebaseret skånejob. Der ser endvidere ud til at være en vis tendens til, at de arbejdspladser, der har ansatte i aftalebaserede skånejob, ofte har mere en én ansat. Dette tyder ikke overraskende på, at interessen for at oprette aftalebaserede skånejob med støtte fra amtets pulje stiger i takt med, at man får kendskab til muligheden for at opnå støtte.

Aftalebaserede skånejob gives primært til personer, der enten er nedslidte eller har været ude for en arbejdsskade. Der er både ek-

sempler på personer i aldersgruppen 45-60-årige og unge mennesker i 20'erne, som har fået tilbudt disse job. Der er dog tendens til, at det primært er personer med en lang ansættelse bag sig, der kommer i betragtning til jobbene.

På baggrund af interviewene ser det endvidere ud til, at ikke alle med langvarig sygdom og/eller nedsat arbejdsevne automatisk bliver tilbudt et aftalebaseret skånejob. Der er eksempler i undersøgelsen på ansatte, som kun gennem eksternt pres undgik at blive fyret og i stedet fik et aftalebaseret job.

Interviewene peger også på, at den personlige indstilling til jobbet og tilknytningen til den pågældende arbejdsplads har stor betydning. Hvis en medarbejder i forbindelse med et langvarigt sygefravær slet ikke udviser nogen interesse for arbejdspladsen og ikke signalerer en vilje til at finde en løsning” opbruges den gensidige loyalitet”, som amtets koordinator formulerer det.

Løn og ansættelsesforhold

På grund af løntilskuddet fra den centrale pulje har der udviklet sig den praksis, at de ansatte i aftalebaserede skånejob ikke går ned i løn. Der er således *ikke* tale om lønnedgang i nogle af de ansættelser, der indgår i undersøgelsen. Fælles for medarbejderne i aftalebaserede skånejob er, at skånehensynet er aftalt som en nedgang i timetal samt evt. fritagelse for tunge løft e.l. Der er således aftalt faste arbejdstider. De ansatte, som indgår i undersøgelsen, har ugentlige timetal, der veksler mellem 15 timer og 29 timer, samtidig med at de får løn for 37 timer. I flere tilfælde er man startet med relativt få timer, for så efter nogle måneder at sætte timetallet op. Dette gælder særligt i forbindelse med arbejdsskader, som forventes at være midlertidige.

Ledelsens og de ansattes vurdering af ordningen

Der er meget stor forskel på, hvordan de ansatte, der indgår i undersøgelsen, oplever et aftalebaseret skånejob. Dette hænger til dels sammen med, at der er relativt stor forskel på de konkrete ansættelsesvilkår, forholdet til ledelsen og kolleger samt den personlige indstilling til arbejdspladsen. I nogle tilfælde opfatter medarbejder-

ne den nedsatte arbejdstid som ”den nye arbejdstid” og som en ”ret”, man har, og hvor der således ikke kan arbejdes ”over”, mens andre ser ud til nærmest at opfatte sig selv som værende på fuld tid med ”mulighed for fx at lægge noget administrativt arbejde hjemme – have kortere vagter etc. Disse forskelle hænger ikke overraskende sammen med holdningerne hos de respektive ledere, men har samlet set stor betydning for, hvordan de pågældende medarbejdere opfattes og ”trives” i aftalebaserede skånejob. I et tilfælde fik en ansat løn for 37 timer om ugen, men var i henhold til aftalen kun forpligtet til at arbejde 25 timer. Da medarbejderne skulle på kursus, ville den pågældende medarbejder kun deltage, hvis han efterfølgende fik lov til at afspadsere timerne, fordi de var ud over hans 25 timer. Ledelsen fandt det urimeligt, fordi den pågældende i forvejen kun arbejdede 25 timer og fik løn for 37. I den situation opfattede ledelsen, på trods af at den pågældende fik bekræftet retten til afspadsning hos sin fagforening, den pågældende ansatte som usamarbejdsvillig og ”for” nøjeregnende. Som et eksempel på den modsatte holdning har en ansat oplevet, at lederen nærmest bliver irriteret, fordi medarbejderen arbejder for meget og fx ofte siger ja til overarbejde, som lederen mener, de andre ansatte burde have taget sig af. I dette tilfælde hersker der dog ingen tvivl om, at den pågældende medarbejder yder en vigtig indsats og er meget værdsat på arbejdspladsen. Eksemplerne peger på, at disse ansættelser også afhænger af en mere uformel ”loyalitet” mellem den ansatte og ledelsen – en loyalitet som rækker ud over spørgsmålet om, hvad man hver især ”har ret” til.

Med hensyn til ledernes holdninger er der ingen tvivl om, at det ville have været svært at oprette aftalebaserede job uden støtte fra amtets pulje, og flere af de ansatte ville øjensynlig være blevet afskediget, hvis man ikke havde haft denne mulighed. Den interviewede leder understreger, at det er blevet sværere for institutionerne selv at finde penge til at tage skånehensyn, og at sådanne hensyn i fremtiden bliver endnu sværere at tage. Det er således lederens vurdering, at jobbene ikke ville være blevet oprettet, hvis der ikke havde været økonomisk støtte til dem.

I de tilfælde, hvor lederen selv har foreslået jobbene, tages der også organisatoriske hensyn til de pågældende ansatte. Fx nævnes det i ét tilfælde, at de normale vagter er på 7-10 timer, mens den ansatte i aftalebaseret skånejob har vagter af ca. 4 timers varighed.

I de tilfælde hvor lederen er blevet presset til at indgå aftalen, oplever medarbejderne ringe støtte i dagligdagen, samt at de får tildelt belastende arbejdsopgaver. Det skal understreges, at i alle disse job er der tale om arbejdspladser, hvor der arbejdes tæt sammen med andre, og hvor kollegerne er afhængige af hinandens arbejdsindsats. Der er ikke nogen eksempler på, at ansatte i aftalebaserede skånejob overgår til andre jobområder.

Det tætte samarbejde med kolleger medfører, at det i mange af disse job opleves som svært at sige fra over for fx tunge løft, og det opleves som en belastning at skulle bede kolleger om hjælp, idet disse så må løfte endnu mere og dermed selv bliver udsat for skader. Flere ansatte peger på, at løntilskuddet til arbejdspladsen burde bruges til at ansætte en aflastningsperson, men det sker kun i nogle tilfælde.

Samlet set er der på den ene side tale om, at de ansatte oplever fysiske bedringer ved en nedgang i timetal, som frigiver tid til hvile eller til fx rygtræning. Men der er samtidig en udbredt oplevelse af pres i ansættelsen, fordi der ofte ikke rent organisatorisk tages højde for de skånebehov, de pågældende medarbejdere har.

Det forhold, at ansættelserne er tidsbegrænsede, er naturligvis med til at gøre fremtidsudsigterne noget usikre for de personer, der ansættes i dem. Da, der samtidig i realiteten kun er to muligheder, enten at man går tilbage til sig gamle job, eller at man får et fleksjob, selvom flere af de ansatte ikke oplever, at nogle af disse løsninger passer på dem. På den ene side afhjælper ansættelserne et akut problem, men de sætter samtidig fokus på det forhold, at arbejdsevnen er nedsat, og det gør det sværere senere at vende tilbage til en ordinær ansættelse, samtidig med at flere af de interviewede medarbejdere ikke synes, at de er "syge" nok til, at det ville være rimeligt med en ansættelse i fleksjob.

Personlige konsekvenser

Til sidst skal det i forbindelse med de ansattes egen vurdering bemærkes, at flere ansatte fremhæver, at de har følt sig klientgjort og sygeliggjort i det forløb, de har været igennem. Det skyldes både de mange møder, som opleves som noget kontrollerende, og at de oplever at have fået et andet syn på sig selv. I stedet for at føle sig fx ”raske med ondt i ryggen” er de kommet til at føle sig som ”syge”, der skal have hjælp, som én af de ansatte formulerer det:

”Jeg har haft ondt i ryggen i 15 år, men har aldrig tænkt på mig selv som en patient. Pludselig gør man mig syg, men jeg er jo ikke syg, jeg har bare dårlig ryg” (kvinde 49 år).

Brugen af aftalebaserede job i forhold til andre typer job på særlige vilkår

I denne amtslige model er det ofte således, at personer med nedsat arbejdsevne starter et forløb, hvor de først kommer i en aftalebaseret ansættelse med tilskud fra amtets pulje. Hvis det senere viser sig, at der ikke er mulighed for at ”vende tilbage” til en ansættelse på ordinære vilkår efter en periode på 12 måneder, er det mest almindeligt, at der i samarbejde med bopælskommunen oprettes et fleksjob. Som nævnt ender tre fjerdedele af de aftalebaserede skånejob med et fleksjob, mens de resterende vender tilbage til en ansættelse på ordinære vilkår. Der er således i praksis ikke tale om en sondring mellem de to typer job, baseret på arbejdsevnenedsættelsen, men snarere, at aftalebaserede skånejob anvendes som en slags arbejdsprøvning inden en eventuel ansættelse i fleksjob. Det skal i den forbindelse nævnes, at der har været et par sager, hvor der har været tvivl fra kommunernes side om berettigelsen i et fleksjob, og hvor amtet har måttet anke sagen, før et fleksjob kunne oprettes.

Fra medarbejderside er der nogen tøven i forhold til at sige ja til et fleksjob. Dette handler primært om, at de pågældende ikke selv synes, de er syge nok til, at et fleksjob skulle være nødvendigt. Ingen af de ansatte giver således udtryk for, at de på længere sigt er interesseret i et fleksjob, men de har svært ved at pege på andre muligheder.

Med hensyn til den måde, som fleksjob i praksis fungerer på, er det den pågældende fagforenings holdning, at også fleksjob bør aflønnes med den overenskomstmæssige løn, således at der ikke tages udgangspunkt i den overenskomstmæssige startløn, men i hvad kolleger i tilsvarende stillinger tjener. For at gøre ordningen mere spiselig for de pågældende arbejdsgivere har man dog i nogle tilfælde konstrueret en model, hvor den fleksjobansatte modtager overenskomstmæssig løn for ”de timer, der arbejdes”, mens ”kompensationsdelen” betales med det statslige tilskud, som er baseret på den overenskomstmæssige mindsteløn. Denne model medfører således en lille lønnedgang for fleksjobansatte.

Blandt de medarbejdere, der deltog i undersøgelsen, var der udbredt enighed om, at det ville være helt urimeligt at gå ned i løn i et aftalebaseret skånejob og samme holdning gjorde sig gældende til fleksjob.

Heller ikke fra amtets side er der gjort nogen forsøg på at få medarbejdere, ledelse eller tillidsrepræsentanter til at fortsætte de aftalebaserede skånejob uden løntilskud fx ved at lade de ansatte gå lidt ned i løn, og det ser ikke ud til, at denne mulighed overvejes, når der tages stilling til, hvad der skal ske, efter at støtten til det aftalebaserede job ophører.

Forhandlingsprocedurer

Aftalebaserede skånejob i amtet oprettes ofte, men ikke altid i forbindelse med langvarig sygdom. Ud over at ledelsen i flere tilfælde har følt sig foranlediget til at undersøge støttemulighederne i forbindelse med lange sygefraværsperioder, er der således eksempler på, at man på arbejdspladsen har ”gode” erfaringer med at have haft en medarbejder ansat i aftalebaserede skånejob med støtte fra amtet, og at disse erfaringer bevirker, at man ”får øje” på andre medarbejdere som døjer med fx rygproblemer eller anden form for nedslidning, også selvom disse ikke har mange sygedage. I flere tilfælde har arbejdspladserne således mere end én medarbejder ansat i aftalebaserede skånejob.

Alle de aftalebaserede job er blevet til via en forhandling mellem lederen, medarbejderen, en repræsentant fra amtets personaleafdeling samt en tillidsrepræsentant og evt. en læge fra Bedrifts- og Sundhedstjenesten.

Det skal også bemærkes, at det i flere tilfælde ser ud til, at amtets repræsentant har spillet en meget afgørende rolle i oprettelsen af disse job. Det hænger naturligvis til en vis grad sammen med, at det er ham, der står for amtets pulje, men derudover har han også aktivt presset på for at få de øvrige med. Tillidsrepræsentanten nævner således et tilfælde, hvor hun mener, at den pågældende ansatte var blevet fyret, hvis amtet ikke havde presset ledelsen til at fastholde den pågældende. Der er således i høj grad tale om, at amtet udgør en slags "tredje part" i oprettelsen af disse job – en rolle der styrkes af, at det er amtet, der administrerer lønpuljen.

Selvom fagforeningen som regel er med til møderne, hvor disse job aftales, har der ikke fra fagforeningens side været mange initiativer i forbindelse med oprettelsen af de enkelte job. Ifølge interviewpersonerne er det hovedsageligt repræsentanten for amtet, der kommer med forslag til, hvordan den individuelle aftale kan se ud. I et par tilfælde kendte tillidsrepræsentanten ikke til ordningen, før hun blev orienteret om mødet, og hun vidste derfor heller ikke noget om indholdet i rammeaftalen i overenskomsten. Hun kom kun med til mødet, fordi medarbejderne tog fat i hende, fordi de gerne ville have hende med som bisidder.

Forhandling af konkrete løn og ansættelsesvilkår

På det indledende møde lægges en plan vedrørende arbejdstider og arbejdsforhold. Der lægges derudover en plan, som indebærer yderligere møder løbende, hvor den pågældende medarbejder følges, og der evt. aftales nye arbejdstider eller andre skånehensyn. I et enkelt tilfælde var ledelsen meget negativ, og mødet blev opfattet som meget ubehageligt af medarbejderen. I det pågældende tilfælde oplevede medarbejderen, at ledelsen egentlig ikke var interesseret i at beholde medarbejderen, men blev presset til at forsøge med en aftalebaseret ansættelse med tilskud. Det skal dog understreges, at der som hovedregel ikke ser ud til at have været de store uenigheder

i forbindelse med aftalen af ansættelsesforholdene for de pågældende medarbejdere. Dette hænger til en vis grad sammen med, at lønspørgsmålet ikke blev diskuteret, idet alle beholder den hidtidige løn.

Det skal understreges, at det fra fagforeningens side fremhæves, at man principielt ikke vil acceptere lønnedgang i aftalebaserede skånejob, og der er ingen eksempler på overvejelser om lønnedgang.

Konklusion: Den subsidierede model

I det pågældende amt har man valgt at anvende aftalebaserede skånejob som tidsbegrænsede job, men hvor arbejdspladsen samtidig får løntilskud. Modellen indebærer på den ene side, at en sådan ansættelse bliver relativt attraktiv for den pågældende medarbejder og for ledelsen, men har samtidig den ulempe, at det er uklart, hvad der skal ske med ansættelsen på længere sigt. Der er således i den form, som ansættelsen antager, snarere tale om en overgangsordning end en særlig jobtype, og det er derfor også svært at sammenholde disse job med både fleksjob og job på ordinære vilkår.

Modellen indebærer også, at de fleste job ligner hinanden. Der er tale om ansættelser på nedsat tid, men uden lønnedgang. Forskellene ligger hovedsageligt i, hvordan de forskellige arbejdspladser organiserer skånehensynet og ikke mindst om det tilskud, de får, anvendes til at betale en vikar. I forholdet til kollegerne betyder det noget, om ansættelsen organiseres, så de bliver yderligere belastede.

Man kan sige, at modellen gør ansættelsen i aftalebaseret skånejob meget attraktiv for både arbejdsgiver og arbejdstager, men indebærer samtidig, at der i praksis ikke er tale om aftalebaserede skånejob som en jobtype på linie med fleksjob eller mere uformelle skånejob.

Løntilskuddet bevirker omvendt, at skånejob ikke på kort sigt udkonkurreres af fleksjob. På lidt længere sigt er det dog sådan, at flertallet af dem, der starter i aftalebaserede job, kommer i fleksjob, efter at de 12 måneder er gået. I praksis betyder modellen således, at forskellen på de to jobtyper ikke baseres på forskel i arbejdsevne, men i højere grad må ses i et tidsperspektiv. De aftalebaserede job

bruges som afklaring. Den ”plads”, der er til aftalebaserede job, er således slet ikke udmålt i form af arbejdsevne eller som i de øvrige cases i forhold til brugen af fleksjob og uformelle skånejob.

Den tidsbegrænsede brug af aftalebaserede skånejob indebærer, at der ikke er nogen ”jobmulighed, der kan anvendes, hvis man er for ”rask” til et fleksjob, men for ”syg” til et job på ordinære vilkår, selvom der tages uformelle skånehensyn”.

Man kunne på den baggrund forestille sig både en del ordinære stillinger, hvor medarbejdere i realiteten har en mindre arbejdsevnenedsættelse og en del fleksjob, hvor arbejdsevnenedsættelsen i realiteten er mindre end 50 pct. Sidstnævnte svarer meget godt overens med resultaterne fra en tidligere undersøgelsen af fleksjob (Hohnen, 2000), hvor de kommunale jobkonsulenter havde tendens til at vurdere arbejdsevnen til snarere at være i underkanten end i overkanten, for at gøre det favorabelt for virksomhederne at ansætte personer i fleksjob.

Den subsidierede model bevirker på den ene side, at de for den enkelte institution økonomisk mere favorable fleksjob på kort sigt neutraliseres gennem at yde økonomisk kompensation for det arbejdstab, der er forbundet med ansættelserne i aftalebaserede skånejob. Samtidig bevirker denne løsning, at der ikke på længere sigt findes en løsning, der resulterer i en mindre arbejdsbelastning.

Samlet set kan man sige, at den regulering, der foregår, hvor den pågældende enten overgår til beskæftigelse på ordinære vilkår og yder fuld arbejdsindsats eller får et fleksjob med løntilskud, indebærer, at der i praksis ikke sker nogen genforhandling af løn og arbejdsvilkår på langt sigt, idet den overenskomstmæssige løn- (inkl. anciennitet) søges bibeholdt. Der er således hverken på kort eller på langt sigt tale om, at de muligheder, der er beskrevet i rammeaftalen oven for vedr. afvigelse fra de overenskomstmæssige løn- og arbejdsforhold, udnyttes i praksis. Konstruktionen indebærer, at så længe der er offentlige midler til at etablere aftalebaserede skånejob, er de meget attraktive for både ledelse og ansatte på amtets arbejdspladser. Ordningen er dog samtidig med til på sin vis at

bremse andre mere uformelle initiativer såvel som en mere vidtgående udnyttelse af de muligheder, der er i de sociale kapitler på det pågældende overenskomstområde for at ændre på løn og ansættelsesforhold. Det er således ikke sandsynligt, at der fremover vil være mulighed for mere permanente ansættelser i aftalebaserede skånejob.

Den flerstrengede model

Om virksomheden

Virksomheden er en stor transportvirksomhed. Arbejdsområdet kan bl.a. karakteriseres ved, at der er tale om belastende arbejde, hvilket indebærer en øget risiko for nedslidning og arbejdsskader blandt medarbejderne. I virksomheden har man længe haft tradition for at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne bl.a. ved at reservere bestemte mindre belastende arbejdsopgaver til dem. Det gælder også i særlig grad for denne virksomhed, at der ud over brugen af aftalebaserede skånejob også foregår andre mere uformelle former for fastholdelse. I forbindelse med etableringen af aftalebaserede skånejob har virksomheden også flere modeller i spil. De sociale kapitler inkluderer derfor flere forskellige ordninger, som alt afhængig af jobfunktioner også aflønnes forskelligt. Jobbene forhandles i henhold til tillægsaftaler i den gældende overenskomst.

Herudover rejser denne case et vigtigt spørgsmål vedrørende de ”eksterne” forholds betydning for mulighederne for at anvende aftalebaserede skånejob uden løntilskud. Det gælder således, at nogle af de arbejdsområder, som på virksomheden er forbeholdt personer med nedsat arbejdsevne, er nødt til at konkurrere om midler med virksomheder, der ikke har samme grad af rummelighed og samme tradition for socialt ansvar. Man har i nogle tilfælde ”tabt” ordrer på dette specifikke område til andre firmaer. For at sikre sig fremover at være konkurrencedygtig, har man forhandlet sig frem til en ny overenskomstaftale, hvilket indebærer, at der i fremtiden udbetales en lavere løn på området. Medarbejdere, der overgår til disse job, vil derfor opleve en større lønnedgang fremover. Virksomheden (både ledelse og tillidsrepræsentanter) efterspørger i forlængelse heraf en øget anvendelse af sociale klausuler, fordi man mener, at det ville tydeliggøre forholdet mellem socialt ansvar og økonomien i denne del af virksomhedens drift.

Socialt kapitel som tillægsaftaler i overenskomsten

De sociale kapitler er for det første en hensigtserklæring i personalepolitikken, som primært er rettet mod arbejdsfastholdelse. Hensigtserklæringen er samtidig konkretiseret som flere tillægsaftaler i de gældende overenskomster, som virksomheden har indgået. Disse tillægsaftaler er blandt andet rettet mod ældre medarbejdere, der enten er kommet til skade eller på grund af alder ikke længere kan arbejde under ordinære vilkår. Der er dog også mulighed for at ansætte personale "udefra" til disse funktioner. Tillægsaftalerne i overenskomsten specificerer løn og arbejdsvilkår inden for de pågældende områder. Der er således både tale om en rammeaftale/hensigtserklæring i overenskomsten og om relativt detaljerede tillægsoverenskomster. Dette indebærer, at de fleste forhold vedr. løn og ansættelsesforhold er aftalt i selve teksten. Derudover giver tillægsaftalen mulighed for at lave individuelle aftaler om særlige arbejdsopgaver, arbejdstider eller skånehensyn. Det skal også understreges, at tillægsaftalen ikke kaldes for socialt kapitel i den pågældende overenskomst, men at jobbene er aftalebaserede og for så vidt falder ind under undersøgelsens definition på aftalebaserede skånejob, om end de samtidig tangerer gråzonen af aftaler om uformelle skånejob.

Der findes overordnet tre mulige ansættelsesformer inden for tillægsaftalen. For de to førstes vedkommende gælder det, at der er tale om transportopgaver i lighed med kernearbejdskraftens, men af en lettere karakter, og hvor arbejdet ikke behøver gå lige så hurtigt.¹⁾ I den tredje model er der tale om en ny jobtype kaldet en servicemedarbejder, hvor arbejdsopgaverne ikke alene omfatter transport, men også fx administrativt arbejde. I tillægsaftalen for servicemedarbejdere hedder det:

Denne tillægsaftale skal danne grundlag for, at medarbejdere, hvis funktionsevne på det hidtidige ansættelsesområde er væsentligt nedsat som følge af sygdom, tilskadekomst, fysisk eller psykisk

1) Af hensyn til virksomhedens anonymitet beskrives forskellene mellem disse to jobtyper ikke yderligere.

nedslidning m.v., men som fortsat er i stand til at varetage opgaver, der udføres i ..., kan opretholde en ansættelse i virksomheden.

Endvidere omfatter servicemedarbejderansættelsen alene medarbejdere, der har mindst 5 års anciennitet i virksomheden. Ansættelsen som servicemedarbejder skal ske i direkte forlængelse af en anden ansættelse i virksomheden. Medarbejderen forbliver ansat på deres tidligere overenskomst. Arbejdstiden skal være mindst 15 timer om ugen. Ansættelsen som servicemedarbejder er en relativt ny mulighed, og der er indtil videre kun tale om få ansatte i denne jobtype.

Indtil for nylig har der ikke været tale om nogen nævneværdig lønnedgang, for så vidt angår ansættelser i henhold til tillægsaftalerne inden for kerneområdet – dog mistes nogle aften- og nattillæg ved at overgå til dagarbejde. Fremover vil disse løsninger dog i henhold til den nye overenskomst indebære lønnedgang, hvilket ifølge tillidsrepræsentanten hovedsageligt hænger sammen med, at man har tabt et par opgaver på området, fordi man har været for dyr. Ansættelsen som servicemedarbejder indebærer også en vis lønnedgang.

Brugen af disse aftaler er, ud over at man indplaceres lønmæssigt i henhold til den ene eller den anden tillægsaftale, i høj grad individuelt bestemt. Denne model er således samtidig kendetegnet ved store individuelle forskelle på aftalerne i de enkelte job.

Erfaringer med aftalebaserede skånejob i den flerstrengede model

I det følgende gennemgås indholdet af interviewene med de implicerede parter i oprettelsen af aftalebaserede skånejob. Ligesom i de to foregående cases lægges vægt på dels af afdække den sociale position, de pågældende ansatte får på arbejdspladsen, dels forløbet omkring oprettelsen af jobbene. Endelig lægges vægt på at analysere fordele og ulemper ved ”den flerstrengede model”.

Rekruttering: Hvem får de aftalebaserede skånejob?

Rekruttering til disse job afhænger af, hvilke job eller hvilken tillægsaftale der tænkes anvendt. Som nævnt ovenfor gælder det alene for aftalen vedr. servicemedarbejder, at denne er forbeholdt allerede

ansatte med et vist skånebehov. De øvrige ordninger er ”tættere” på kernearbejdsopgaverne, og der er noget mindre mulighed for fleksibilitet. Selvom disse opgaver er mindre fysisk og psykisk belastende end de traditionelle arbejdsopgaver, er der tale om arbejdsopgaver, som hører med til den almindelige drift, og som sådan skal der sikres rekruttering til dem, også selvom der ikke er ”egne” medarbejdere, som ønsker stillingerne. Disse job er derfor ikke forbeholdt egne medarbejdere, men der er tale om en mere uformel aftale (mellem medarbejderrepræsentanter og ledelse) om, at der tages hensyn til egne medarbejdere ved besættelsen af jobbene.

I praksis anvendes servicemedarbejder-stillingerne kun i begrænset omfang, mens det er relativt almindeligt for medarbejdere med lang anciennitet, at de på et tidspunkt overgår til de to øvrige arbejdsområder. Disse job gives primært til ældre, skadede medarbejdere, som har mange års ansættelse på virksomheden. Årsagerne til disse job kan både være deciderede arbejdsskader eller nedslidning fx rygskader, psykisk sammenbrud eller det kan være andre mere ”almindelige” sygdomsårsager fx blodprop e.l.

Det skal derudover understreges, at der på virksomheden ser ud til at være et relativt stort ”uformelt skånerum”. Der er således også medarbejdere, der ikke længere er i stand til at varetage traditionelle arbejdsopgaver, men som alligevel formelt er ansat efter samme vilkår som de øvrige ansatte med hensyn til løn og arbejdstider. Samlet set skal der på denne virksomhed være tale om et temmelig omfattende skånebehov, før man anvises aftalebaserede skånejob, og et meget omfattende skånebehov, før kommunen inddrages med henblik på at etablere et fleksjob med løntilskud.

Løn og ansættelsesforhold

I forlængelse af interviewene ser der ud til at være ret store forskelle på særligt de lønforhold, der tilbydes personer med nedsat arbejdsevne. Disse forskelle skal primært ses som et udtryk for, at der er flere aftaler i spil, samt at det har en lønmæssig betydning, hvilken tillægsaftale der anvendes. De nye tillægsaftaler gælder dog ikke med tilbagevirkende kraft, og der er således personer ansat til samme jobfunktioner, men som på grund af forskelle i tidspunktet for

indgåelse af aftalen ikke får den samme løn. I den mere ”uformelle” ende af spektret, er der en del eksempler på personer, som er ansat til helt almindelig løn, dog minus de aften- og nattillæg, man tidligere havde, men som er fritaget fra en del af de arbejdsopgaver, de tidligere havde.

For personer, der er ansat i henhold til tillægsaftalerne gælder det, at de, der blev ansat efter de ”gamle regler”, har en lille lønnedgang, mens de, der ansættes efter de nuværende regler, går op til 3.000 kr. ned i løn om måneden. Overgang til ansættelse under tillægsaftalerne kan medføre lønnedgang på to måder. Dels mister de fleste tillæg for skiftende arbejdstider, dels går man ifølge de nye aftaler ned i grundløn. Selvom enkelte af medarbejderne, som arbejder under den nye overenskomst, synes det er uretfærdigt, at de skal have mindre i løn end de ”gamle” ansatte, er der samlet set stor forståelse for, at hvis ikke lønomkostningerne på området sættes ned, så mister man den type opgaver på længere sigt.

Der er altså både tale om en tendens til øget standardisering og en stramning rent lønmæssigt for nye ansatte i henhold til tillægsaftalerne.

De ansattes vurdering af ordningen

De pågældende medarbejdere er alle glade for deres nuværende ansættelse, selvom de også alle giver udtryk for, at de af og til savner deres tidligere arbejdsområde. Dette hænger blandt andet sammen med, at man inden for kerneområdet arbejder i ”makkerskaber”, mens man i de øvrige funktioner arbejder alene. Dertil kommer, at arbejdspladsen i høj grad er karakteriseret ved kernearbejdsopgaver, som medarbejderne også i høj grad identificerer sig med og er stolte af.

Ud over at de fleste savner at være en del af kernearbejdsstyrken, fremhæves det af flere interviewpersoner, at de faktisk har mere at lave på den nye aftale. Dette skal ikke forstås sådan, at de synes deres skånejob er mere belastende samlet set, men dog, at de fx kører flere kilometer og således har en længere effektiv arbejdstid, end de tidligere har været vant til. I forhold til retningslinierne i

overenskomsterne er arbejdstiden også lidt længere på tillægsaftalerne. Det ser således ud til, at disse ansættelser er skånsomme på nogle områder, bl.a. fordi tunge løft undgås, mens de ansatte faktisk i realiteten arbejder lidt mere end før, fordi der samlet set køres mere, og fordi timetallet er lidt højere. Det skal bemærkes, at disse job både indebærer en udgift for virksomheden i kraft af en mindre fleksibilitet i arbejdsstyrken, men at denne udgift samtidig modvirkes af det lidt højere timetal og den mere effektive arbejdstid.

På det personlige og identitetsmæssige plan ser det ud til, at oplevelsen af position og tilknytning til arbejdspladsen afhænger af, hvilke ansættelser der er tale om. De to tillægsaftaler, der indebærer særlige former for transport, ser ikke ud til at indebære nogen særlige konsekvenser for arbejdsidentiteten. Selvom ansatte på disse aftaler kan savne nogle dimensioner ved kerneopgaverne, oplever de stadig sig selv som en del af virksomhedens centrale arbejdskraft, og de opfatter ikke aftalen som et jobskifte og betegner stadig sig selv på samme måde. Medarbejdere, der overgår til servicemedarbejdere derimod, oplever i højere grad et egentlig jobskifte og en mere uklar position og arbejdsidentitet. Dette ser ud til at hænge sammen med, at arbejdsområdet for servicemedarbejdere er bredere og bl.a. indeholder mere administrative jobfunktioner. Servicemedarbejdere betegner ikke længere deres arbejde på samme måde og oplever også i en vis udstrækning at have fjernet sig fra deres tidligere kolleger.

Ledelsens vurdering af ordningerne

Ledelsen har den opfattelse, at det godt kan betale sig for virksomheden at satse meget på fastholdelse. Med hjælp fra et konsulentfirma har man på virksomheden udarbejdet et økonomisk regnskab ved fastholdelse under forskellige aftaler og mener, at dette indikerer, at det i stort set alle sammenhænge godt kan betale sig at fastholde medarbejdere. På det konkrete plan, peger ledelsen på, at de også har fordele af medarbejdere, der overgår til tillægsaftalerne, både fordi lønnen er lavere, og fordi medarbejdere ansat i henhold til tillægsaftalerne skal arbejder flere timer om ugen. Desuden peger ledelsen på, at medarbejdere, der specialiserer sig i enkelte jobfunktioner i flere tilfælde viser sig at være mere motiverede og i sidste

ende mere effektive. Samtidig ønsker man at fastholde en så høj grad af fleksibilitet som muligt, og man er derfor tilbageholdende med at flytte medarbejdere væk fra "hovedoverenskomsten" over på tillægsaftalerne. Så længe medarbejderne er på hovedoverenskomsten kan de i princippet varetage en række opgaver – også de opgaver, som er omhandlet af tillægsoverenskomsterne. Der er således en hel del medarbejdere, som bliver fastholdt på hovedoverenskomsten, og hvor man samtidig aftaler, at visse arbejdsopgaver skæres væk.

Ledelsen understreger derudover, at der er tale om en samlet løsning, hvor den "ordinære" rekruttering til de forskellige jobfunktioner også er "tænkt med" i aftalen. For eksempel forsøger man at friholde de mere "skånsomme" jobfunktioner ved at rekruttere personer, der enten kan gå "videre i systemet", eller ældre nedslidte medarbejdere, som øjensynlig også kun bliver på arbejdspladsen i en kortere årrække. Man sikrer således et vist flow og dermed "aftrædelsespladser" for medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Selvom ledelsen er opmærksom på, at udskillelsen af "skånsomt arbejde" på længere sigt øger belastningen for de øvrige, forsøger man at planlægge sig ud af problemet bl.a. ved at sikre nyrekruttering.

Forskellige typer skånejob set i forhold til hinanden

På virksomheden anvendes således en række forskellig jobtyper, som strækker sig fra mere uformelle aftaler til brugen af tillægsaftaler over til servicemedarbejderordningen, som er den eneste, der er forbeholdt egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Derudover bruges fleksjob med løntilskud i kombination med tillægsaftalerne og primært i form af job på nedsat tid. Anvendelsen af de forskellige job er primært relateret til den enkeltes fysiske og psykiske formlaan og dermed til arbejdsevnen, men arbejdsevnen vurderes på den pågældende virksomhed i tæt forbindelse med arbejdsopgaverne. Ved tildelingen af de enkelte job tages der udgangspunkt i, om den pågældende kan varetage sit hidtidige arbejde, såfremt enkelte og for den pågældende belastende arbejdsopgaver skæres væk. Det virker endvidere ret almindeligt, at medarbejdere, der er ansat på hovedoverenskomsten, har en eller flere arbejdsfunktioner, som de ikke udfører. Servicemedarbejderordningen ser desuden ikke ud til

at blive brugt særligt ofte, sandsynligvis fordi den ikke er så attraktiv for medarbejderne og dermed bliver én af de sidste muligheder, der bliver diskuteret. Medarbejdere, der er vant til at arbejde med kørsel, ser ud til at foretrække at forblive inden for transportområdet, hvis de på nogen måde kan det.

Til sidst i denne forbindelse skal det bemærkes, at også fleksjob med løntilskud anvendes i nogen udstrækning på virksomheden. Dette opfattes som en sidste løsning både af medarbejdere og af ledelsen. Egne medarbejdere ansættes kun i fleksjob efter arbejdsprøvning. Derudover ansættes der også personer i fleksjob udefra. Fleksjobansatte arbejder i modsætning til ansatte i aftalebaserede skånejob hovedsageligt på nedsat tid, men ansættes derudover enten i henhold til tillægsaftalerne eller som servicemedarbejdere. Både ledelsen og de ansatte er af den opfattelse, at fleksjob ikke er attraktivt, bl.a. fordi de ansatte i fleksjob mister retten til almindelig efterløn. Ansatte i fleksjob aflønnes i henhold til den overenskomst/tillægsaftale, som de er ansat under, og medmindre der er tale om en nyansat person, får disse ansatte også løn på basis af deres anciennitet. Ledelsen pointerer, at lønniveauet i fleksjob i praksis er lidt lavere end i de aftalebaserede ansættelser. Derudover ser det ud til, at det er relativt "svært" at få et fleksjob, både fordi medarbejderen skal arbejdsprøves og visiteres af kommunen, og fordi andre muligheder afprøves først.

Forhandlingsprocedurer

På denne virksomhed er der ikke nogen fastlagt procedure for, hvornår og hvordan man gør brug af de forskellige tillægsaftaler. Forløbene behandles individuelt, og der er forskel på, hvem der tager initiativet til at forsøge at flytte medarbejdere over på tillægsaftalerne. Man vil som regel forsøge at løse eventuelle problemer som fx sygefravær eller problemer med at udføre visse arbejdsopgaver hos den pågældende "mellemlider", som typisk tager en samtale med den pågældende og evt. med tillidsrepræsentanten. På dette niveau kan godt aftales lettere opgaver i en periode. Hvis der er brug for mere permanente ordninger, fx overgang til tillægsoverenskomsten, oprettelse af servicemedarbejderstilling foregår det lidt mere formelt via den personaleansvarlige. Den personaleansvarlige

får typisk ”en melding” om, at der er problemer, eller hun tager selv kontakt til mellemlideren, hvis hun kan se, at der er problemer med sygefravær (fordeling og/eller omfang). Derudover skal det bemærkes, at virksomheden har indgået samarbejde med et revalideringscenter, som fungerer som ekstern sparringspartner i de ”tungere sager” samt som bindeled til kommunen i tilfælde af en ansættelse med løntilskud, særligt fleksjob.

Det er som før nævnt karakteristisk for virksomheden, at der er et stort uformelt råderum, hvilket indebærer, at en medarbejder, som har været langtidssyg, er delvist raskmeldt eller har nedsat arbejds- evne kan flyttes over på forskellige ad hoc-opgaver i en periode. Det kan være reparations- og vedligeholdelsesopgaver eller mekanikeropgaver. I flere tilfælde har der således ikke været afholdt noget egentligt møde, men den pågældende har talt med lederen og ofte også (men ikke samtidig) med tillidsrepræsentanten. Man har så forsøgt at finde en midlertidig løsning, hvis det skønnes, at problemet er af en midlertidig karakter. I nogle af disse tilfælde har den pågældende kommune også været indblandet enten ved delvis raskmeldelse, eller ved at der er givet midlertidig støtte på anden vis. Hvis det viser sig, at medarbejderen ikke på længere sigt vil kunne udfylde jobbet, ”finder man frem til en løsning”. Det kan være den pågældende medarbejder selv, der spørger sin leder, om han må blive formelt ansat i henhold til én af tillægsaftalerne, eller det kan være tillidsrepræsentanten eller ledelsen, der foreslår en ændring i ansættelsen.

Samlet set ser det dog ud til, at der er sket en ændring i de senere år, således at det uformelle råderum er blevet noget mindre. I forlængelse af at virksomheden har været nødt til at opgive arbejdsområder, fordi de har tabt ordrer til andre transportfirmaer, som ikke har samme grad af rummelighed i personalepolitikken, har man strammet vilkårene i tillægsaftalerne, hvilket som førnævnt indebærer en lavere løn.

Nedgangen i lønnen er ikke individuelt bestemt, men er alene beregnet i forhold til arbejdstider og overenskomst. Der er derfor heller ikke tale om nogen egentlig forhandling i forbindelse med

overgangen til et aftalebaseret job. Dette ser ud til at være et mere alment træk ved virksomhedens personalepolitik. De mere individuelle skånehensyn aftales mundtligt og mere uformelt, mens aflønning alene sker i henhold til den aftale, som den pågældende er ansat under.

Ud over lønnen er arbejdstiderne også vigtige i forbindelse med overgangen til et aftalebaseret skånejob. Disse ansatte er gennemgående nødt til at møde lidt senere end de øvrige ansatte, noget som flere af dem har forsøgt at ændre på, men som ikke er blevet ændret. Således er både løn og arbejdstid nøje afstemt efter den aftale, man er ansat efter, mens en række forhold vedr. arbejdsopgaver er endog meget individuelle og fleksible.

Konklusion: Den flerstrengede model

Aftalebaserede job i den flerstrengede model

Den flerstrengede model indebærer, at der bruges flere former for aftalebaserede skånejob. Brugen af disse skal samtidig ses i relation til en udbredt anvendelse af både uformelle skånejob og fleksjob. Der findes ikke én, men flere måder at oprette aftalebaserede skånejob på, og der er endvidere tale om en glidende overgang mellem uformelle skånejob og aftalebaserede skånejob, idet en del af disse aftaler ikke er skrevet ned. Brugen af tillægsaftalerne kan således både kategoriseres som uformelle skånejob og som aftalebaserede skånejob, mens servicemedarbejderaftalen alene henviser til aftalebaserede skånejob ved at være forbeholdt personer med nedsat arbejdsevne og ved at være uden løntilskud. Disse ansættelser anvendes kun, hvis de øvrige muligheder er opbrugt.

Ud over at der er flere ansættelsesformer på spil, er der også store forskelle mellem de individuelle job. Ansatte efter hovedoverenskomsten kan således udføre forskellige arbejdsopgaver, selvom de i princippet er ansat til at udføre det samme spektrum af opgaver. Der er således tale om mange individuelle og uformelle aftaler både inden for den almindelig overenskomst og inden for brugen af de forskellige tillægsaftaler.

Position på arbejdspladsen

Den sociale position hænger i denne model mest af alt sammen med arbejdsopgaverne og ikke med ansættelsesforholdene. Det opleves som mest attraktivt at blive ansat i arbejdsområder, som er tæt på dem, medarbejderen havde før. Dette indebærer samtidig, at medarbejdere med helbredsproblemer helst vil fortsætte i den samme ansættelse med færre arbejdsopgaver eller alternativt ansættes i henhold til én af tillægsaftalerne. Servicemedarbejderjobbet er det mindst attraktive, og medarbejdere ansatte efter denne ordning ser ud til at have sværere ved at finde sig til rette i det nye arbejde, primært fordi de og deres tidligere kolleger ikke rigtigt oplever arbejdsfunktionerne som ligeså vigtige som de tidligere arbejdsopgaver. De ansatte på tillægsaftalerne og efter hovedoverenskomsten oplever ikke nogen større forandring i deres forhold til arbejdspladsen eller i forholdet til kollegerne, selvom de giver udtryk for, at de savner deres tidligere arbejdsfunktioner og ”teamarbejde”.

Samlet set opfattes de aftalebaserede job på virksomheden ikke som ”særlige job”, og de ansatte bruger samme betegnelse om deres arbejde, som de tidligere gjorde. Dette gælder dog som nævnt i mindre udstrækning for ansatte i servicemedarbejderjob. Det er også karakteristisk, at aftalebaserede job derved konstrueres som ”fjernt” fra andre job på særlige vilkår som fx fleksjob med løntilskud. Man kan således sige, at det inden for den flerstrengede model er tale om en gråzone mellem ordinære job, uformelle skånejob og aftalebaserede skånejob. Dette skyldes både strukturen dvs. det forhold, at de fleste ansatte i skånejob udfører de samme opgaver som ordinært ansatte, og derudover betyder de mange individuelle aftaler, at der ikke rigtig kan opdeles i ”ordinære job” og ”skånejob”, men i mange forskellige aftaler om jobfunktioner.

Perspektiver for udvikling af aftalebaserede skånejob fremover

Der er flere forhold, der er afgørende for anvendelsen af aftalebaserede skånejob efter den flerstrengede model.

Modellen indebærer en meget kontekstualiseret forståelse af arbejdsevnebegrebet, således at arbejdsevnen vurderes i forhold til et spektrum af mulige arbejdsopgaver. Heraf følger, at det i henhold

til den flerstrengede model er uinteressant at fastlægge arbejdsevnen i forhold til *graden* af nedsat arbejdsevne, idet man i højere grad ser på arbejdsevne i relation til bredden af mulige arbejdsopgaver. Denne model forudsætter en høj grad af fleksibilitet over for ansatte med nedsat arbejdsevne, og der skal således være en vis variation i arbejdsopgaverne/arbejdsfunktionerne.

De aftalebaserede skånejob afhænger således delvist af, at der er en vis bredde i arbejdsopgaverne, men derudover spiller det naturligvis en rolle, at visse arbejdsfunktioner til en vis grad er forbeholdt ansatte med behov for mere skånsomme arbejdstider/funktioner. Der er således på overenskomstniveau ikke bare indlagt en hensigtserklæring om skånejob, der findes også konkrete tillægsaftaler, der konkretiserer arbejdsopgaver, løn og ansættelsesforhold. Disse job omhandler endvidere arbejdsopgaver, som under alle omstændigheder skal løses, hvilket ser ud til at give en vis automatik i etableringen af aftalebaserede skånejob. Det er endvidere vigtigt at notere sig, at dette ikke gælder servicemedarbejder-jobbene, hvilket kan være medvirkende årsag til, at disse ikke bruges i særligt stort omfang.

Det er et kendetegn ved den flerstrengede model, at der organisatorisk (i form af jobtyper og ansættelsesformer) er skabt plads til forskellige former for aftalebaserede skånejob. Virksomheden har en lang tradition for ikke at afskedige nedslidte medarbejdere, og fastholdelse har således været et eksplicit formål siden virksomhedens grundlæggelse. Dette ser ud til at have betydning for virksomhedens anvendelse af de forskellige mulige ansættelser på særlige vilkår. Når ansættelser på særlige vilkår har været en tradition også før den nuværende opdeling af de forskellige job på særlige vilkår: uformelle skånejob, aftalebaserede skånejob og fleksjob med løntilskud, er der således organisatorisk og kulturelt skabt rammer for en høj grad af selvregulering af området. Dette er sandsynligvis også en medvirkende årsag til, at der ikke i den flerstrengede model sker en "kolonisering" af området af fleksjob med løntilskud, fordi fleksjobansættelser ud fra en kortsigtet betragtning kan anskues som mere økonomisk rentable for virksomheden. For de ansatte er der ikke økonomiske fordele i at blive ansat i fleksjob, selvom disse

ansættelser ofte indebærer en nedsat arbejdstid. Der er enkelte eksempler på, at ansatte har ønsket fleksjob af denne grund, men hovedparten af medarbejderne er ikke interesseret i fleksjob, både fordi man ikke ønsker at arbejde med tilskud, og fordi man i så fald mister rettigheder til det ordinære a-kasse og efterlønnssystem.

Rent økonomisk er der også skabt ”plads” til de aftalebaserede skånejob, ved at den samlede arbejdstid sættes lidt op. Dertil kommer som nævnt ovenfor, at der ser ud til at være tale om en meget høj effektivitet i flere af stillingerne.

Samlet set er perspektiverne for udviklingen af de aftalebaserede skånejob inden for denne model, at der både organisatorisk og økonomisk findes et stort råderum for sådanne ansættelser. Disse forhold spiller også ind på brugen af fleksjob, således er der udviklet en noget restriktiv praksis vedrørende fleksjob, som blandt andet indebærer, at fleksjobansatte som regel arbejder på deltid. Der er således ikke tale om at de to typer ansættelser på nogen måde ”konkurrerer”, og virksomheden har i en vis forstand ”neutraliseret” de umiddelbare årsager til at foretrække fleksjob.

Der er dog et par forhold, der modvirker etableringen af aftalebaserede skånejob. For det første har det vist sig, at på trods af beregningerne om de økonomiske fordele ved at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne, så har det været svært at konkurrere med andre firmaer på de pågældende arbejdsområder. Dette har betydet, at man har måttet sænke lønnen i disse job og derved gøre dem mindre attraktive for de pågældende medarbejdere. Dette kan have betydning for anvendelsen af disse ansættelser fremover, og fx resultere i et øget pres på fleksjob, såfremt disse kommer til at fremstå som mere attraktive. På trods af justeringerne i lønniveauet er ledelsen ikke sikker på at være konkurrencedygtige, hvis der ikke samtidig i fremtiden lægges større vægt på fx sociale klausuler ved udbud i offentlig licitation. Der er således ikke alene tale om ”frie” muligheder for selvregulering.

Den flerstrengede model peger også på, at det omkringliggende samfund også har en interesse i disse ansættelser. Der er således tale

om et samspil mellem virksomheden, den enkelte medarbejder og samfundet både administrativt og økonomisk.

Aftalebaserede skånejob – et af flere regulerings- instrumenter

Aftalebaserede skånejob – hvordan kan de anvendes i praksis?

I de foregående kapitler er der gennemgået forskellige eksempler på, hvordan aftalebaserede skånejob kan anvendes. Der er tale om empiriske og ikke analytiske modeller, og de er ikke udtømmende for, hvordan aftalebaserede skånejob kan anvendes. Der er tale om relativt store virksomheder, der alle har udviklet en egen model for anvendelsen af aftalebaserede skånejob. Disse cases er ikke repræsentative for anvendelsen af aftalebaserede skånejob i det hele taget. Til gengæld kan de både hver for sig og sammen pege på en række forudsætninger for, at mulighederne i de sociale kapitler udnyttes i praksis på de enkelte virksomheder samt belyse en række fordele og ulemper ved anvendelsen af disse job. De tre cases giver med andre ord både et indblik i de relativt store forskelle i anvendelsen af aftalebaserede skånejob samt peger på nogle fælles erfaringer og en række forhold, som ser ud til at være vigtige, for at disse job overhovedet oprettes. Disse mere almene forudsætninger for at etablere aftalebaserede job i praksis kan samtidig kaste lys over perspektiverne for udviklingen af et mere rummeligt arbejdsmarked ”uden statstilskud”.

I det følgende gennemgås de tre modeller, og på basis af deres ligheder og forskelle karakteriseres nogle forhold, der har betydning for deres anvendelse. I den første halvdel af kapitlet afdækkes således nogle mere almene karakteristika ved disse job både ved at se på den sociale position, aftalebaserede ansatte får på arbejdsmarkedet, og ved at pege på nogle forhold, som på baggrund af de tre cases ser ud til at være vigtige, for at de ofte meget overordnede hensigtserklæringer i de sociale kapitler rent faktisk resulterer i

etableringen af konkrete job. I den anden halvdel af kapitlet sættes fokus på samspillet mellem forskellige job på særlige vilkår, særligt samspillet mellem uformelle skånejob, aftalebaserede skånejob og fleksjob med løntilskud, fordi både de indledende telefoninterview og de tre cases lægger op til, at dette samspil er helt afgørende for, hvilke jobtyper der i praksis anvendes. De forskellige jobtyper kan ses som et udtryk for forskellige statslige reguleringsinstrumenter (se nedenfor). Alle disse job er i princippet ”frivillige” for virksomheden at oprette, og som sådan kan de alle ses som et udtryk for arbejdsmarkedets selvregulering og ”frivillige” fastholdelse/integration af medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Men incitamenterne i de forskellige jobtyper peger på, at der ikke er tale om frivillighed alene. Der er således tale om et miks af forskellige reguleringsinstrumenter, hvilket i sig selv har bestemte konsekvenser for, hvilke typer job der bliver toneangivende. Dertil kommer, at konsekvenserne af de forskellige instrumenter og konsekvenserne af samspillet imellem dem er tæt forbundet med den politiske, administrative, kulturelle og økonomiske kontekst, som de anvendes i.

Karakteristika ved anvendelsen af aftalebaserede skånejob

Hvem ansættes i hvilke job og på hvilke vilkår?

Der er en række karakteristika ved den måde, som aftalebaserede skånejob udformes og anvendes på i de tre cases. For det første gælder det for alle tre cases, at der er tale om et tilbud til *egne medarbejdere* og derudover for nogle jobtypers vedkommende kun medarbejdere, der har været ansat i virksomheden i en årrække. Disse job udgør således ikke et potentiale for integration af personer med nedsat arbejdsevne. Endvidere ser det ud til, at ansættelserne hovedsagelig bruges til *ældre medarbejdere*, idet man anser det for en slags *aftrædelsesordning* og ikke en ordning, der kan lede videre til et andet job. Det gælder dog ikke amtet, at man udelukkende bruger ordningen til ældre medarbejdere, hvilket øjensynlig hænger sammen med, at der under alle omstændigheder er tale om en midlertidig ordning. For det andet og i forbindelse med at der primært er tale om fastholdelse, gælder det, at ansatte i aftalebaserede skånejob overvejende fortsætter med *samme eller nært beslægtede arbejdsopgaver*. I begge de to private cases er der tale om arbejdsopgaver, som også kan udføres af ordinært ansatte, men hvor dele

af den ordinære belastning (primært krav om hurtighed og effektivitet) er pillet væk. Der er således i modsætning til fx tendensen i fleksjob ikke tale om ekstrajob eller etablering af nye jobfunktioner, men om jobopgaver, som under alle omstændigheder skal løses. Da medarbejderne ofte har stor erfaring i at udføre beslægtede arbejdsopgaver og et stort kendskab til virksomheden, er der i høj grad tale om, at virksomheden også bruger disse kvalifikationer i de aftalebaserede job. For det tredje er der i alle tre cases tale om, at *arbejdsgiveren betaler mindre i løn* til de pågældende end tidligere. I de to private cases indebærer ansættelsen således en egentlig lønnedgang, som kan være ganske stor (op til 50.000 om året), mens arbejdsgiveren i den amtslige case kompenseres af en lønpulje, hvilket bevirker, at de ansatte undgår lønnedgang på trods af, at de i modsætning til i de private cases arbejder på nedsat tid. Den amtslige model skiller sig således ud fra de øvrige to, ved at løn og ansættelsesforholdene er væsentligt mere fordelagtige for den ansatte. Det skal bemærkes, at der ikke i nogen af casene er tale om løn, der ligger under mindstelønnen. Der er alene tale om lønnedgang, der indebærer, at allerede opnåede lønstigninger, anciennitetstillæg, forskudttidstillæg eller bonusordninger falder væk. I praksis indebærer det, at de ansatte i aftalebaserede skånejob har en lavere løn både i forhold til, hvad de tjente før, og i forhold til deres kolleger. Det gælder dog samtidig i begge tilfælde, at arbejdsopgaverne også er ændret, hvilket indebærer et mindre arbejdspress for disse ansatte i begge disse cases. I de to private cases ser det endvidere ud til, at begge parter "sætter noget til" ved at etablere de aftalebaserede skånejob, dette opleves dog mest markant af medarbejderne (særligt i case nr. 1), og det er svært at vurdere virksomhedens omkostninger ved ordningerne, idet der særligt i case nr. 3 gives udtryk for, at ordningen ikke i alle tilfælde koster virksomheden noget. Det er her vigtigt at bemærke, at *motivet* til at oprette disse job i begge de to private cases ikke er økonomisk gevinst på kort sigt, selvom der naturligvis også ligger overvejelser om virksomhedens sociale image som et konkurrenceparameter på længere sigt.

Sidst, men ikke mindst skal det understreges, at man i begge de to private cases *har udviklet redskaber til at skelne mellem, hvilke typer job der anvendes til hvilke personer*. I begge disse cases anvendes de

aftalebaserede skånejob til personer med mindre nedsættelser i arbejdsevnen, og fleksjob er derfor ikke på tale til disse personer. De ledere og medarbejdere, som opretter jobbene, kan på disse virksomheder ikke "vælge" fleksjob som alternativ til et aftalebaseret job, og det ser ud til at have stor betydning for oprettelsen af de aftalebaserede skånejob. Dette ser endvidere ud til at være en vigtig forudsætning for oprettelsen af konkrete job.

Social integration i aftalebaserede skånejob

Der er flere forskellige forhold, der gør sig gældende i forbindelse med vurderingen af den sociale position på arbejdsmarkedet, ansatte i aftalebaserede skånejob får. På det personlige plan er overgangen til aftalebaseret skånejob problematisk for de fleste, fordi den indebærer en erkendelse af, at man ikke har fuld arbejdsevne, samtidig med at de fleste også kommer til at tjene mindre.

Det ser dog ud til, at næsten alle foretrækker en aftalebaseret løsning frem for fx en ansættelse i fleksjob, selvom sidstnævnte i flere tilfælde vil være et lettere job på nedsat tid. Dette hænger sammen med flere forhold, som tilsammen peger på, at ansatte i aftalebaserede job får en mere "ordinær" position både på den enkelte arbejdsplads og på arbejdsmarkedet mere overordnet set end fx personer i fleksjob (Hohnen, 2000; Juul, 2000).

Hvis man anskuer arbejdsmarkedet som et *felt* i forlængelse af Bourdieus begrebsapparat, kan man belyse, hvilken adgang til og hvilken position man får i feltet i en aftalebaseret ansættelse. Et felt kan beskrives som en skueplads med sine egne spilleregler, hvor den sociale position samt aktørernes individuelle sociale positioner afhænger af, hvilke ressourcer der er vigtige i feltet, set i forhold til de ressourcer, man selv har adgang til (se fx Bourdieu, 1986; Bourdieu & Wacquant, 1992; Hohnen, 2000). Man kan anskue den konkrete arbejdsplads som et felt i sig selv. For at opnå en stærk position på den konkrete arbejdsplads gælder det fx, at man kan omsætte sine kompetencer i økonomisk kapital (løn) samt anderkendelse (symbolsk kapital). Erfaringerne med den position, man får som fleksjobansat, er, at man har svært ved at opnå de ressourcer, som er vigtige i feltet. Dette gælder, både fordi "fleksjobbere"

ofte ansattes som ”ekstra” i bestemte jobfunktioner og ofte uden for de jobområder, de tidligere har arbejdet indenfor, og fordi de ofte får mindstelønnen, uden at der etableres en sammenhæng mellem deres kompetencer og den løn, de får, og fordi deres ansættelse i nogen udstrækning opfattes som ”social ansvarlighed” af kolleger og ledelse og ofte også af dem selv. Endelig spiller det en rolle, at fleksjobansatte ikke har adgang til ordinær efterløn og dagpenge, som også anses som vigtige ressourcer i feltet. I forlængelse af et socialt konstruktionsperspektiv kan man sige, at disse ansættelser ”konstrueres” *uden for* det almindelige arbejdsmarked og det vil sige, at disse ansatte ikke opleves som deltagere i ”samme felt” som ansatte på ordinære vilkår (Hohnen, 2000).

Analysen af de tre cases viser, at de aftalebaserede skånejob i langt højere grad opleves som en integreret del af feltet. Dette hænger sammen med, at der er tale om almindelige jobfunktioner, som skulle have været udført alligevel, samt at den ansatte fortsat gør brug af nogenlunde de samme kvalifikationer som tidligere. Der er således hverken for den ansatte, kolleger eller ledelse tvivl om, at den ansatte er fastholdt, fordi han eller hun har nogle kompetencer, som virksomheden nødt til vil undvære. Der er også tale om et vist element af ”socialt ansvar”, men det er ikke det bærende element i den enkelte ansættelse, og det understreges både gennem tildeling af ansvarsområder og arbejdsopgaver og på andre måder (fx opfølgning på effektivitetsmål), at det pågældende arbejde er nødvendigt for virksomheden. Derudover gælder det, at den pågældende beholder rettigheder til efterløn og a-kasse. For mange ser det ud til at have stor betydning for vurderingen af ansættelsen, om kommunen er indblandet, og om der gives tilskud til jobbet, eller om ”man klarer sig selv”. De aftalebaserede job ligner altså i praksis på mange områder ordinære job og kategoriseres i vid udstrækning ikke anderledes end de øvrige job.

Her ser dog ud til at være forskel på de forskellige arbejdspladser, hvilket hænger sammen med den måde, man har valgt at udforme jobbene på. Det gælder særligt i case nr. 1, hvor man har valgt at oprette en særlig enhed, som samtidig er fysisk adskilt fra den øvrige produktion. Dette er på trods af de fordele, der ligger i modellen

med hensyn til muligheder for at tilrettelægge arbejdet mere skånsomt etc., med til at signalere, at disse job har en særlige status, hvilket de ansatte ikke synes var en fordel. Modsat i den sidste case, den flerstrengede model, hvor de mange individuelle aftaler samt det forhold, at de pågældende aftalebaserede job også i nogle tilfælde besættes med personer i helt ordinære ansættelser, er der ikke tale om, at de aftalebaserede job opfattes som ”noget særligt”.

Lønnen som et afgørende område

Selvom de aftalebaserede ansættelser i det store hele opfattes som ordinære ansættelser, er der forskel på oplevelsen af disse job på de forskellige virksomheder, og disse forskelle er i høj grad knyttet til de jobfunktioner og til den måde, som jobbene udformes på set i forhold til de øvrige job på virksomheden. Det er her vigtigt at bemærke, at de forskellige modeller også indebærer, at der er tale om meget forskellige rettigheder på de forskellige virksomheder – og dermed forskellige signaler vedrørende jobbet status i forhold til ordinære ansættelser. Nogle oplever en større lønnedgang, uden at de reelt har noget alternativ, fordi det er vanskeligt for ikke at sige umuligt at finde et andet job i en situation, hvor man har nedsat arbejdsevne. Andre går slet ikke ned i løn, men får til gengæld ikke en varig løsning, mens endnu andre får en permanent løsning med en meget lille lønnedgang. I det omfang, der har været uenigheder om oprettelsen af jobbene, har det hovedsageligt været lønnen, der har været uenighed om. Spørgsmålet om løn er således også i disse job et vigtigt område. Dette skyldes ikke alene økonomiske interesser hos medarbejdere og ledelse, men også at principperne vedrørende lønudbetalingen signalerer, hvilken status jobbet har. Der er forskellige rationaler bag beregningen af lønnens størrelse i disse job, og disse rationaler reflekterer den ansattes status. Er det rimeligt at gå ned i løn, når man har nedsat arbejdsevne og yder mindre? Hvis lønnen sættes ned, skal den så svare til den produktivitet (arbejdsevne), der er? Hvis ikke, hvem skal så betale? Virksomheden? Staten? Medarbejderen? En kombination? Der er åbenlys forskel på, hvad der opfattes som legitimt i de tre cases. I case nr. 1 opfattes det ikke som principielt urimeligt, at aftalebaserede ansættelser aflønnes dårligere end ”ordinære”, øjensynlig fordi der i forvejen opereres med en form for produktivitetsbestemt løn.

I case nr. 2 opfattes det urimeligt overhovedet at gå ned i løn både i aftalebaserede skånejob og i fleksjob! Dette kan muligvis hænge sammen med, at lønnen her er bestemt af fagområde og muligvis også, at man på offentlige arbejdspladser i mange tilfælde har udviklet en "tilskudspraksis", fordi man har gjort brug af mange forskellige kommunale jobordninger i det daglige. Én af konsekvenserne kunne være en forestilling om, at alle ansættelser, som ikke er "helt" ordinære, opfattes som ansættelser, man bør have tilskud til. Derudover er der naturligvis andre forhold, der gør sig gældende for offentlige virksomheder, idet deres midler er mere bundne, bl.a. fordi der er tale om arbejdsområder, man er forpligtet til at dække. I case nr. 3 opereres med flere ansættelsesområder med tilhørende overenskomster. Da aftalebaserede ansættelser i mange tilfælde omhandler et skift af overenskomst, er der således i højere grad tale om skift i arbejdsområde, hvilket så aflønnes efter den pågældende overenskomst. Dertil kommer, at der ser ud til at være en del overvejelser vedrørende den eksterne konkurrencesituation, hvilket er med til at legitimere en lønnedgang på disse områder. Der er dog ikke tale om den samme forestilling om en direkte sammenhæng mellem effektivitet og lønniveau som i case nr. 1.

Samlet set peger casene på, at selvom lønspørgsmålet alle steder har stor betydning både socialt og økonomisk, så har det ikke den samme betydning på de tre virksomheder, og det er forskelligt, hvad der opfattes som legitimt. Man kan derfor ikke på baggrund af de tre cases sige noget alment om, hvilke løsninger på lønspørgsmålet, der virker, dog peger resultaterne i retning af, at en vis lønnedgang synes uundgåelig, hvis jobbene skal etableres på lidt længere sigt.

Civile rettigheder i aftalebaserede skånejob

I forhold til at der er tale om forsørgelsesgrundlaget for en gruppe personer, der er udsatte, og som i realiteten ikke har adgang til alternative forsørgelsesmuligheder, er det ud fra et civilretligt synspunkt problematisk, at ordningen resulterer i så store lønforskelle. Den store variation i "rettigheder" ses herudover også i forbindelse med bl.a. kravet om arbejdsindsats, hvor det særligt i case nr. 2 er helt almindeligt, at man går endog meget ned i arbejdstid i aftale-

baserede job, hvilket man stort set ikke har som mulighed i de øvrige to cases. Da der samtidig i case nr. 2 er tale om, at en stor del af ansættelserne ender i fleksjob, er det sandsynligt, at denne tidsbegrænsede model lægger pres på fleksjobordningen. Der vil derfor være øget risiko for, at fleksjobordningen ”bøjes” til også at kunne anvendes ved mindre arbejdsevnenedsættelser, simpelthen fordi der i den givne model ikke er andre muligheder. Eksemplerne på at de involverede kommuner har forsøgt at afvise sager, hvor amtet mente, der var grundlag for et fleksjob, kunne tyde på, at de involverede kommuner er opmærksomme på denne risiko.

Den konkrete etablering af aftalebaserede skånejob – praksis og procedurer

De aktører, som deltager i forhandlingen af jobbene, er foruden medarbejderen selv ledelsen på virksomheden og tillidsrepræsentanten. I flere tilfælde deltager en tredje part, som samtidig får en koordinerende funktion (repræsentant fra amt, kommune eller reva-center). I de fleste af de tilfælde, der indgår i undersøgelsen, er det ledelsen, der har taget initiativet til at starte forhandlinger vedrørende et aftalebaseret job – i enkelte tilfælde er det medarbejderen selv. Tillidsrepræsentanterne har ofte kendskab til problemerne, men det er sjældent dem, der tager initiativ til møder vedr. løsningen. I begge de to private cases spiller tillidsrepræsentanterne dog en vigtig rolle i lønforhandlingen og som bisidder ved møder med ledelse og medarbejder. I den sidste case var det påfaldende, at tillidsrepræsentanten (som var suppleant) ikke på forhånd var orienteret om indholdet af de sociale kapitler i overenskomsten. Det skal derudover bemærkes, at selvom de interviewede tillidsrepræsentanter havde fået accept for aftalerne hos deres forbund, så var der ingen af dem, som havde fået retningslinier/forslag/ideer til jobbene fra deres faglige organisation. Samlet set er det (måske ikke så overraskende) hovedsageligt ledelsen på de enkelte virksomheder, der er styrende både i forbindelse med at tage initiativ til jobbene og i den konkrete udformning af dem.

Udarbejdelsen af konkrete skabeloner

I forbindelse med oprettelse og procedurer er det påfaldende, at der i alle tre cases er udarbejdet konkrete og temmelig detaljerede mo-

deller for løn og arbejdsforhold ved aftalebaserede ansættelser. *Det gælder således, at der ud over rammeaftalen i overenskomsten og eventuelle hensigtserklæringer i personalepolitikken er fastlagt lokale skabeloner for arbejdsopgaver, lønforhold og ansættelsesvilkår i de konkrete job.* I case 1 og 3 har disse forhandlinger ikke været uden problemer, bl.a. på grund af uenigheder om basis for aflønning. Dette gælder i mindre grad for den offentlige arbejdsgiver i case 2, hvilket hænger sammen med disse jobs midlertidige status og det faktum, at de ansatte med få modifikationer fortsætter med samme arbejdsopgaver på nedsat tid. Da hverken arbejdsgiver eller arbejdstager i princippet ”sætter noget til”, har der ikke været de store uenigheder omkring de lokale aftaler for disse job. Dette indebærer dog også, at der på flere af disse arbejdspladser har været problemer med at få ansættelserne til at ”passe ind” i den etablerede struktur. Hvor de øvrige arbejdspladser så at sige tvinger sig selv til at diskutere, hvordan skånsomme ansættelser kan indpasses i virksomhedens drift i øvrigt, sker der i case nr. 2 kun i ringe grad en sådan tilpasning, og der skabes således ikke strukturel plads i organisationen til personer med nedsat arbejdsevne.

I case 1 og 3, som begge har udviklet konkrete ”skabeloner” til disse job, ser det samtidig ud til, at dette har gjort det lettere at etablere de enkelte job, idet eventuelle principielle uenigheder så at sige er afgjort på det tidspunkt, hvor de enkelte job oprettes. Det ser med andre ord ud til, at udfærdigelsen af konkrete lokalaftaler har meget stor betydning for, hvor nemt det er at oprette de enkelte job og dermed for, hvor meget de anvendes.

Systematik og koordinering

I alle tre cases er der tale om en systematisk etablering af aftalebaserede skånejob. Jobbene bliver dermed et alternativ til ordinære ansættelser og fleksjob. Selvom måden, de anvendes på i case 2, adskiller sig fra de øvrige, er der også her tale om en egentlig model for anvendelsen i modsætning til en mere tilfældig eller ad hoc-etablering. Dette kunne pege i retning af, at de aftalebaserede job nødvendiggør både en rammeaftale i overenskomsten og mere konkrete ”skabeloner” på de enkelte virksomheder, som de enkelte job kan etableres i, før jobbene etableres i praksis. Der er med an-

dre ord nødt til at være en samlet model for jobbenes udformning og en vis systematik i procedurerne vedrørende etableringen. Der er samtidig indici for, at aftalebaserede skånejob ofte oprettes i ”klumper” på de samme arbejdspladser. Dette kunne tyde på, at det er svært at oprette disse job, hvis en sådan systematik mangler – og omvendt når man først har etableret en model for aftalebaserede skånejob, så kan det blive en mere systematisk løsning for medarbejdere med mindre nedsættelser i arbejdsevnen. Den lokale regulering er således en vigtig forudsætning for, at disse job oprettes, men dette skal samtidig ses i forhold til, hvilke statslige reguleringsinstrumenter de forskellige job på særlige vilkår er udtryk for samt ikke mindst, hvordan disse forskellige instrumenter spiller sammen.

Job på særlige vilkår – et samspil af forskellige reguleringsformer

Gunningham og Grabosky (1998) beskriver i bogen: *Smart Regulation. Designing Environmental Policy* et begrebsapparat, som kan anskueliggøre nogle centrale forhold ved anvendelsen af forskellige politiske reguleringsinstrumenter. Selvom begreberne er udviklet på baggrund af en gennemgang af politisk regulering af miljøområder, kan disse begreber også bruges til at belyse den statslige regulering af ”arbejdsmarkedets rummelighed”. Aftalebaserede skånejob kan dermed analyseres som et reguleringsinstrument, der både i sig selv og i samspillet med andre politikker har fordele og ulemper.

Gunningham og Grabosky (1998, p. 11-12) fremhæver en generel tendens til udvikling af nye former for policy-miks i en række europæiske lande samt USA og Australien. I alle disse lande er der en overordnet politisk tendens til at forsøge sig med en øget grad af politisk decentralisering særligt gennem at opfordre virksomheder til at udøve selvjustits og samfundsmæssig ansvarlighed. Også i Danmark anvendes der på udvalgte områder i stigende grad centrale styringsformer, således at staten undgår at bruge ressourcer både på implementering og kontrol af direkte lovgivning. Inden for ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne og også mere bredt i forbindelse med udvikling af et mere rummeligt arbejdsmarked har en sådan decentralisering være meget markant. Aftalebaserede ansættelser efter de sociale kapitler kan således også ses som et de-

centralt reguleringsinstrument i form af øget *selvregulering* blandt arbejdsmarkedets parter.

Eet af de problemer, som Gunningham og Grabosky nævner i forbindelse med denne udvikling, er, at den øgede uddelegering ofte foretages ad hoc, og uden at der samtidig er taget højde for samspilseffekter mellem nye og gamle reguleringsinstrumenter. Dertil kommer, at samspilseffekter i det hele taget bliver mere afgørende, idet der bringes flere instrumenter i spil samtidig. Dels har forskellige reguleringsinstrumenter forskellige styrker og svagheder, dels kan de i kombination både indebære synergi-effekt eller modarbejde hinanden eller ændre hinandens effekt. I det følgende analyseres brugen af og særligt samspillet mellem de forskellige typer job på særlige vilkår ved at se på disse job som et udtryk for forskellige politiske reguleringsinstrumenter.

Typen reguleringsinstrumenter

De følgende reguleringsinstrumenter er hentet fra Gunningham og Grabosky (1998). Følgende er relevante i forbindelse med en diskussion af reguleringsredskaber vedr. etablering af job på særlige vilkår.

1. Selvregulering
2. Central kontrol og regulering
3. Information
4. Frivillighed
5. Økonomisk regulering
 - Subsidiering
 - Markedsregulering

Ad 1) Selvregulering

Definition: ”... *en proces, hvorigennem en organiseret gruppe regulerer adfærden hos sine medlemmer*” (Gunningham & Grabosky, 1998, p. 425). Som regel vil der være tale om en erhvervs- eller brancheorganisation, i denne sammenhæng er det relevant at ansøge overenskomstforhandlinger (rammeaftaler om brugen af sociale kapitler) som en form for selvregulering. Selvregulering i form af etablering af rammeaftaler eller fælles samfundsmæssige mål virker

ifølge Gunningham og Grabosky bedst i situationer, hvor de involverede parter har fælles interesser (win-win situationer). Indholdet af aftaler kan spænde vidt fra "codes of conduct" og fælles procedurer, til mere konkrete fælles mål. Fordelene beskrives som større fleksibilitet og hurtigere og mere præcis problemløsning, mens ulemperne er, at selvregulering i praksis centrerer om de involverede parter interesser, hvilket ikke nødvendigvis er sammenfaldende med mere overordnede samfundsmæssige mål. Selvregulering fungerer bedst sammen med et eksternt pres for eksempel en risiko for regeringsindgreb, hvis det ikke lykkes for parterne selv at løse problemet (Gunningham & Grabosky, 1998, p. 52-55).

Ad 2) Central kontrol og regulering

Omhandler central politisk regulering i form af lovgivning, krav om standarder, kvoter eller proceduremæssige retningslinier. Central kontrol og regulering spiller i forbindelse med udviklingen af større rummelighed på det danske arbejdsmarked kun en mindre rolle. Dels fordi store dele af området reguleres gennem overenskomsterne, dels fordi man politisk har valgt at prioritere "frivillighedsprincippet" højt bl.a. gennem informationstiltag og kampagner. Et enkelt område skal dog fremhæves, og det er udviklingen af kravet om sociale klausuler, dvs., at der i offentlige udbud stilles krav om synlighed vedr. virksomhedens sociale profil, personalepolitik og ansættelser på særlige vilkår.

Ad 3) Information

Information i form af oplysnings- og holdningskampagner har været en vigtig del af den danske politik rettet mod at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt (jf. Socialministeriets kampagne "Det angår os alle"). Information er et vigtigt reguleringsinstrument for at nå små producenter, der ofte har en manglende viden på feltet. Endvidere nævnes, at informationsstrategier er mest effektive, når producentens private interesser og offentlige interesser konvergerer. I de tilfælde er information nok til at skabe frivillige initiativer.

Ad 4) Frivillighed

Hvor selvregulering indebærer en aftale mellem overordnede parter særligt gennem overenskomstaftaler, er *frivillighed* alene baseret på at den enkelte virksomhed gør "det rigtige", uden nogen som helst form for tvang. Et eksempel på frivillighed i forbindelse med arbejdsmarkedets rummelighed er opfordringen til frivillige aftaler (sociale partnerskaber) mellem fx virksomheder og civile organisationer. Der vil her ofte være tale om aftaler mellem parter, der har fælles mål på et område. I forbindelse med aftalebaserede job på særlige vilkår kan man yderligere anskue beslutningen på virksomhedsniveau som "frivillig", selvom der er indgået en rammeaftale (selvregulering) på overenskomstniveau.

Ad 5) Økonomiske reguleringsinstrumenter

Der findes en vifte af økonomiske reguleringsinstrumenter, som alle giver enten positive eller negative incitamenter til at vælge hhv. ikke vælge bestemte ufavorable løsninger. I forbindelse med etablering af job på særlige vilkår er det særligt vigtigt at fremhæve to økonomiske reguleringsinstrumenter: subsidiering i forbindelse med oprettelse af fleksjob og lidt bredere "markedets efterspørgsel på socialt ansvar og socialt image" i form af ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne.

De umiddelbare fordele ved økonomiske reguleringsmekanismer er ifølge Gunningham og Grabosky, at det påvirker adfærd uden direkte regulering og gør det til et individuelt spørgsmål at finde den bedste løsning. Derudover giver det naturligvis incitament for aktører. Forfatterne advarer i den forbindelse om, at langvarige støtteordninger kan dræne de offentlige kasser, samt at de er relativt dyre at kontrollere. Endelig er der erfaring for, at særligt subsidier vil have en "passiviserende effekt" og bremser nytænkning og andre initiativer på området:

"The risk that subsidies in particular will have a lulling effect which reinforces the status quo rather than foster innovation. At the same time economic regulation requires bureaucratic back up from the state." (Gunningham & Grabosky, 1998, p. 83)

Job på særlige vilkår – policy-miks

Gunningham og Grabosky argumenterer som nævnt for et gennemtænkt policydesign bestående af flere redskaber, hvor der tages højde for, hvilke der med fordel kan bruges i den givne situation, samt ikke mindst hvordan de forskellige instrumenter påvirker hinanden. Job på særlige vilkår kan her opdeles i forskellige former for reguleringsinstrumenter. Uformelle skånejob er et frivilligt reguleringsinstrument, som der ikke er indgået nogen aftaler om, selvom der kan være hensigtserklæringer i personalepolitikker eller i overenskomster. Aftalebaserede skånejob er primært frivilligt, men kan i højere grad ses som udtryk for selvregulering, idet de sociale kapitler udgør en del af de forhandlede overenskomstaftaler. I tilgift hertil finder vi fleksjob med løntilskud, som må siges at være et økonomisk reguleringsinstrument, nærmere betegnet subsidieringsinstrument. Til billedet hører også, at der i høj grad har været gjort brug af information i form af kampagner, oplysningsmateriale etc. som reguleringsinstrument for at påvirke særligt virksomheder til at ansætte og fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Selvom fleksjob med løntilskud i teorien er rettet mod ”meget svage” ansatte, og som sådan ikke i princippet kan bruges som alternativ til hverken aftalebaserede skånejob eller uformelle skånejob, ser det alligevel ud til, at fleksjob er dominerende på området ”job på særlige vilkår”. Idet der i forbindelse med oprettelsen af fleksjob er tale om en vurdering, er grænserne mellem anvendelsen af de forskellige typer job på særlige vilkår ikke objektiv. Dels er der forskel på, hvor mange fleksjob der oprettes i de forskellige kommuner, dels må anvendelsen af fleksjob ses i relation til den virksomhedskultur, organisationsstruktur og praksis vedr. fastholdelse, som kendetegner den pågældende situation.

I forbindelse med den flerstrengede politik på området er det relevant at diskutere styrker og svagheder ved de forskellige reguleringsredskaber og ikke mindst samspillet mellem dem. I forhold til anvendelsen af aftalebaserede skånejob er det set i dette perspektiv specielt vigtigt at se på samspillet mellem selvregulering og økonomisk regulering, fordi de har en negativ samspilseffekt, *såfremt der*

ikke er helt klare grænser for deres anvendelsesfelt (Gunningham & Grabosky, 1998, p. 428-29).

I det følgende vil vi se nærmere på, hvordan man i de tre cases har muliggjort kombinationen af de forskellige reguleringsinstrumenter ved at fastlægge klare procedurer for anvendelsen af de forskellige jobtyper gennem intern selvregulering. Denne analyse peger på, at konsekvenserne af de forskellige reguleringsinstrumenter afhænger af den lokale kontekst. Derudover viser analysen ikke overraskende, at den øgede decentralisering af politiske redskaber forudsætter, at der samtidig udvikles "tilsvarende" reguleringsinstrumenter og administrative procedurer i de virksomheder, som skal "overtage" dele af den politiske regulering.

Aftalebaserede ansættelser: Krav om øget selvregulering og "neutralisering" af fleksjob som alternativ mulighed

Aftalebaserede skånejob kan som reguleringsinstrument betegnes som både et frivilligt instrument og et udtryk for selvregulering alt afhængigt af, hvilket niveau man betragter. På det overenskomstmæssige niveau dvs. i forbindelse med udfærdigelsen af selve rammeaftalen i de sociale kapitler er der tale om selvregulering forstået på den måde, at der afstikkes fælles rammer for, hvordan disse job kan oprettes. Der er dog stadig tale om frivillighed i den forstand, at der ikke på overenskomstniveau afstikkes retningslinier for fælles mål, fx i form af hvor mange sådanne ansættelser man forpligter sig til at oprette. For den enkelte virksomhed er det altså frivilligt, om man ønsker at anvende muligheden for at oprette aftalebaserede job samt ikke mindst, under hvilken form man i givet fald vil gøre det. Ud fra et reguleringsperspektiv bliver det dermed vigtigt at kortlægge, *hvad der skal til, for at virksomheden vælger* at fastholde eller integrere personer med nedsat arbejdsevne i ansættelser efter de sociale kapitler.

Det er interessant at bemærke, at i alle de tre cases sker oprettelsen af både aftalebaserede skånejob og andre job på særlige vilkår i henhold til en konkret "skabelon", som dels specificerer løn og ansættelsesforhold for de aftalebaserede ansatte, dels også afstikker retningslinier for ansættelser i andre job på særlige vilkår, herunder

fleksjob. Dette ses mest tydeligt i case nr. 1, hvor der er oprettet en samlet lokalaftale, der omfatter vilkårene for ansættelser i aftalebaserede skånejob samt i fleksjob og skånejob med løntilskud.

Set i et reguleringsperspektiv sker der således for disse virksomheder, hvad man kan betegne som et ”skift” i reguleringsinstrument internt i virksomheden fra ”frivillighed” til ”selvregulering”. Pointen er, at *virksomheden udarbejder en ”bindende” model for sin egen anvendelse af disse aftaler*. En sådan konkretisering af overenskomstens sociale kapitler har flere fordele. Mest afgørende er, at der organisatorisk, arbejdsmæssigt, lønmæssigt og kulturelt skabes ”en plads” til disse ansættelser, således at de indgår som en mulig løsning på det niveau i virksomheden, hvor der skal tages stilling til jobbet eventuelle oprettelse. Det fordelagtige ved den model er, at man ”skubber” diskussionen om de konkrete forhold vedr. jobbene, herunder lønnen, til et overordnet niveau i virksomheden, således at disse forhold ikke bliver afgørende for, om enkelte job oprettes.

Udarbejdelsen af en intern procedure for oprettelsen af aftalebaserede skånejob resulterer i de tre cases i aftaler, der klart afmonterer det økonomiske incitament, der objektivt set er for virksomheden ved at forsøge at få oprettet et fleksjob med løntilskud. Dette gælder dog ikke på lang sigt i case nr. 2, hvor fleksjob med løntilskud ender med at dominere job på særlige vilkår.

Det gælder endvidere, at de faglige organisationer i de to cases, hvor det er lykkedes at skabe varige aftalebaserede skånejob også har accepteret en vis lønnedgang. Det skal understreges, at i ingen af tilfældene er der tale om en nedgang, der går under overenskomstens mindsteløn, men der er tale om, at nogle medarbejdere går en hel del ned i løn. Det kunne i den forbindelse overvejes, om der i overenskomsterne burde specificeres en grænse for, hvor stor denne lønnedgang kan være for den enkelte, ligesom det kunne overvejes, om der skulle udarbejdes nogle mere generelle retningslinier på dette område.

Endelig ser det på baggrund af undersøgelsen ud til, at der i nogle tilfælde er eksterne konkurrenceforhold, som gør det svært at anvende aftalebaserede skånejob. Det kunne på den baggrund overvejes, om anvendelse af de sociale klausuler kunne styrkes.

Samlet set peger undersøgelsen på, at det kræver en høj grad af organisering internt i de enkelte virksomheder, hvis de aftalebaserede job skal udnyttes. I forlængelse af den overordnede udvikling i retning af en mere flerstrengt politik kombineret med øget uddelegering af både administration og ansvar er det ikke uden betydning at fremhæve, at uanset om det er staten eller virksomhederne, der administrerer ordningerne og regulerer brugen af de forskellige instrumenter, så er det en forudsætning, at der afsættes ressourcer til koordinering og administration af forskellige politikker. Det er derfor ikke overraskende, at man på begge de to private virksomheder har ansat socialrådgivere til at være med til at udvikle både den interne personalepolitik og samarbejdet med kommunerne, mens man i det pågældende amt har ansat en koordinator på området.

Litteratur

Bourdieu, Pierre. (1986)

The Forms of Capital, i: Richardson, John, G. (ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York & London: Greenwood Press.

Bourdieu, Pierre. & Wacquant Loic, J. D. (1992)

An Invitation to Reflexive Sociology. Cambridge: Polity Press.

Gallup (2001)

Kendskab til og brugen af aftaler om socialt kapital. (KTO & KL)
www.personaleweb.dk.

Gunningham, Neil & Grabosky, Peter (1998)

Smart Regulation. Designing Environmental Policy. Oxford: Oxford University Press.

Hohnen, Pernille (2000)

Fleksjob – en vej til et rummeligere arbejdsmarked? København: Socialforskningsinstituttet 00:18.

Juul, Mette Marie (2000)

Trivslen I job på særlige vilkår. En kvalitativ undersøgelse. Muligheder og barrierer ved job på særlige vilkår i Københavns Amt. København: CASA.

Kruhøffer, Anette & Høgelund, Jan (2001)

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

Larsen, Mona & Weise, Hanne (1999)

Virksomhedernes sociale engagement. Årbog 1999, København: Socialforskningsinstituttet 99:16.

Lassen, Hans (2000)

De sociale kapitlers betydning for job på særlige vilkår. *Noget særligt*, 6.

Strategisk Netværk (2000)

Overenskomsternes sociale kapitler – er de kendt og bliver de brugt?

København: Udviklingscenter for beskæftigelse på særlige vilkår.

Wadel, Cato (1979)

The hidden work of Everyday Life, i: Wallman, Sandra (ed.), *Social Anthropology at Work*. London: Academic Press.

Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1. 2001

- 01:1 Bengtsson, S. & Middelboe, N.: "Der er ikke nogen der kommer og fortæller hvad man har krav på" – forældre til børn med handicap møder det sociale system. 2001. 188 s. ISBN 87-7487-653-8. Kr. 145,00.
- 01:2 Lindermann, G. & Gregersen, O.: Benchmarking på førtidspensionsområdet – virker Den Sociale Ankestyrelses praksis koordinering? 2001. 62 s. ISBN 87-7487-654-6. Kr. 50,00.
- 01:3 Bunnage, D., Gregersen, O., Hansen, E.B., Meilbak, N. & Platz, M.: Kvalitet i ældreplejen. 2001. 188 s. ISBN 87-7487-657-0. Kr. 145,00.
- 01:4 Lynggaard, J.B.: Det fleksible arbejde, ophør og marginalisering. 2001. 117 s. ISBN 87-7487-661-9. Kr. 90,00.
- 01:5 Bruhn, H.H.: Sociale sager i Kongens Enghave. 2001. 130 s. ISBN 87-7487-660-0. Kr. 95,00.
- 01:6 Just Jeppesen, K. & Nielsen, A.: Tosprogede småbørn i Danmark. Rapport nr. 4 fra forløbsundersøgelsen af børn født i 1995. 2001. 246 s. ISBN 87-7487-662-7. Kr. 185,00.
- 01:7 Quaade, T.: Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. 2001. 80 s. ISBN 87-7487-658-9. Kr. 65,00.
- 01:8 Bonke, J. & Rasmussen, L.K.: Længerevarende behandling af børn og unge. 2001. 140 s. ISBN 87-7487-665-1. Kr. 110,00.
- 01:9 Bonke, J. & Carøe, C.: En forstærket indsats over for kriminalitets-truede børn og unge. 2001. 160 s. ISBN 87-7487-667-8. Kr. 120,00.
- 01:10 Bjørn, N.H. & Dohlmann, C.: De ledige kvinder i Sønderjylland. En analyse af et kønsopdelt arbejdsmarked. 2001. 176 s. ISBN 87-7487-669-4. Kr. 145,00.
- 01:11 Anker, J., Munk, A., Koch-Nielsen, I. & Raun, M.: De sociale puljer – en tværgående undersøgelse af Socialministeriets puljemidler. 2001. 169 s. ISBN 87-7487-668-6. Kr. 130,00.
- 01:12 Kruhøffer, A. & Høgelund, J.: Virksomheders sociale engagement. Årbog 2001. 2001. 171 s. ISBN 87-7487-670-8. Kr. 130,00.
- 01:13 Kruhøffer, A. & Høgelund, J.: Virksomheders sociale engagement. Årbog 2001 – Sammenfatning. 2001. 139 s. ISBN 87-7487-671-6. Kr. 30,00.
- 01:14 Gruber, T. & Christensen, I.: Unge ofre for vold – Et modelprojekt mellem central og lokal styring. 2001. 107 s. ISBN 87-7487-672-4. Kr. 80,00.
- 01:15 Henning Olsen: Sprogforståelse og hukommelse i danske surveyundersøgelser. Bind I. 2001. 378 s. ISBN 87-7487-674-0. Kr. 285,00.

- 01:16 Henning Olsen: Sprogforståelse og hukommelse i danske surveyundersøgelser. Bind II. 2001. 379 s. ISBN 87-7487-675-9. Kr. 285,00.
- 02:1 Boll, J. & Qvortrup Christensen, T.: Kontanthjælpsmodtagere og arbejdsmarkedet. Casestudie fra Vestegnen. 2002. 103 s. ISBN 87-7487-676-7. Kr. 80,00.
- 02:2 Filges, T., Harsløf, I. & Nord-Larsen, M.: Revalidering – deltagere, forløb og effekter. 2002. 103 s. ISBN 87-7487-677-5. Kr. 105,00.
- 02:3 Bach, H.B.: Kontanthjælpsmodtageres aktivering og arbejdsudbud. 2002. 149 s. ISBN 87-7487-678-3. Kr. 120,00.
- 02:4 Carøe Christiansen, C. & Hohnen, P.: Betingelser for børns sociale ansvar. 2002. 177 s. ISBN 87-7487-679-1. Kr. 135,00.
- 02:5 Hansen, H.: Elements of Social Security A comparison covering: Denmark, Sweden, Finland, Austria, Germany, The Netherlands, Great Britain, Canada. 2002. 383 s. Kun udgivet elektronisk: <http://www.sfi.dk/sw1317.asp>.
- 02:6 Danske arbejdspladser – Plads til alle? Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning om arbejdsmarkedets rummelighed. 2002. 73 s. ISBN 87-7487-681-3. Kr. 50,00.
- 02:7 Strange, M.: Unge krænker. 2002. 170 s. ISBN 87-7487-684-8. Kr. 130,00.
- 02:8 Christensen, E. & Ottosen, M.H.: Børn og familier. 2002. 60 s. ISBN 87-7487-685-6. Kr. 50,00.
- 02:9 Weatherall, J.H.: Vejen til førtidspension. En analyse af overgangen til førtidspension i befolkningen. 2002. 82 s. ISBN 87-7487-686-4. Kr. 65,00.
- 02:10 Christensen, E. & Egelund, T.: Børnesager. Evaluering af den forebyggende indsats. 2002. 218 s. ISBN 87-7487-687-2. Kr. 165,00.
- 02:11 Børnesager i korte træk. Evaluering af den forebyggende indsats. 2002. 44 s. ISBN 87-7487-688-0. Kr. 40,00
- 02:12 Når der er brug for hjælp. Kommunens hjælp til børn og deres forældre. 2002. 28 s. ISBN 87-7487-689-9.
- 02:13 Egelund, T. & Thomsen, S.A.: Tærskler for anbringelse. En vignetundersøgelse om socialforvaltningernes vurdering i børnesager. 2002. 204 s. ISBN 87-7487-690-2. Kr. 165,00.
- 02:14 Olsen, H.: Attitudes towards the disabled in Denmark. 2002. 28 s. ISBN 87-7487-691-0.
- 02:15 Bengtsson, S.: Bestemmer forvaltningen om du får førtidspension? – kommunens forvaltningspraksis og tilkendelse af førtidspension. 2002. ISBN 87-7487-692-9. Kr. 90,00.
- 02:16 Bach, H.B.: Aktiv socialpolitik. – en sammenfatning af evalueringer af revalidering og aktivering. 2002. 114 s. ISBN 87-7487-693-7. Kr. 90,00.
- 02:17 Kvist, J. (red.): Beskæftigelsespolitik i et nyt Europa. 2002. 109 s. ISBN 87-7487-694-5. Kr. 85,00.

- 02:18 Kvist, J. (red.): Velfærdspolitik i et nyt Europa. 2002. 120 s. ISBN 87-7487-695-3. Kr. 90,00.
- 02:19 Boll, J. & Kruhøffer, A.: Virksomheders sociale engagement. Årbog 2002. 2002. 162 s. ISBN87-7487- 696-1. Kr. 130,00.
- 02:20 Boll, J. & Kruhøffer, A.: Virksomheders sociale engagement. Årbog 2002 – Sammenfatning. 2002. 32 s. ISBN 87-7487-699-6.
- 02:21 Social responsibility of enterprises. Yearbook 2002 – Summary. 2002. 32 s. ISBN 87-7487-698-8. Kr. 30,00.
- 02:22 Ploug, N. (red.): Velfærd i Europa. Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets komparative velfærdsforskning. 2002. 57 s. ISBN 87-7487-700-3. Kr. 50,00.
- 02:23 Andersen, D. & Heide Ottosen, M. (red.): Børn som respondenter. Om børns medvirken i survey. 2002. 218 s. ISBN 87.7487-703-8. Kr. 175,00.

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 temaanummer med bidragydere udefra.

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