



SOCIAL  
FORSKNINGS  
INSTITUTTET

# VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2004  
SAMMENFATNING

AF MARTIN S. JØRGENSEN



04:24

# VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2004  
SAMMENFATNING

AF MARTIN S. JØRGENSEN

KØBENHAVN 2004  
SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTET  
04:24

# FORORD

Socialforskningsinstituttet gennemfører i perioden frem til 2006 en undersøgelse med sigte på at overvåge udviklingen i virksomhedernes sociale engagement og det rummelige arbejdsmarked. Undersøgelsens baggrund er navnlig bestræbelserne på at forebygge udstødning fra arbejdsmarkedet og integrere personer, der af forskellige årsager har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse. Undersøgelsen skal gennem årlige rapporter i perioden bl.a. bidrage til at belyse, i hvilket omfang disse målsætninger nås. Datagrundlaget er spørgeskemaer blandt virksomheder og beskæftigede lønmodtagere samt registeroplysninger.

Den sjette rapport i serien (Årbog 2004) sammenligner resultaterne fra en ny spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt beskæftigede danske lønmodtagere i 2003 med tilsvarende spørgeskemaundersøgelser foretaget i 1999 og 2001. Resultaterne er sammen med visse registerbaserede analyser offentliggjort i rapporten "Virksomheders sociale engagement. Årbog 2004", der er udarbejdet af forskningsassistenterne cand.polit. Martin Sonnefeld Jørgensen og cand.polit. Søren Jensen, studenterne stud.scient.soc. Ritt Nygaard og stud.polit. Dorthe Lange, forsker, cand.ocean., ph.d. Mona Larsen samt seniorforsker, cand.adm.pol., ph.d. Helle Holt, der også har været projektleder på projektet. Det hele er foregået i Afdelingen for Beskæftigelse og Erhverv.

Den foreliggende pjece sammenfatter nogle af hovedresultaterne fra Årbog 2004. Pjecen er udarbejdet af Martin Sonnefeld Jørgensen.

Undersøgelsen er finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

København, november 2004

*Jørgen Søndergaard*

# INDHOLD

BAGGRUND, FORMÅL OG BEGREBER	6
Tre former for socialt engagement	7
Hvorfor spørge lønmodtagerne?	8
Udviklingen på arbejdsmarkedet, politiske tiltag mv.	9

SAMMENFATNING AF RESULTATER	11
Personalepolitiske tiltag rettet mod særlige grupper rammer ikke altid	11
Stemningen er generelt positiv over for at ansætte personer med en fremmed kulturel baggrund	12
Positiv forventning om fastholdelse og lempeligere arbejdsvilkår ved sygdom	14
Lønmodtagerne vurderer i stigende omfang, at arbejdsgiveren tager hensyn ved nedsat arbejdsevne	15
Lønmodtagerne oplever i stigende grad konkrete fastholdelser	16
Lønmodtagerne oplever i stigende grad nyansættelser på særlige vilkår	17
Personer ansat på særlige vilkår anses generelt som en gevinst	18
Personer ansat på særlige vilkår føler sig mere udsatte end personer ansat på ordinære vilkår	20
Konkrete erfaringer er afgørende for lønmodtagernes holdninger	21
 KONKLUSION	 24

# BAGGRUND, FORMÅL OG BEGREBER

Et rummeligt arbejdsmarked er karakteriseret ved, at personer, der traditionelt har vanskeligt ved at leve op til kravene på arbejdsmarkedet, alligevel har mulighed for at opnå beskæftigelse. Virksomheders sociale engagement er et vigtigt element i skabelsen af et mere rummeligt arbejdsmarked. Virksomhederne repræsenterer efterspørgselsiden på arbejdsmarkedet og er derfor vigtige medspillere, når arbejdsmarkedets rummelighed skal øges. Virksomhederne kan være med til at forebygge, at personer havner i en udsat position på arbejdspladsen, de kan ligeledes fastholde deres medarbejdere, hvis de bliver syge eller nedslidte, og de kan ansætte personer, der i forvejen er marginaliserede – personer, der ikke kan leve op til de ordinære krav på arbejdsmarkedet. Virksomheder kan med andre ord udvise et socialt engagement og herved bidrage til et mere rummeligt arbejdsmarked.

Der eksisterer selvfølgelig en række andre aktører i skabelsen af et mere rummeligt arbejdsmarked. Politikere og den offentlige forvaltning er fx gennem social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger i høj grad med til udstikke rammerne for virksomheders sociale engagement og dermed det rummelige arbejdsmarked. Social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger kan sikre, at virksomheder får en økonomisk kompensation, der holder dem omkostningsfrie, hvis de ansætter personer, der ellers har svært ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. I forsøget på at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked spiller forenkling af regler og procedurer samt effektiv forvaltning i forbindelse med ansættelse af personer i job på særlige vilkår også en væsentlig rolle. Komplicerede regelsæt og procedurer

kan nemlig være en væsentlig barriere for mange virksomheder med hensyn til at øge det sociale engagement. Endelig er formidlingen af de social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger også af betydning for virksomheders sociale engagement. Det er ikke alle virksomheder, der har ressourcer til at overvåge udviklingen i disse ordninger, hvorfor formidlingen fra myndighedernes side bliver væsentlig.

Denne pjece er en sammenfatning af resultaterne af den sjette rapport om virksomheders sociale engagement "Virksomheders sociale engagement, Årbog 2004" (Holt, H., m.fl., 2004). Datagrundlaget for undersøgelsen udgøres primært af tre spørgeskemaundersøgelser blandt et repræsentativt udsnit af danske lønmodtagere fra efteråret 1999, efteråret 2001 samt efteråret 2003. I rapportens temakapitel har registerdata desuden fundet anvendelse.

### Tre former for socialt engagement

Socialt engagement kan antage mange former. Det kan være hensigtsmæssigt at opdele disse forskellige former for socialt engagement i kategorierne forebyggelse, fastholdelse og nyansættelse, der også danner udgangspunkt for rapportens opbygning.

- Virksomheder kan *forebygge* sociale problemer blandt egne medarbejdere gennem personalepolitikken. Familie- og seniorpolitikken er to centrale områder i forebyggelsen af sociale problemer, ligesom fokus på medarbejderes fravær og kriser kan forhindre, at de pågældende medarbejdere havner i en situation, hvor fx fastholdelse er nødvendig
- Socialt engagement i form af en *fastholdende* indsats er – modsat den forebyggende indsats – rettet mod personer, der allerede befinder sig i en udsat position i virksomhederne. De er truet af udstødning eller marginalisering på arbejdsmarkedet. Fastholdelse er fx, når en virksomhed tilbyder en medarbejder, der har fået nedsat arbejdsevne, ansættelse i et job på særlige vilkår (typisk løntilskudsjob)
- Nyansættelser som del af et socialt engagement er udelukkende rettet mod personer, der ikke befinder sig på arbejdsmarkedet i forvejen. Nyansættelse består typisk i, at virksomhederne ansætter personer, som traditionelt har vanskeligt ved at opnå eller



fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet. Der kan fx være tale om aktivering af langtidsledige eller ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne mv.

Hvorfor spørge lønmodtagerne?

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

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

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

Bagsiden af medaljen ved lønmodtagerundersøgelsen knytter sig også til deres rolle som kilde ved en vurdering af det sociale engagement. Det er ikke sikkert, at medarbejdernes viden og forventninger modsvarer de faktiske forhold på virksomheden; måske har virksomheden endnu ikke oplevet personer, der er havnet i en personlig krise eller har fået nedsat arbejdsevne, hvorfor medarbejderne muligvis ikke kan danne sig et retvisende billede af, hvad der vil ske i en sådan

situation. Lønmodtagernes besvarelser på spørgsmålene må tages med dette som forbehold, ikke desto mindre viser der sig i mange tilfælde at være god overensstemmelse mellem virksomheder og lønmodtageres besvarelser – særligt når det gælder udviklingen i forhold til de tidligere undersøgelsesår – mens der synes at være nogen forskel i opfattelsen af niveauet af det sociale engagement.

Udviklingen på arbejdsmarkedet, politiske tiltag mv. Virksomheders sociale engagement bliver påvirket af en række forhold, virksomhederne ikke selv kan kontrollere. Således er der næppe tvivl om, at udviklingen på det danske arbejdsmarked i særdeleshed og i dansk økonomi i almindelighed har betydning for omfanget af det sociale engagement. Det er ligeledes oplagt, at de lovgivningsmæssige rammer for tilkendelse af løntilskudsjob, omfanget af økonomisk kompensation mv. også spiller en rolle for omfanget af og udviklingen i det sociale engagement.

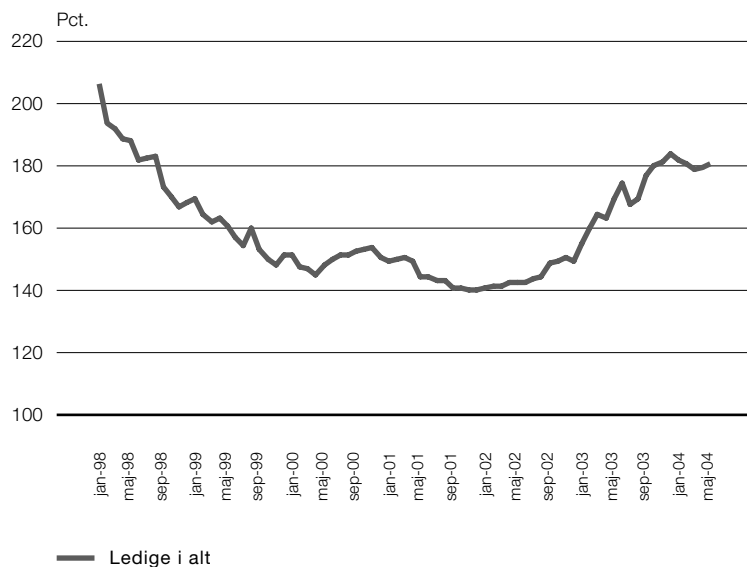
I forbindelse med den internationale konjunkturedgang, der satte ind i 2001, begyndte ledigheden i Danmark at stige fra midten af 2002 frem til udgangen af 2003. I marts 2002 var ledigheden historisk lav på et niveau omkring 140.000 personer, mens den ved udgangen af 2003 nåede sin foreløbige højde på omkring 170.000 ledige (se figur 1).

En stigende ledighed er formentligt til skade for virksomheders sociale engagement og arbejdsmarkedets rummelighed. Det er absolut tænkeligt, at de udstødningstruede medarbejdere står forrest i køen, når virksomhederne skal afskedige. Når ledigheden stiger, har virksomhederne desuden et relativt stort arbejdskraftudbud at vælge imellem, og incitamentet til at nyansætte personer, der har svært ved at leve op til kravene på arbejdsmarkedet, bliver mindre.

Generelt er de rammer, som lovgivningen og aftaler på arbejdsmarkedet udstikker, væsentlige for det sociale engagement. Og dermed også for lønmodtagernes oplevelse af engagementet. Det kan være i form af bestemmelser, aftaler mv., der har til hensigt direkte at påvirke virksomheders sociale engagement (fx regler til regulering af afskedigelser), eller det kan være en indirekte påvirkning, der tilpasser virksomheders økonomiske incitamentter til at øge det sociale engagement (løntilskudsordninger mv.). Endelig kan offentlige myn-

## Figur 1

Udviklingen i ledigheden fra primo 1998 til primo 2004.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

digheder forsøge at påvirke virksomhedernes opfattelse og forståelse af den rolle, de spiller i løsningen af sociale problemer ved kampagner, konferencer, prisuddelinger osv.

Over hele undersøgelsesperioden har der været en del tiltag både i lovgivningen og i overenskomstaftaler, der kan have betydning for det sociale engagement. Det er generelt indtrykket, at disse ændringer – om noget – må påvirke virksomhederne til at øge det sociale engagement.

Når virksomheders sociale engagement beskrives i rapporten, er det vigtigt at have den generelle udvikling på arbejdsmarkedet og udviklingen i lovgivningen in mente.



# SAMMENFATNING AF RESULTATER

Personalepolitiske tiltag rettet mod særlige grupper rammer ikke altid

En vigtig del af virksomheders sociale engagement handler om, i hvilket omfang arbejdspladsen tager hensyn til medarbejdere, som er havnet i en udsat position i forhold til tilknytningen til arbejdsmarkedet. Lønmodtagerne i undersøgelsen er blevet stillet en række spørgsmål vedrørende arbejdspladsens indstilling over for særlige grupper. De er blevet spurgt, om der bliver taget hensyn til ældre medarbejdere, medarbejdere med mindre børn og medarbejdere ramt af sygdom, da disse grupper traditionelt har haft større problemer med tilknytningen til arbejdsmarkedet end befolkningen i øvrigt.

Der er en klar tendens til, at de personer, hensynet vedrører, er mindre positive end de øvrige lønmodtagere. Dette fremgår tydeligt af figur 2, der viser, at ældre medarbejdere i noget mindre omfang end arbejdspladsens øvrige medarbejdere mener, at der tages særlige hensyn til ældre medarbejdere.

En tilsvarende tendens findes for spørgsmålene vedrørende hensyn til medarbejdere med mindre børn samt hensyn til medarbejdere ramt af sygdom. Her er det ligeledes den gruppe, hensynet vedrører, som er mindst positive over for arbejdspladsens indsats (disse resultater er gengivet i årbogen).

Denne forskel mellem personer, der er i målgruppen, og personer, der ikke er i målgruppen, kunne være et udtryk for, at den persona-

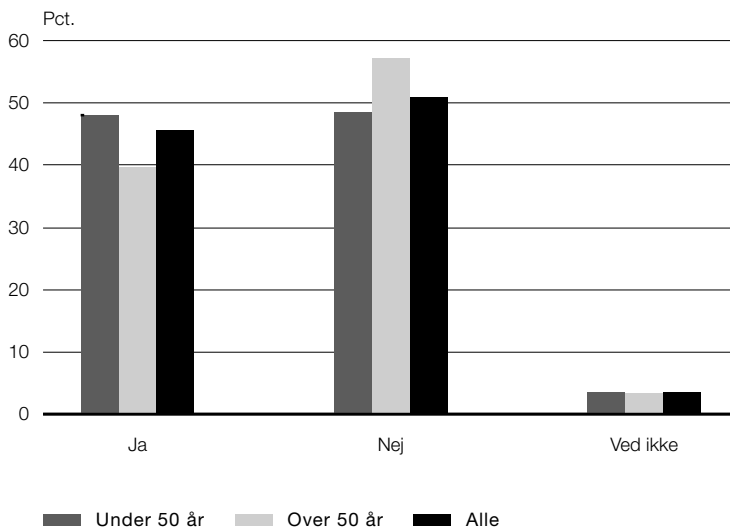
lepolitik, som virksomhederne på disse områder foregiver at have, ikke kommer til fuld udtryk i praksis. Forskellen kunne imidlertid også være forårsaget af forskellige forventninger til, hvilken indsats, der bør lægges for dagen på de nævnte områder.

For alle tre områder gælder, at der over undersøgelsesperioden er sket en (mindre) positiv udvikling i medarbejdernes oplevelse af, at der tages forebyggende hensyn til særlige grupper af ansatte. Tendensen er dog ubetydelig, når det gælder hensynet til ansatte med mindre børn, mens der for hensynet til ældre og hensynet til sygdomsramte medarbejdere er tale om en noget tydeligere tendens. Specielt er målgruppen blevet mere positiv, hvorfor der på disse områder er blevet mindre forskel på de berørte medarbejdere og de øvrige lønmodtagere.

*Lønmodtagernes oplevelse af virksomhedernes indsats over for særlige grupper af ansatte stemmer på nogle områder overens med virksomhedernes beskrivelse af deres egen indsats, men på andre områder eksisterer der klare forskelle. I virksomhedsundersøgelsen i Årbog 2002 (Holt, H., m.fl., 2003) fremgår det, at virksomhederne i noget højere grad end lønmodtagerne mener, at de tager hensyn til særlige grupper af ansatte.*

Figur 2

Medarbejdernes oplevelse af, hvorvidt der på arbejdspladsen tages hensyn til ældre medarbejdere. 2003.

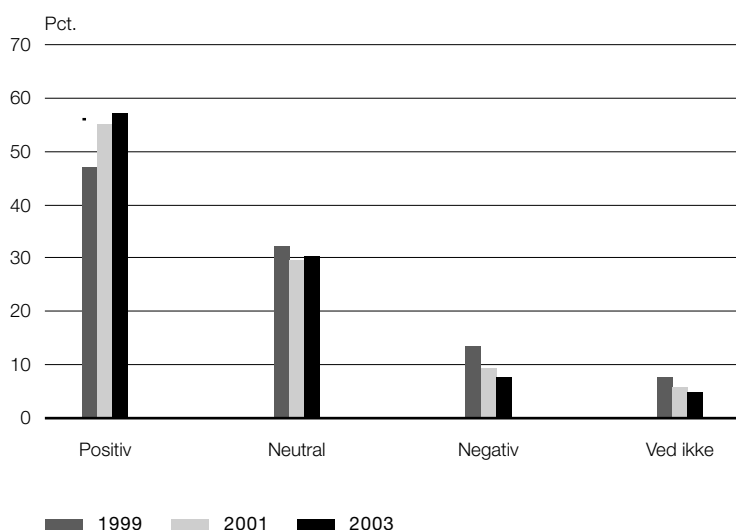


*Det gælder for ansatte med mindre børn, ældre medarbejdere samt sygdomsramte medarbejdere. Til gengæld er virksomheder og lønmodtagere enige om, at der er sket en stigning i indsatsen over perioden. Det skal bemærkes, at spørgsmålene på dette område ikke harmonerer helt mellem lønmodtager- og virksomhedsundersøgelsen, sammenligningen skal derfor tages varsomt.*

Stemningen er generelt positiv over for at ansætte personer med en fremmed kulturel baggrund. Lønmodtagernes vurdering af stemningen på arbejdspladsen over for at ansætte personer med en fremmed kulturel baggrund har gennemgået en signifikant positiv udvikling over undersøgelsesperioden. Andelen, der vurderer stemningen som positiv, er steget fra 47 pct. i 1999 til 57 pct. i 2003 (se figur 3). Tilsvarende er andelen, som vurderer stemningen som negativ, faldet fra 8 pct. i 1999 til 5 pct. i 2003, ligesom der er lidt færre, der vurderer stemning som neutral samt svarer "Ved ikke". Den største ændring fandt dog sted mellem 1999 og 2001, mens det er begrænset, hvor meget der er sket fra 2001 til 2003.

Figur 3

Lønmodtagernes vurdering af indstillingen på arbejdspladsen over for ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund. Særskkilt for undersøgelsesår.



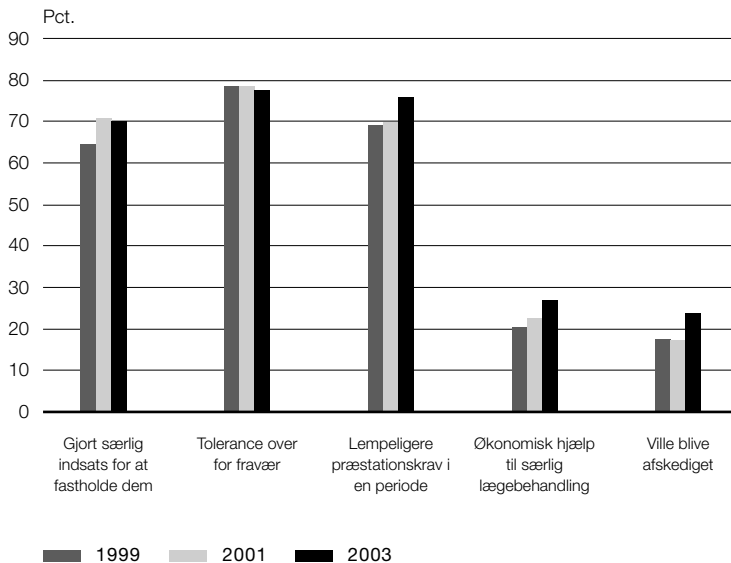
Stigningen i andelen af medarbejdere, der vurderer, at indstillingen over for ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund er positiv, ses specielt blandt lønmodtagere ansat på offentlige virksomheder. Samtidig er der en større andel af de offentlige end de private virksomheder, der faktisk har flygtninge og indvandrere ansat. Sammenholdes ovenstående, kan det måske tolkes således, at de lønmodtagere, der faktisk har erfaring med kolleger med en anden kulturel baggrund, er mere positive end lønmodtagere uden erfaring.

### Positiv forventning om fastholdelse og lempeligere arbejdsvilkår ved sygdom

Over to tredjedele af lønmodtagerne forventer, at deres arbejdsplads vil tage særlige hensyn til dem, hvis de bliver langtidssyge, hvilket er en fremgang fra 1999 (se figur 4). En fjerdedel forventer, at de ville blive fyret, hvis de bliver syge i længere tid – det er flere end i 2001. At lidt flere forventer at blive fyret i 2003 sammenlignet med 2001, hvis de oplever en længere sygdomsperiode, kan bl.a. være forårsaget af, at der har været en generelt stigende ledighed mel-

Figur 4

Lønmodtagernes vurdering af, hvordan deres arbejdsgiver ville reagere, hvis de bliver sygemeldt i mere end tre måneder. Særskilt for undersøgelsesår.





lem de to undersøgelsestidspunkter. Stigende ledighed kan tænkes i særligt omfang at gå ud over de svageste på arbejdsmarkedet – de står så at sige forrest i køen (en mere udførlig diskussion findes i rapportens kapitel 2).

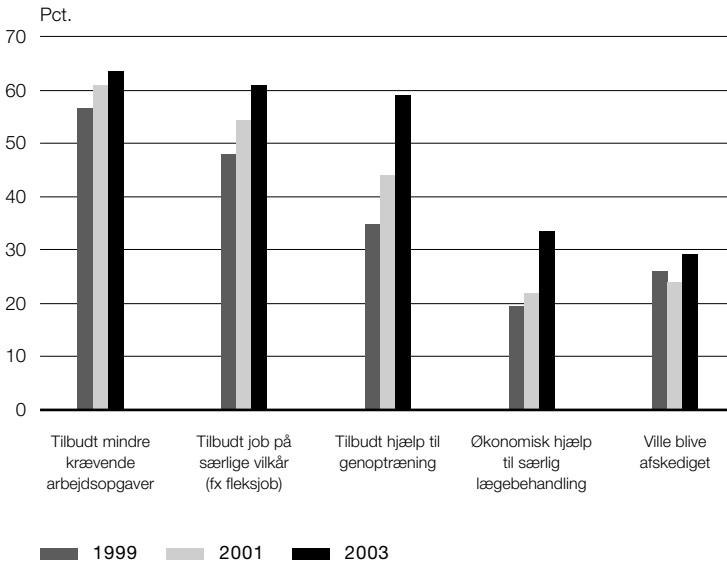
*I den seneste virksomhedsundersøgelse, Holt, H., m.fl. (2003), er virksomhederne blevet stillet spørgsmål vedrørende de initiativer, de tager, når en medarbejder rammes af sygdom eller personlig krise. 87 pct. af virksomhederne oplyser, at de udviser tolerance over for fravær fra arbejdet, 83 pct. at de stiller mere lempelige præstationskrav i en periode, og 31 pct. yder økonomisk hjælp til særlig lægebehandling. Sammenlignet med resultaterne i figur 4, er virksomhederne lidt mere positive i deres vurdering af virksomhedens indsats, end medarbejderne er. Spørgsmålene i de to undersøgelser er ikke helt enslydende, hvorfor sammenligningen skal tages varsomt.*

Lønmodtagerne vurderer i stigende omfang, at arbejdsgiveren tager hensyn ved nedsat arbejdsevne. Omkring to tredjedele af lønmodtagerne forventer, at deres arbejdsplads vil tage særlige hensyn til dem, hvis deres arbejdsevne blev nedsat, hvilket er en fremgang siden 1999, mens lidt under en tredjedel forventer, at de ville blive fyret, hvis deres arbejdsevne forringes, hvilket er en mindre stigning fra 2001 (se figur 5). At lidt flere forventer en fyring ved nedsat arbejdsevne kan, som beskrevet ovenfor, hænge sammen med den generelle ledighedsudvikling.

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

Figur 5

Lønmodtagernes vurdering af, hvordan deres arbejdsgiver ville reagere, hvis de fik nedsat arbejdsevne som følge af sygdom, slid eller ulykke. Særskkilt for undersøgelsesår.



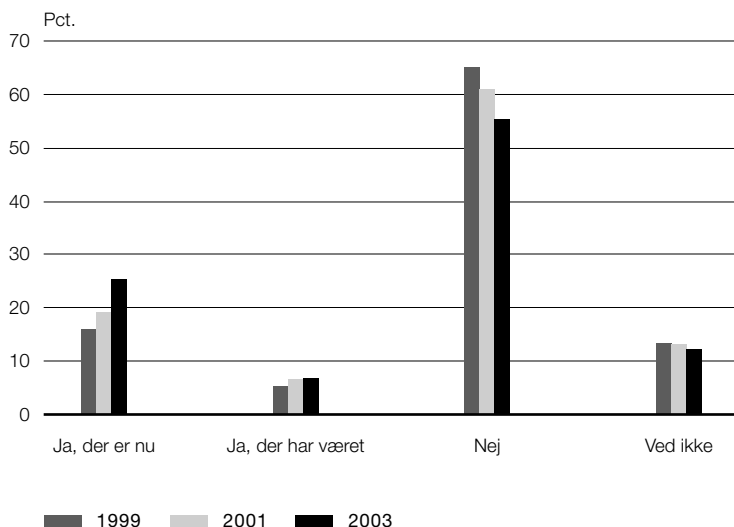
### Lønmodtagerne oplever i stigende grad konkrete fastholdelser

Der er sket en væsentlig forøgelse i andelen af lønmodtagere, der har oplevet kolleger med nedsat arbejdsevne fastholdt i et job på særlige vilkår. I 1999 er det tilfældet hos 16 pct. af lønmodtagerne, mens der i mellemtiden er sket en stigning på 9 procentpoint, så det i 2003 er hos 25 pct. (se figur 6) Stigningen er klart signifikant, og den findes både i den private og den offentlige sektor og på både store og små virksomheder.

*Kastes et blik på virksomhedsundersøgelsen i Holt, H., m.fl. (2003), bliver udviklingen i lønmodtagernes oplevelse af fastholdelser klart understøttet. Virksomhederne oplyser ligesom lønmodtagerne, at der har været et stigende antal fastholdte medarbejdere over undersøgelsesperioden. I 2002 oplyste 28 pct. af virksomhederne, at de havde fastholdt en medarbejder mod 23 pct. i 1999.*

Figur 6

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



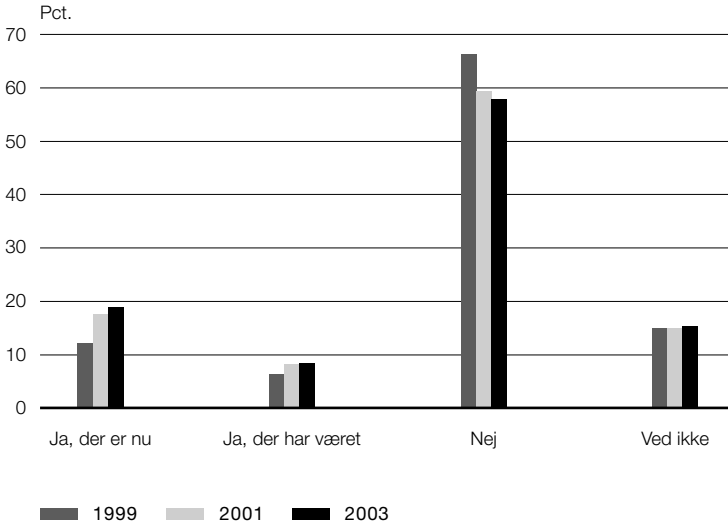
Lønmodtagerne oplever i stigende grad nyansættelser på særlige vilkår

Nyansættelser dækker over personer ansat med løntilskud, der ikke var på virksomheden i forvejen. Vi skelner overordnet set mellem to typer af nyansættelser: nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne som problem og nyansættelser af personer med ledighed som problem. Kendskabet til ansættelse af personer med ledighed som problem er generelt lidt større end kendskabet til personer med nedsat arbejdsevne som problem i 2003. For begge grupper gælder det imidlertid, at der har fundet en signifikant udvikling sted over undersøgelsesperioden. I 2003 er der således både flere, der har kendskab til kolleger i job på særlige vilkår som følge af nedsat arbejdsevne, og flere der har kendskab til ledige i løntilskudsjob (se figur 7 og 8).

I den offentlige sektor har halvdelen af lønmodtagerne kendskab til personer ansat i job på særlige vilkår. I den private sektor har godt en fjerdedel af lønmodtagerne kendskab til personer ansat i job på særlige vilkår. I den private sektor har der derimod været en signifikant stigning i undersøgelsesperioden (disse resultater fremgår af rapporten).

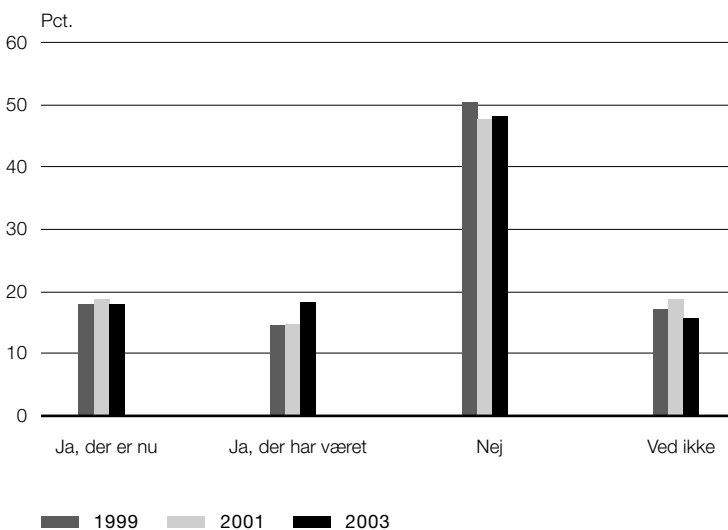
### Figur 7

Lønmodtagerne fordelt efter, om der på arbejdspladsen er eller har været ansat personer udefra i job på særlige vilkår som følge af nedsat arbejdsevne. Særsklit for undersøgelsesår.



### Figur 8

Lønmodtagerne fordelt efter, om der på arbejdspladsen er eller har været ansat ledige med løntilskud. Særsklit for undersøgelsesår.



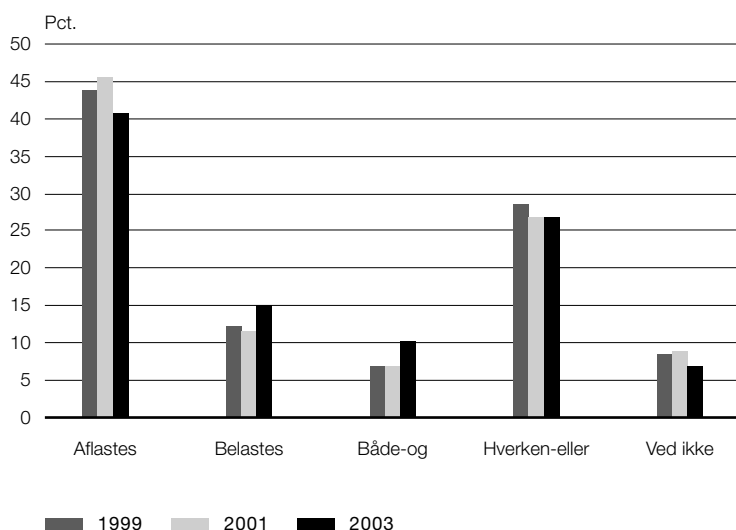
Personer ansat på særlige vilkår anses generelt som en gevinst

Der er mere end dobbelt så mange lønmodtagere, der oplever personer ansat i job på særlige vilkår som en aflastning, end lønmodtagere, der oplever det som en belastning. Således oplever godt halvdelen af lønmodtagerne i 2003, at de aflastes af ansatte i job på særlige vilkår, mens en fjerdedel oplever, at de belastes (se figur 9). I forhold til de tidligere undersøgelsesår ligger andelen af lønmodtagere, der oplever ansættelser med løntilskud som en aflastning, nogenlunde konstant, mens der tilsyneladende er flere lønmodtagere, der oplever at blive belastet i 2003 end tidligere.

*Virksomhedernes opfattelse af, hvorvidt ansatte i job på særlige vilkår giver anledning til en aflastning eller en belastning af medarbejderne, blev undersøgt i Holt, H., m.fl. (2003). Heraf fremgår det, at knap 65 pct. af virksomhederne mener, at der er tale om en aflastning, mens 20 pct. mener, at der er tale om en belastning af de ordinært ansatte. Virksomhederne er således mere positive end lønmodtagerne – både med hensyn til aflastning og belastning.*

Figur 9

Lønmodtagernes oplevelse af hvorvidt ansættelser på særlige vilkår betyder, at de aflastes henholdsvis belastes mere end ellers. Særskilt for undersøgelsesår. Procent.



I 2003 er der signifikant flere lønmodtagere, som mener, at personer i job på særlige vilkår betyder, at der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført sammenlignet med de tidligere undersøgelsesår. I 2003 mente 46 pct. af lønmodtagerne dette sammenlignet med knap 41 pct. i 1999 og 44 pct. i 2001. Lønmodtagere, der ikke mener, at personer i job på særlige vilkår løser opgaver, der ellers ikke ville blive udført, udgør i 2003 knap 43 pct.

*Virksomhederne er mere positive end lønmodtagerne, når de skal vurdere, hvorvidt ansættelser i job på særlige vilkår medfører, at der bliver udført arbejdsopgaver, der ellers ikke ville blive udført. I 2002 mener 56 pct. af virksomhederne, at dette er tilfældet, sammenlignet med 46 pct. af lønmodtagerne (Holt, H., m.fl., 2003).*

Det er kun en meget lille del af lønmodtagerne, som oplever, at deres beskæftigelsesmæssige situation er truet af personer ansat i job på særlige vilkår. På dette punkt har der ikke fundet nogen nævneværdig udvikling sted siden 1999; det drejer sig om 3 pct.

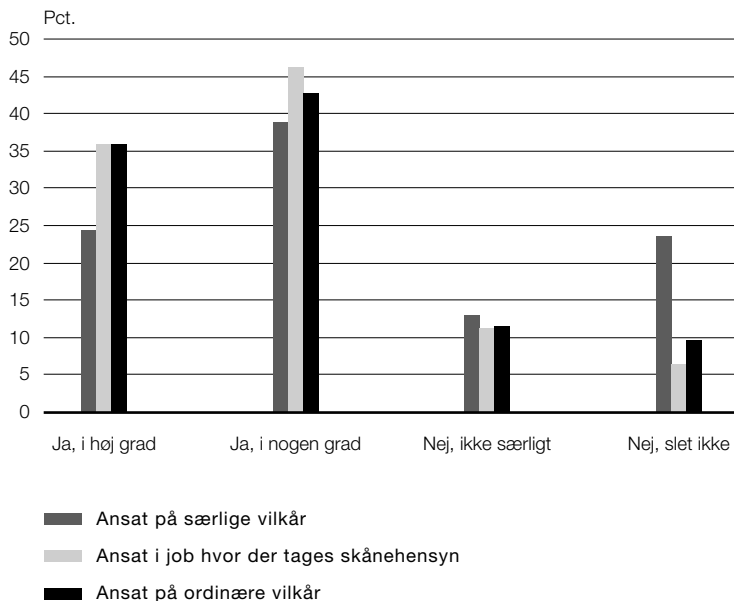
Der synes således generelt at være en tendens til, at lønmodtagerne er blevet mere positive, når de skal vurdere, hvilke konsekvenser det har, at der ansættes personer i job på særlige vilkår. Noget tyder således på, at når lønmodtagerne får erfaringer med personer i job på særlige vilkår, bliver de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

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

Der er væsentlige holdningsforskelle at finde mellem ansatte på særlige vilkår og ordinært ansatte. Der er desuden væsentlige forskelle mellem ansatte på særlige vilkår og ansatte i job, hvor der i praksis tages skånehensyn (uformelle skånejob). De ansatte på særlige vilkår skiller sig ud ved at være mere negative end de ordinært ansatte og personer i uformelle skånejob, når det gælder deres vurdering af, hvorvidt arbejdspladsen medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer. Det fremgår klart af figur 10, hvor en markant mindre del af de ansatte i job på særlige vilkår oplever, at virksomheden medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer. Betragtes udvikling af medarbejdernes kvalifikationer ud fra en human kapital-tankegang, må vi på forhånd forvente, at virksomhederne i mindre grad inve-

Figur 10

Lønmodtagernes oplevelse af, hvorvidt arbejdspladsen medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer. Særskilt for ansatte på særlige vilkår i uformelle skånejob og ordinære ansættelser. 2003.



sterer i uddannelse til medarbejdere i job på særlige vilkår, hvis disse arbejder på nedsat tid. Det skyldes, at afkastet ved at investere i en medarbejder på nedsat tid – alt andet lige – er mindre end afkastet af humankapital-investeringer i medarbejdere på fuld tid.

Noget tilsvarende gør sig gældende, både når det handler om den oplevede risiko for at blive arbejdsløs samt vurderingen af arbejdspladsens holdning til langvarigt sygefravær, hvor personer i job på særlige vilkår også er betydeligt mere negative end personer i uformelle skånejob og ordinært ansatte.

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

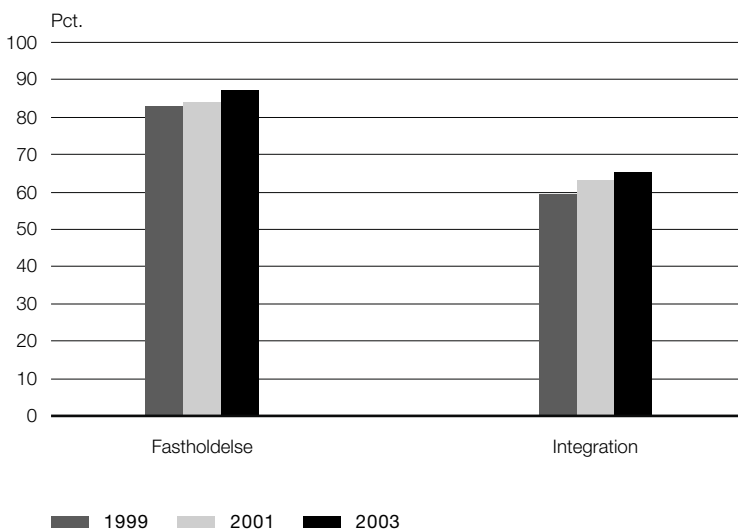
## Konkrete erfaringer er afgørende for lønmodtagernes holdninger

Lønmodtagernes egne holdninger til hhv. fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne har udviklet sig i positiv retning. Der er tale om en beskedent stigning, men den er dog signifikant. Lønmodtagerne er mere positive over for fastholdelse end over for nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, idet godt 85 pct. er positive over for fastholdelse, mens 65 pct. er positive over for integration (se figur 11).

Det er personlige karakteristika som køn, alder, uddannelse samt erfaring med fastholdelse og nyansættelse af kolleger med nedsat arbejdsevne, der har betydning for lønmodtagernes holdninger til hhv. fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Således er kvinder mere positive end mænd, yngre medarbejdere mere positive end ældre, personer med længere uddannelser mere positive, end personer med korte uddannelser og personer, der har erfaring med medarbejdere med nedsat arbejdsevne, mere positive end personer, der ikke har en sådan erfaring (fremgår af rap-

Figur 11

Lønmodtagere, som angiver, at de er meget eller ret positive over for henholdsvis fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen. Særskilt for undersøgelsesår.





porten). Skal antallet af lønmodtagere med en positiv holdning stige yderligere, kunne en måde således være at give lønmodtagerne flere konkrete erfaringer med personer med nedsat arbejdsevne.

*Virksomhederne er knap så positive over for fastholdelse og nyansættelse af personer, der får nedsat arbejdsevne. Godt 75 pct. af virksomhederne svarer i 2002, at de er ret eller meget positive med hensyn til fastholdelse, mens ca. 40 pct. er ret eller meget positive over for nyansættelse (jf. Holt, H., m.fl., 2003). Der har dog ligesom blandt lønmodtagerne fundet en positiv udvikling sted i undersøgelsesperioden. Både virksomheder og lønmodtageres holdninger til fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne har altså udviklet sig i positiv retning de senere år. Det ser imidlertid ud til, at lønmodtagerne er et skridt foran i den positive udvikling – ikke mindst i forhold til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Det tyder således på, at det ikke er medarbejderne, der står i vejen for, at der kan etableres endnu flere job til folk med nedsat arbejdsevne.*

Fysiske jobkrav og utilfredshed med jobbet fremskynder mænd og kvinders tilbagetrækning. Mænd og kvinders tilbagetrækningstidspunkt er påvirket af forskellige forhold på arbejdspladsen. Nogle af disse forhold er relateret til virksomheders sociale engagement, som derfor spiller en vigtig rolle i debatten om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

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

Virksomhedernes handlemuligheder vil være at sikre det bedst mulige arbejdsmiljø generelt og måske flytte medarbejdere til mindre krævende job, vedvarende at sørge for den nødvendige opkvalificering af medarbejderne samt at tilpasse arbejdstiden til medarbejdernes behov. Endelig kan virksomhederne forsøge at præge den normale tilbagetrækningsalder på arbejdspladsen således, at det bliver "normalt" at

trække sig tilbage, efter at 60-årsalderen er passeret. “Normale” skal i denne sammenhæng forstås som den kulturelle norm, der forefindes på den enkelte arbejdsplads for, hvornår man trækker sig tilbage.

# KONKLUSION

Skal der konkluderes på tværs af rapportens kapitler, er følgende punkter uomgængelige:

- Lønmodtagere og virksomheder er forholdsvis enige i deres vurderinger af virksomheders sociale engagement, blot ligger virksomhederne et niveau højere end lønmodtagerne, når de skal give deres egne politikker karakterer
- Der er ikke sket den store udvikling i lønmodtagernes holdninger i perioden 1999-2003, men den, der har været, har overvejende været positiv. Positivt forstået som at lønmodtagerne har stigende forventninger til og positive oplevelser af deres respektive arbejdspladser, når det gælder forebyggelse, fastholdelse og nyansættelser
- Konkrete erfaringer med fastholdelse, integration samt nyansættelser giver mere positive lønmodtagere over for netop fastholdelse og nyansættelse med løntilskud
- Målgrupperne for personalepolitiske tiltag er tilsyneladende mere kritiske end grupperne uden for målgruppen. Dette kunne være en indikator på, at der er forskel på politikken og den konkrete implementering. Forskellen kan imidlertid også være forårsaget af forskellige forventninger blandt lønmodtagere og virksomheder til, hvilken indsats der bør lægges for dagen på de enkelt personalepolitiske områder

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

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT  
ÅRBOG 2004 / SAMMENFATNING

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen  
Forskningsafdeling: Beskæftigelse og Erhverv

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

ISSN: 1396-1810  
ISBN: 87-7487-768-2

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

©2004 Socialforskningsinstituttet

Socialforskningsinstituttet  
Herluf Trolles Gade 11  
1052 København K  
Tlf. 33 48 08 00  
sfi@sfi.dk  
www.sfi.dk

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

# VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2004 / SAMMENFATNING

Denne folder er en let tilgængelig sammenfatning af Socialforskningsinstituttets årsrapport om Virksomheders sociale engagement.

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

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