

05:13

Maja Rosenstock
Søren Jensen
Helle Holt
Cecilie D. Weatherall
Martin S. Jørgensen

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2005



05:13

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2005

Maja Rosenstock
Søren Jensen
Helle Holt
Cecilie Dohmann Weatherall
Martin Sonnefeld Jørgensen

KØBENHAVN 2005
SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTET

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT
ÅRBOG 2005

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og erhverv

Undersøgelsens følgegruppe består 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: 87-7487-791-7

Layout: Hedda Bank
Oplag: 800
Tryk: BookPartnerMedia A/S

© 2005 Socialforskningsinstituttet

Socialforskningsinstituttet
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
Tlf. 33 48 08 00
sf@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.

INDHOLD

	FORORD	7
	RESUMÉ	9
	Positiv udvikling på stort set alle områder	10
	Øget behov for socialt engagement	11
1	INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER	15
	Hvad skal belyses?	16
	Hvad er det, der måles?	17
	Sammenfatning af resultaterne	20
2	BEGREBER, KONTEKST OG METODE	31
	Virksomhedernes sociale engagement	31
	Det offentliges påvirkning af virksomheders sociale engagement	32
	Konkrete politiske tiltag og aftaler på arbejdsmarkedet	33
	Udviklingen på arbejdsmarkedet	36
	Måling af en udvikling	41
	Lønmodtageres vurdering af det sociale engagement	42

	Målingsovervejelser	42
	Rapportens opbygning	44
3	FOREBYGGELSE	49
	Flere virksomheder tilbyder medarbejdere med børn fleksible arbejdstider	50
	Flere virksomheder tilbyder ældre medarbejdere kortere arbejdstid	53
	Virksomhederne viser flere hensyn over for medarbejdere med børn og ældre medarbejdere	57
	Hvilke virksomheder har flest tiltag over for medarbejdere med mindre børn og ældre ansatte?	58
4	FASTHOLDELSE	63
	Virksomhederne tager hensyn til sygdoms- og kriseramte medarbejdere	64
	Flere virksomheder udviser mange hensyn over for sygdoms- og kriseramte medarbejdere	67
	Hvilke virksomheder har flest tiltag over for syge eller kriseramte?	68
	Flere syge bliver fastholdt, og flere syge ophører i arbejdet	70
	Hvilke virksomheder fastholder mest?	72
	Fastholdelser på særlige vilkår	74
	Flere virksomheder tilbyder efteruddannelse	75
5	ANSÆTTELSER AF UDSATTE GRUPPER	79
	Integration af flygtninge og indvandrere på den politiske dagsorden	80
	Flere virksomheder ansætter flygtninge og indvandrere	81
	Langt de fleste flygtninge og indvandrere er ansat på ordinære vilkår	85
	Ansættelse af personer med handicap	86
	Støt stigning i andelen af virksomheder, der ansætter personer med handicap	87

	De fleste personer med handicap er ansat på ordinære vilkår	90
6	ANSÆTTELSE PÅ SÆRLIGE VILKÅR	93
	Flere har ansatte i løntilskudsjob – især i fleksjob	94
	Positiv udvikling i både bredden og dybden	96
	Særligt små virksomheder ansætter personer med løntilskud	98
	Aftalebaserede skånejob og uformelle skånejob	99
	Løntilskudsjob er oftest en aflastning for kollegaerne	101
	Konsekvenser af ansættelser på særlige vilkår	102
	Flere løntilskudsansatte end tidligere ville være alligevel blevet ansat på ordinære vilkår	104
	Analyse af virksomheder, der ansætter personer i fleksjob	105
7	MULIGHEDER OG BARRIERER, HOLDNINGER OG EKSTERNT SAMARBEJDE	109
	1/3 af virksomhederne ser positivt på de praktiske og økonomiske muligheder	110
	Muligheder og barrierer	110
	Flere virksomheder er positivt stemt over for de offentlige ordninger	112
	Holdninger	118
	De fleste virksomheder ønsker at fastholde	118
	Knap halvdelen af virksomhederne ønsker at nyansætte	122
	Virksomheders samarbejde med eksterne aktører	125
8	SAMMENHÆNGEN MELLEM TIDLIGERE ANSÆTTELSESSTED OG MARGINALISERINGSRISIKO	131
	Definitioner og datasæt	132
	Det danske arbejdsmarked og fratrædelser	133
	Karakteristika, der øger marginaliseringsrisikoen	136
	Marginaliseringsrisikoen blandt tidligere ansatte	136
	Konklusion	144

BILAG	147
Datagrundlag	147
Virksomhedssurveyen	147
Forskellen mellem de fire survey	150
BILAGSTABELLER	153
LITTERATUR	165

FORORD

Socialforskningsinstituttet gennemfører i perioden 1998-2006 en række undersøgelser med sigte på at overvåge udviklingen i arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement. Undersøgelsens baggrund er navnlig bestræbelserne på at forebygge udstødning fra arbejdsmarkedet og integrere personer, der af forskellige årsager har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse. Undersøgelsen skal gennem årlige rapporter i perioden bl.a. bidrage til at belyse, i hvilket omfang disse målsætninger opfyldes. Datagrundlaget er spørgeskemaundersøgelser blandt virksomheder og beskæftigede lønmodtagere samt registeroplysninger. Virksomhederne blev spurgt første gang i 1998 og herefter igen i 2000, i 2002 og i 2004. Det vil sige, at der nu ligger data fra fire år. Ud over beskrivelsen af udviklingen i virksomhedernes sociale engagement er der i denne årbog medtaget en registeranalyse, der bl.a. undersøger, hvad der kendetegner de virksomheder, hvor lønmodtagere ved fratrædelse har en stor sandsynlighed for at blive marginaliseret fra arbejdsmarkedet.

Der er til undersøgelsen knyttet en følgegruppe, som har drøftet et udkast til rapporten, som også er blevet kommenteret af professor Per Kongshøj Madsen, Aalborg Universitet. De takkes for gode råd og kommentarer.

Rapporten er udarbejdet af forskningsassistenterne cand.comm. Maja Rosenstock, cand.polit. Martin Sonnefeld Jørgensen, og cand.polit. Søren Jensen, ph.d.-studerende cand.polit. Cecilie Dohmann Weatherall

samt seniorforsker, cand.adm.pol., ph.d. Helle Holt, der også har været projektleder på projektet. Stud.scient.soc. Louis Havn har stået for tabellarbejdet.

Undersøgelsen er finansieret af Beskæftigelsesministeriet.

København, november 2005

Jørgen Søndergaard

RESUMÉ

Socialforskningsinstituttets årbøger undersøger udviklingen i de danske virksomheders sociale engagement set fra skiftevis virksomhedernes og lønmodtagernes synsvinkel. Årbøgerne udkommer i perioden 1999-2006, og dette er således den fjerde årbog, der undersøger engagementet set fra virksomhedernes side.

For at undersøge virksomhedernes sociale engagement er virksomhedernes indsats blevet målt på en række indikatorer. Denne årbog sætter fokus på udviklingen fra 1998 til 2004 inden for en række temaer, herunder

- Tager virksomheder hensyn til medarbejdere med mindre børn, ældre medarbejdere og medarbejdere i sygdoms- eller krisesituationer?
- Ansætter virksomheder flygtninge/indvandrere?
- Ansætter virksomheder personer med handicap?
- Formår virksomheder at fastholde medarbejdere på trods af langvarig sygdom eller nedsat arbejdssevne?
- Ansætter virksomheder personer med løntilskud?
- Tilbyder virksomheder efteruddannelse til medarbejdere med utilstrækkelige kvalifikationer?
- Vurderer virksomheder, at det er blevet lettere at have personer med nedsat arbejdssevne ansat?

POSITIV UDVIKLING PÅ STORT SET ALLE OMRÅDER

Årbogen dokumenterer en positiv udvikling inden for stort set samtlige af de nævnte områder.

Flere virksomheder tager hensyn til medarbejdere med børn, ældre medarbejdere og medarbejdere i sygdoms- eller krisesituationer

Næsten alle virksomheder (90 pct.) tager i 2004 en eller anden form for hensyn til medarbejdere med mindre børn. For samtlige af de tiltag, virksomhederne er blevet spurgt om, har der været tale om en positiv udvikling i undersøgelsesperioden.

Tre fjerdedele af samtlige virksomheder (75 pct.) gør i 2004 noget for at fastholde ældre medarbejdere, og også her er der tale om en stigning inden for alle de adspurgte områder som fx at give ældre medarbejdere mulighed for at arbejde færre timer mod en tilsvarende lønnedgang.

Samme billede tegner sig for hensynene til syge eller kriseramte medarbejdere. Således udviser 91 pct. af virksomhederne i 2004 mindst ét af de adspurgte hensyn til sygdoms- eller kriseramte medarbejdere. Her er der ligeledes tale om en stigning inden for samtlige af de hensyn, som virksomhederne er blevet spurgt om fx at give medarbejderen mere lempelege præstationskrav i en periode.

Flere virksomheder ansætter flygtninge/indvandrere

En anden positiv udvikling er, at der gennem undersøgelsesperioden har været en stadigt større andel af virksomheder, der har flygtninge/indvandrere ansat. I 2004 har 24 pct. af samtlige danske virksomheder således mindst en flygtning/indvandrer ansat. Til sammenligning var den tilsvarende andel i 1998 16 pct.

Flere virksomheder ansætter personer med handicap

På lignende vis er der i undersøgelsesperioden en stigende andel af virksomheder, der beskæftiger personer med handicap. I forhold til 1998 er der sket en signifikant stigning: I 2004 er der således personer med handicap ansat på 17 pct. af de danske virksomheder mod 12 pct. i 1998.

ØGET BEHOV FOR SOCIALT ENGAGEMENT

Ovenstående resultater peger alle i retning af, at virksomheder påtager sig et større og større socialt engagement. Der er dog også resultater fra årbogen, der viser, at det måske er blevet vanskeligere at påtage sig et socialt engagement, og at behovet for et socialt engagement samtidig er stigende, begge dele formentlig på grund af den generelle udvikling på arbejdsmarkedet.

Flere virksomheder fastholder medarbejdere – men samtidig fratræder flere

En indikator for virksomhedernes sociale engagement er, hvorvidt virksomhederne formår at fastholde medarbejdere, der har været langvarigt syge eller fået forringet arbejdsevne i øvrigt. Fra 1998 til 2004 har en stigende andel af virksomheder fastholdt mindst én medarbejder. 28 pct. af virksomhederne oplyser i 2004, at de har fastholdt mindst én medarbejder med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne, hvilket er en signifikant stigning i forhold til 1998, hvor andelen var 23 pct. Umiddelbart kan denne udvikling tolkes positivt, idet flere virksomheder har formået at fastholde deres medarbejdere. Selv samme udvikling kan dog også ses som udtryk for, at arbejdsmarkedet måske er blevet mere krævende, fordi det tilsyneladende har været *nødvendigt* for en stigende andel af virksomheder at fastholde medarbejdere. At arbejdsmarkedet er blevet mere krævende, understøttes af, at der gennem undersøgelsesperioden ligeledes har været en stigende andel af virksomheder, der har oplevet, at medarbejdere er ophørt i arbejdet som følge af langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne. I 2004 er det 15 pct. af virksomhederne, der har oplevet dette, mod 11 pct. i 1998.

Flere virksomheder ansætter personer i job med løntilskud

En lignende diskussion kan tages i forbindelse med udviklingen i løntilskudsansættelser. Her har der gennem undersøgelsesperioden ligeledes været tale om en signifikant stigning i andelen af virksomheder, der har mindst én medarbejder ansat i et job med løntilskud. I 2004 lå andelen på 34 pct. – til sammenligning var andelen 21 pct. i 1998. Men hvordan skal denne stigning tolkes? På den ene side må det anses for positivt, at en større andel af virksomheder ansætter personer i job med løntilskud, da disse personer enten har problemer i form af nedsat arbejdsevne eller ledighed. På den anden side kan det tyde på, at arbejdsmarkedet er blevet

mere krævende, hvis flere personer ikke kan klare en ansættelse på ordinære vilkår.

Flere virksomheder tilbyder efteruddannelse til medarbejdere med utilstrækkelige kvalifikationer

I gennem undersøgelsesperioden har der været en stigende andel af virksomheder, der *i høj grad* eller *i nogen grad* tilbyder efteruddannelse til medarbejdere, der ikke lever op til kvalifikationskravene. Således gav i alt 64 pct. af virksomhederne *i høj grad* eller *i nogen grad* disse medarbejdere mulighed for efteruddannelse i 2004 mod 53 pct. i 2002. Igen er det en positiv udvikling, at virksomhederne påtager sig at videreudanne medarbejdere, men omvendt kan stigningen i tilbud om efteruddannelse også ses som udtryk for, at flere og flere medarbejdere har fået forældede kvalifikationer, hvilket igen peger i retning af et mere krævende arbejdsmarked.

Flere virksomheder er positive i deres vurdering af mulighederne for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne

32 pct. af virksomhederne vurderer i 2004, at udviklingen i deres egen situation har gjort det sværere at have personer med nedsat arbejdsevne ansat, og her har der ikke været de store ændringer siden 1998. Til gengæld er der også en del virksomheder, som mener, at udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det lettere at have sådanne personer ansat (29 pct.) – en andel, som er steget støt siden 2000. Der er således tale om såvel positive som negative tendenser i undersøgelsesperioden.

Når virksomhederne mere overordnet bliver spurgt, i hvor høj grad de finder det praktisk og økonomisk muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat, svarer 34 pct. i 2004, at det *i høj grad* eller *i nogen grad* er muligt, mens 65 pct. vurderer, at det *i mindre grad* eller *slet ikke* er muligt. Siden 1998 er virksomhederne blevet lidt mere positive i deres vurdering af de praktiske og økonomiske muligheder for at have personer med nedsat arbejdsevne, hvilket måske kan tilskrives deres positive vurdering af udviklingen i de offentlige ordninger.

På den ene side er det positivt, at flere virksomheder er positive i deres vurdering af de praktiske og økonomiske muligheder for at have personer med nedsat arbejdsevne ansat. På den anden side kan man ærgre sig over, at der på det danske arbejdsmarked anno 2004 stadig er 65 pct. af virksomhederne, der vurderer, at det *i mindre grad* eller *slet ikke* er muligt at have disse personer ansat.

Alt i alt kan den udvikling, der har fundet sted gennem undersøgelsesperioden, således både afspejle, at virksomheder har påtaget sig et øget socialt engagement i perioden, men måske også, at de krav, der stilles til en medarbejder i 2004, er større end de krav, der blev stillet i 1998, hvilket på sin side stiller endnu større krav til virksomhedernes sociale engagement.

INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER

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

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

Data om virksomhedernes oplevelse af deres sociale engagement stammer fra disse spørgeskemaundersøgelser. De er alle gennemført af SFI-Survey. Nærværende undersøgelse er gennemført i tidsrummet december 2004 til februar 2005, men data fra alle fire år vil blive anvendt i rapporten. Stikprøven af virksomheder er trukket fra CVR-registeret. Stikprøven bestod af 3.284 virksomheder og arbejdssteder, 2.299 besvarede skemaet, hvilket giver en svarprocent på 70. For mere detaljerede oplysninger om data, se data-bilaget.

Hvert år tages der et særligt tema op. I dette års årbog vil der blive set på, hvilke karakteristika der er ved de personer, der er marginaliseret, samt hvilke karakteristika der er ved de virksomheder, hvor den sidste

ansættelse var, inden marginaliseringen fandt sted. Denne analyse foretages på registerdata.

HVAD SKAL BELYSES?

I denne fjerde årbog med data om virksomhedernes sociale engagement er det stadig udviklingen i det sociale engagement, der er hovedsigtet. Når man som i Danmark har valgt, at virksomhedernes indsats skal ske på frivillig basis, er disse målinger en måde, hvorpå man fra politisk hold kan følge med i, om virksomhederne faktisk ændrer adfærd. Ligeledes belyser undersøgelserne, hvordan fx løntilskudsjobbene bliver brugt af virksomhederne, og hvordan den megen politiske fokus på fx sygefravær har påvirket virksomhedernes håndtering af samme. Disse formål kan kun opfyldes, hvis man kan se udviklingen over tid. For at kunne måle en udvikling over tid er det for det første nødvendigt, at stikprøven er trukket på samme måde hver gang, og for det andet, at virksomhederne bliver præsenteret for de samme spørgsmål år efter år.

Hvad angår spørgsmålene, er der i år foretaget visse ændringer i spørgeskemaet. Enkelte spørgsmål er udgået, og andre nye er medtaget. Ændringerne gennemgås i kapitel 2 og i data-bilaget, men de er af en sådan karakter, at de ikke får indflydelse på det essentielle, nemlig at kunne belyse udviklingen i virksomheders sociale engagement i perioden 1998-2004.

Ud over selve udviklingen i virksomhedernes sociale engagement er der i dette års rapport gjort mere ud af, hvad man kunne kalde indsatsens omfang. Både i sidste virksomhedsrapport (Holt m.fl., 2003) og i sidste lønmodtagerrapport (Holt m.fl., 2004) har en af konklusionerne været, at engagementet så ud til at være stigende, men at stigningen primært skyldes, at det er de samme virksomheder, der gør mere, og ikke, at der er flere virksomheder, der har kastet sig ud i fx at ansætte medarbejdere med løntilskud. Denne formodning vil blive forfulgt i nærværende rapport, idet vi vil prøve at belyse både bredden og dybden i det sociale engagement.

Lønmodtagerne er ligesom virksomhederne blevet spurgt om deres vurdering af deres arbejdsplads og det sociale engagement (Holt m.fl., 2004). Vi vil løbende foretage en sammenligning af virksomhedernes og lønmodtagernes vurdering af indsatsen. På den måde bliver det muligt at få en belysning af, om virksomhedernes vurdering af egen indsats deles af

lønmodtagerne. Det skal dog påpeges, at det ikke er lønmodtagere på de adspurgte virksomheder, der er blevet spurgt, men en tilfældig stikprøve af lønmodtagere, så sammenligningerne skal kun betragtes som et fingerpeg.

Virksomheder er forskellige, og det er rimeligt at antage, at netop forskellighederne har betydning for, hvilken type og i hvilket omfang virksomheden påtager sig et socialt engagement. Igennem årene har det været et fast punkt at se på henholdsvis virksomhedernes ejerforhold (offentlig eller privat) samt størrelsen (antal ansatte) som afgørende for omfanget af det sociale engagement. Det har dog også været klart, at andre variable end netop disse to kan have betydning for en virksomheds sociale engagement. De foregående undersøgelser har fx vist, at de store private og de store offentlige virksomheder efterhånden har en nogenlunde ens adfærd, hvilket antyder, at sektoren i nogle tilfælde har mindre betydning. Det er derfor nærliggende at undersøge, om der kunne være andre karakteristika, der har betydning for omfanget og typen af socialt engagement. I denne rapport vil dette synspunkt blive forfulgt, idet flere baggrundsvariable vil komme i spil, ligesom der vil blive anvendt multivariate regressionsanalyser. Der er således tre vinkler, der skal belyses i rapporten:

- Er der sket en positiv eller negativ udvikling i virksomhedernes sociale engagement i perioden 1998-2004? Er udviklingen i virksomheders sociale engagement primært sket i dybden, i bredden eller begge dele?
- Er der overensstemmelse mellem virksomhedernes og lønmodtagernes vurderinger af det sociale engagement?¹
- Er der karakteristika ved virksomhederne ud over størrelse og ejerforhold, der har betydning for typen og omfanget af det sociale engagement?

HVAD ER DET, DER MÅLES?

Virksomheders sociale engagement er ikke et fast defineret begreb. Indholdet i begrebet ændrer sig over tid, nye begreber opstår med et andet indhold, fx virksomheders samfundsmæssige ansvar, der også inddrager virksomheders ansvar over for fx det fysiske miljø og menneskerettigheder,

1. Som skrevet er der ikke tale om lønmodtagere og arbejdsgivere fra samme virksomhed, så der er ikke tale om en bogstavelig overensstemmelse, men udelukkende en beskrivelse af tendenser.

den nationale kontekst har afgørende betydning for indholdet i begrebet, og endelig har internationale krav til danske virksomheder også betydning for danske virksomheders prioriteringer.

I Danmark har man siden 1994 fra politisk side forsøgt at øge virksomhedernes sociale engagement ved hjælp af holdningsbearbejdning, økonomiske incitamenter i form af fx løntilskud samt ved etablering af nye samarbejdsrelationer mellem virksomheder og fx kommuner. I dette er indeholdt en antagelse om, at virksomheders adfærd er og kan påvirkes af, hvad der foregår lovgivningsmæssigt, af strukturelle og konjunkturelle forhold samt af debatten i samfundet som sådan.

Der findes som sagt ingen fast definition på virksomheders sociale engagement, da indholdet vil være præget af, hvad der sker i det omkringliggende samfund. Men årbogsmålingerne er i en eller anden forstand konstante, idet de spørgsmål, der blev formuleret i 1998, også er stillet i 2004, da det er udviklingen, vi er interesserede i. Derfor valgte vi allerede i 1998 at beskrive og måle virksomheders sociale engagement ved hjælp af nogle bestemte indikatorer. I undersøgelserne spørges der til en række konkrete aktiviteter, som antages at forebygge, løse eller mindske sociale problemer, og som udspringer af virksomheders adfærd.

Undersøgelserne forholder sig således ikke til virksomhedernes motiv for en given adfærd, men kun til de konkrete aktiviteter. De konkrete aktiviteter og dermed engagementet kan være rettet mod virksomhedens egne medarbejdere – her er tale om *internt* socialt engagement – eller det kan være rettet mod personer uden for virksomheden – her taler vi om *eksternt* socialt engagement. Både det interne og det eksterne sociale engagement kan være enten forebyggende eller afhjælpende.

Populært er det blevet omsat til de tre nøgleord:

- forebyggelse (internt forebyggende ansvar – rettet mod kernearbejdskraften)
- fastholdelse (internt afhjælpende ansvar – rettet mod de marginaliserede)
- nyansættelser (eksternt afhjælpende ansvar – rettet mod de marginaliserede eller udstødte).²

2. Det eksternt forebyggende ansvar som fx hjælp til lokalområdet indgår ikke i målingsundersøgelserne.

Denne opdeling er dog vanskelig at opretholde fuldstændigt, da der er mange overlap mellem de tre typer af socialt engagement. Er seniorpolitik for eksempel et forebyggende eller et fastholdende tiltag? Personer ansat i et fleksjob kan være blevet fastholdt på deres arbejdsplads via et fleksjob og vil derved være et internt afhjælpende tiltag, mens en person indsluset på virksomheden via et samarbejde med kommunen – altså en nyansættelse – vil være et eksternt afhjælpende engagement. Så selvom de tre typer af socialt engagement er udgangspunktet for rapportens disponering, vil der være tilfælde af socialt engagement, det kan være vanskeligt at placere i denne struktur. Med disse forbehold in mente vil årets rapport være opbygget således:

Kapitel 2 indeholder en definition og afgrænsning af begrebet virksomheders sociale engagement, og hvilke indikatorer der er forbundet hermed. Endvidere beskriver kapitlet ændringer i konteksten for virksomhedernes sociale engagement, herunder såvel lovændringer og aftaler på arbejdsmarkedet som strukturelle forhold som fx de økonomiske konjunkturer. Endelig indeholder kapitlet en egentlig læsevejledning.

Kapitel 3 beskriver de forebyggende tiltag. Det vil sige, at fokus ligger på de personalepolitiske tiltag som fx hensynet til medarbejdere med mindre børn og hensynet til ældre medarbejdere.

Kapitel 4 tager sig af de fastholdende indsatser. Det vil sige personalepolitiske tiltag i forbindelse med sygdom og krise samt virksomhedens tilbud om efteruddannelse til medarbejdere, der ikke længere lever op til kvalifikationskravene.

Kapitel 5 ser på dem, der i denne årbog er kaldt de udsatte grupper. Det drejer sig om personer med anden etnisk baggrund end dansk samt om personer med handicap. Disse to grupper kan være ansat på ordinære vilkår eller på særlige vilkår alt afhængigt af arbejdsevnen. De betragtes udelukkende som udsatte grupper, fordi de generelt har vanskeligere ved at opnå en arbejdsmarkedstilknytning end personer af dansk oprindelse og personer uden handicap.

Kapitel 6 belyser virksomhedernes ansættelser af personer på særlige vilkår. De særlige vilkår kan bestå i løntilskud, men også i ansættelser, der i praksis har indbygget skånehensyn. Her kan være tale om både fastholdelse af egne medarbejdere og indslusning af nye medarbejdere.

Kapitel 7 ser på, hvordan virksomhederne oplever henholdsvis muligheder og barrierer for at påtage sig et socialt engagement. Endvidere er det i dette kapitel, at virksomhedernes holdninger til det sociale engagement afsløres, ligesom samarbejdet med eksterne aktører belyses.

Kapitel 8 analyserer via registeroplysninger, hvilke personlige karakteristika der kan knyttes til de personer, som må betragtes som marginaliserede fra arbejdsmarkedet. Endvidere undersøger vi, hvilke karakteristika der kan tillægges de virksomheder, der var det sidste arbejdssted for de nu marginaliserede personer.

SAMMENFATNING AF RESULTATERNE

Alle virksomheder tager hensyn til medarbejdere med børn

90 pct. af alle virksomheder tager en eller anden form for hensyn til medarbejdere med mindre børn. En større andel af virksomheder tilbyder i dag medarbejdere med børn fleksible arbejdstider sammenlignet med de tidligere år. 72 pct. af alle virksomheder giver medarbejdere med mindre børn denne mulighed i 2004. Den samme udvikling kan ses i forhold til muligheden for at arbejde hjemme. 29 pct. giver denne mulighed i 2004. Endelig er der en større andel af virksomhederne, der udviser mange hensyn over for børnefamilierne, og færre, der udviser få eller ingen af de omtalte hensyn.

Ved hjælp af en multivariat regressionanalyse har vi fået et billede af den typiske virksomhed, der har flere tiltag rettet mod medarbejdere med mindre børn: Det er en stor offentlig virksomhed, hvis medarbejdere har en erhvervsfaglig eller videregående uddannelse. Derudover har virksomheden en personaleafdeling, og den har ikke umiddelbart problemer med at tiltrække kvalificerede medarbejdere. Endelig har den typiske virksomhed inden for de sidste år indført en række organisatoriske ændringer.

3/4 af alle virksomheder viser hensyn over for ældre medarbejdere

75 pct. af alle de virksomheder, der er blevet spurgt, viser i 2004 de ældre medarbejdere mindst ét hensyn. Signifikant flere virksomheder end i de tidligere år tilbyder ældre medarbejdere *kortere arbejdstid med hel eller delvis lønkomensation* (35 pct. i 2004), om end *kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang* er det tilbud, som den største andel af virksomheder oplyser at have tilbudt (59 pct. i 2004). Som tilfældet var med hensynet til børnefamilierne, kan vi konstatere, at en større andel af virksomheder end tidligere udviser mange hensyn over for ældre medarbejdere, mens en mindre andel af virksomheder ikke tilbyder nogen af de omtalte muligheder.

En virksomhed, der har mange tiltag rettet mod ældre medarbej-

dere, er typisk en stor virksomhed, der har en personaleafdeling. Den har ikke umiddelbart problemer med at tiltrække kvalificerede medarbejdere, og den har inden for de sidste år indført en række organisatoriske ændringer.

Alle tager hensyn til sygdoms- eller kriseramte medarbejdere

Næsten alle virksomheder yder en eller anden form for støtte til sygdoms- eller kriseramte medarbejdere. I 2004 tager 91 pct. af samtlige virksomheder hensyn til denne gruppe medarbejdere ved mindst en af de nævnte muligheder. De redskaber, som flest virksomheder benytter, er *mere lempelige præstationskrav i en periode* samt *tolerance over for fravær fra arbejdet*. Henholdsvis 86 og 88 pct. af samtlige virksomheder svarer, at de yder disse former for støtte.

En typisk virksomhed, der har mange ordninger over for syge- eller kriseramte medarbejdere, er en stor offentlig virksomhed med en personaleafdeling. Derudover har den typiske virksomhed ikke problemer med at tiltrække kvalificeret arbejdskraft, og den har inden for de sidste år indført mindst tre organisatoriske ændringer. Endelig vurderer den, at der i høj grad eksisterer en fælles kultur eller korpsånd på arbejdspladsen. Derimod har de ansattes uddannelsesniveau, andelen af kvinder og virksomhedens økonomiske situation ingen betydning for omfanget af ordninger.

Stigning i både fastholdelser og i ophør af ansættelser

28 pct. af samtlige virksomheder har fastholdt en medarbejder på trods af langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne. Det tilsvarende tal var 23 pct. i 1998. Ligeledes er der en større andel, der finder det nødvendigt at lade ansættelser ophøre pga. sygdom eller nedsat arbejdsevne. 15 pct. af samtlige virksomheder har oplevet dette i 2004 mod 11 pct. i 1998. Der er således tale om både en stigning i fastholdelser og i ophør af ansættelser.

Ser vi på det estimerede antal af medarbejdere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne, der henholdsvis er blevet fastholdt eller er fratrukket, er der ligeledes tale om en stigning i antallet af fastholdelser, og samtidig også en stigning i antallet af medarbejdere, der er fratrukket som følge af sygdom eller nedsat arbejdsevne. I 2004 blev ca. 40.300 medarbejdere fastholdt i arbejdet mod ca. 28.600 i 1998. Cirka 25.400 medarbejdere fratrukkede arbejdet pga. sygdom eller nedsat arbejdsevne. Sidstnævnte er en markant stigning i forhold til 1998, hvor ca. 16.100 medarbejdere måtte ophøre.

Den typiske virksomhed, der fastholder sine medarbejdere, er en stor offentlig virksomhed, der inden for de sidste år har indført en række organisatoriske ændringer. Det kan virke overraskende, at de ansattes uddannelsesniveau ikke har nogen betydning, da man kunne forvente, at virksomheder med højt uddannet arbejdskraft oftere fastholder deres medarbejdere, da højtuddannede kunne være vanskelige at erstatte. Men dette er ikke tilfældet.

En stigende andel anvender efteruddannelse som et middel til fastholdelse

64 pct. af samtlige virksomheder tilbyder i 2004 efteruddannelse til medarbejdere, der ikke lever op til kvalifikationskravene, mod 53 pct. i 2002. Stigningen skyldes særligt en stigning hos de private virksomheder. Der er dog stadig en større andel af de offentlige virksomheder end af de private og en større andel af de store end af de små virksomheder, der tilbyder efteruddannelse som et middel til fastholdelse.

De private virksomheder er gode til integration af flygtninge og indvandrere

24 pct. af samtlige virksomheder har i 2004 flygtninge eller indvandrere ansat. Dette er en stigning i forhold til 2002 (dog ikke signifikant). Stigningen er udtryk for, at en større andel af både offentlige og private samt større og mindre virksomheder i dag har ansat flygtninge eller indvandrere i forhold til tidligere år.

En større andel af de offentlige end af de private virksomheder har flygtninge eller indvandrere ansat, og sådan har det været alle de år, vi har målt udviklingen. En anden måde at vurdere indsatsen på er ved at se på antallet af ansatte flygtninge/indvandrere i forhold til antallet af ansatte etniske danskere. Herved ser vi, at de private virksomheder faktisk har været bedre til at ansætte flygtninge/indvandrere end de offentlige virksomheder, ligesom de store virksomheder relativt set har flere personer med anden etnisk baggrund ansat end de mindre virksomheder.

Langt de fleste flygtninge og indvandrere (85 pct.) blev i sin tid ansat på ordinære vilkår.

De offentlige virksomheder er gode til at ansætte personer med handicap

17 pct. af samtlige virksomheder havde en eller flere personer med handicap ansat i 2004. Gennem undersøgelsesperioden har der været en støt

stigning, der dog har været størst i de store virksomheder, hvorimod det er gået mere trægt i de mindre virksomheder. Særligt blandt de offentlige virksomheder har der været en stigning i andelen af virksomheder, der har personer med handicap ansat. I 2004 har 31 pct. af samtlige offentlige virksomheder mod 13 pct. af de private personer med handicap ansat.

Ser man på, hvor mange procent personer med handicap udgør af samtlige ansatte på virksomheden, kan det konstateres, at de offentlige virksomheder relativt set har flere personer med handicap ansat end de private, og at mindre virksomheder har flere end de store virksomheder.

Størstedelen af de personer med handicap, der er i beskæftigelse, er ansat på ordinære vilkår. Det gælder 58 pct. af personerne med handicap.

1/3 af virksomhederne har en person med løntilskud ansat

34 pct. af samtlige virksomheder har i 2004 en eller flere medarbejdere i løntilskudsjob, hvilket er en signifikant stigning i forhold til de foregående år. I 1998 angav 21 pct. af samtlige virksomheder at have en person ansat med løntilskud. Det er særligt de mindre virksomheder, der står for denne udvikling. Endvidere viser det sig, at på de virksomheder, der har ansatte i løntilskudsjob og fleksjob, udgør ansættelser med løntilskud en større andel af medarbejderne på de små virksomheder end på de store. En større andel af de offentlige virksomheder end af de private har mindst én ansat med løntilskud (57 pct. af de offentlige virksomheder og 27 pct. af de private).

I 2004 var 29 pct. af de ansatte med løntilskud udtryk for fastholdelse, idet de var ansat på virksomheden før løntilskudsjobbet. Over to tredjedele af løntilskudsjobbene har således været udtryk for eksternt socialt engagement, da de har vedrørt personer, der er ansat *udefra*.

2/3 af løntilskudsjobbene er fleksjob

Ud af de 34 pct. af samtlige virksomheder, der har ansatte i løntilskudsjob i 2004, udgør ansatte efter fleksjobordningen 66 pct. Dette er en signifikant stigning i forhold til de tidligere år og især i forhold til 1998, hvor fleksjob kun udgjorde 13 pct. af de støttede ansættelser. Stigningen i fleksjobansættelserne har fundet sted gennem alle årene og for alle typer af virksomheder.

Kun 2 pct. af samtlige virksomheder beskæftiger i 2004 personer i aftalebaserede skånejob. 11 pct. af virksomhederne har ansatte i uformelle

skånejob. Derudover oplyser 5 pct. af virksomhederne, at de gør brug af mentorordningen.

Ser man på, hvilke virksomheder der har personer med løntilskud ansat, viser det sig, at jo større virksomheden er, desto større er sandsynligheden for, at der ansættes fleksjobbere. Tilstedeværelsen af en personaleafdeling forøger sandsynligheden for, at virksomheden har ansatte i fleksjob. Hvis en kommune eller Arbejdsformidlingen har kontaktet virksomheden med henblik på ansættelse af personer i løntilskudsjob, øger det sandsynligheden for, at virksomheden beskæftiger personer i fleksjob.

¼ mener, at personer i løntilskudsjob reducerer behovet for ordinært ansatte

24 pct. af virksomhederne vurderer i 2004, at ansættelser af personer i tilskudsjob medfører, at behovet for at ansætte medarbejdere uden tilskud bliver mindre. I den forbindelse skal det påpeges, at mens der er blevet færre private virksomheder, der mener, at behovet for at ansætte medarbejdere uden tilskud bliver mindre, så er der blevet signifikant flere offentlige virksomheder, der mener dette fra 2002 til 2004. Andelen af virksomheder, der mener, at ansatte i løntilskud reducerer behovet for ordinært ansatte, har ellers været størst i den private sektor gennem de år, udviklingen er blevet målt. I 2004 vender dette billede altså.

Virksomhederne er også blevet spurgt om, *hvor mange* af de personer, de har ansat med løntilskud, der alligevel var blevet ansat på ordinære vilkår, hvis det ikke havde været muligt at få løntilskud. Omfanget heraf ligger på godt 12.000 personer. I forhold til 1998 og 2002 har der været tale om næsten en fordobling af antal personer, der ville være blevet ansat på ordinære vilkår.

Virksomheder og lønmodtageres vurderinger udvikler sig i samme retning

Virksomheder og lønmodtagere er forholdsvis enige i deres vurderinger af virksomhedernes sociale engagement. Virksomhedernes vurdering af egen indsats er på et højere niveau end lønmodtagernes, men retningen er ifølge de to grupper den samme. Det skal dog påpeges, at det ikke er lønmodtagere og arbejdsgivere fra samme virksomhed, der er blevet spurgt.

De offentlige ordninger har gjort det lettere at udvise socialt engagement

Omkring en tredjedel af virksomhederne finder det praktisk og økonomisk muligt at have personer med nedsat arbejdsevne ansat, mens de resterende to tredjedele finder det i mindre grad eller slet ikke muligt.

32 pct. af virksomhederne i 2004 mener, at udviklingen i deres egen situation har gjort det sværere at have personer med nedsat arbejdsevne ansat, og at det har været sådan siden 1998. Derimod er der en del virksomheder (29 pct.), som mener, at udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det lettere at ansætte sådanne personer. Denne udvikling er steget støt siden 2000.

Halvdelen af virksomhederne er positive over for nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne i 2004. Til sammenligning er 73 pct. positive over for fastholdelse af egne medarbejdere. Der er således stadig flere virksomheder, der fastholder medarbejdere, end der nyansætter personer med nedsat arbejdsevne.

Stigning i kommunernes kontakt med virksomheder

Kommunerne tager oftere kontakt til virksomhederne i 2004, end de gjorde i 1998. Denne udvikling er signifikant. Det er ikke så mærkeligt, idet man må formode, at langt de fleste kommuner i dag simpelthen har en procedure for kontakten med virksomhederne i deres områder. Samtidig viser undersøgelsen, at det er strengt nødvendigt, hvis antallet af nyansættelser skal øges, idet virksomhederne ikke selv tager kontakt til kommunen. Nok er virksomhederne blevet langt mere socialt engagerede end tidligere, men når det gælder indslusning/nyansættelser, skal kommunerne stadig være de udfarende.

Andelen af virksomheder, der har et konkret samarbejde med kommunen og Arbejdsformidlingen om disse ansættelser, er også steget mærkbart. Andre aktører som fx private konsulentfirmaer spiller næsten ingen rolle.

Især ufaglærte kvinder har en øget risiko for marginalisering

4 pct. af den danske arbejdsstyrke kan betegnes som marginaliseret fra arbejdsmarkedet, hvis de marginaliserede defineres som personer, der modtager ydelser i over et år på grund af ledighed, aktivering, orlov i forbindelse med uddannelse eller børn eller opstart af selvstændig virksomhed. Via registeranalyser kan det konkluderes, at en person med en kort uddannelse, som fratræder en virksomhed, har større risiko for at blive mar-

ginaliseret end en person med videregående uddannelse. Kvinder og indvandrere har også højere sandsynlighed for at blive marginaliseret efter fratrædelse. Undersøgelsen viser endvidere, at de personer, der har en særlig høj marginaliseringsrisiko, oftere kommer fra fremstillingsvirksomheder eller hotel og restaurationsbranchen end fra andre brancher.

Diskussion og perspektiver

Ser vi på årets målingsresultater lidt på tværs og lidt fra oven, er der flere forhold, der falder i øjnene.

Der er forskelle mellem virksomheder

Målingerne har igennem årene vist, at der er stor forskel på virksomheders håndtering af det sociale engagement. Dette er ikke overraskende, da forskellige virksomheder selvfølgelig har forskellige rammevilkår. I dette års måling har vi netop sat fokus på forskellighederne, og det er der kommet nogle ganske interessante resultater ud af, som kan være udgangspunkt for, hvordan man som fx offentlig myndighed henvender sig til forskellige typer af virksomheder. Undersøgelsens resultater kan bidrage til, at fremtidens kampagner for virksomheders sociale engagement målrettes de forskellige typer af virksomheder lidt mere.

Uanset om der er tale om personer med handicap eller personer ansat med et løntilskud, er det generelt sådan, at de små virksomheder, der gør noget, gør mere end de store virksomheder. De store virksomheder skulle have et større antal personer ansat med de nævnte karakteristika, hvis det skulle svare til det antal, der er ansat på de små virksomheder. Denne observation kunne motivere, at man opfordrede de store virksomheder til at indsluse flere, mens det i forhold til de små virksomheder handler mere om at få flere virksomheder til overhovedet at indsluse nogen.

Det fremgår ligeledes af undersøgelsen, at mens private virksomheder relativt set har flere flygtninge og indvandrere ansat, så har den offentlige sektor flere personer med handicap ansat. En anbefaling i den forbindelse ville være, at de to sektorer søgte erfaringer hos hinanden, for hvad er årsagen til denne forskel? Ville det være muligt at lære af hinandens erfaringer og dermed øge indslusningen af henholdsvis personer med anden etnisk baggrund og personer med handicap?

Personalepolitik er normen på danske virksomheder

Personalepolitikker, der rummer hensyn til medarbejdere med mindre børn, til ældre medarbejdere samt til medarbejdere, der er ramt af sygdom eller krise, eksisterer på langt de fleste virksomheder. Endvidere ser det ud til, at har man først et af de nævnte hensyn, så har man meget ofte også flere. Konklusionen må være, at der er personalepolitikker på samtlige danske virksomheder i en eller anden form. I den forbindelse er et interessant spørgsmål, om disse politikker også fungerer i praksis. Bliver de implementeret, og bliver de brugt? Når vi har spurgt lønmodtagerne om netop dette, er der to tendenser. For det første er lønmodtagernes vurderinger en smule mere forbeholdne end virksomhedernes. For det andet er der en lille tendens til, at målgruppen for en given politik er mindre positive end resten af lønmodtagerne. Konkluderende kan man sige, at det måske efterhånden ikke er så interessant kun at spørge til politikkerne, der jo er på plads. Det interessante er at spørge til brugen af politikkerne, og her tænkes på at spørge både lønmodtagerne og mellemliderne. Mellemliderne er særligt interessante, fordi det er dem, der står for den daglige implementering af personalepolitikken.

Fælles for virksomheder, der både gør meget for medarbejdere med børn og for ældre ansatte, er, at det er store virksomheder, der har en personaleafdeling. Derudover vurderer de muligheden for at tiltrække kvalificerede medarbejdere som *meget godel/ret gode*. Og de har det til fælles, at de inden for de sidste år har indført mindst tre organisatoriske ændringer. Endelig har de ansattes uddannelsesniveau betydning for, hvorvidt virksomhederne har mange tiltag rettet mod børnefamilier. Jo højere uddannelsesniveau blandt medarbejderne, desto større er sandsynligheden for, at der tages hensyn til børnefamilier, hvorimod uddannelsesniveaet ikke påvirker antallet af tiltag over for ældre ansatte.

Uden at kunne sige noget specifikt om kausalforholdene er det en nærliggende tanke, at netop de mange personalepolitikker samt de moderne ledelsesformer er medvirkende til, at det er nemt at rekruttere nye medarbejdere. Dette resultat kunne være et argument, hvis man vil overbevise mindre virksomheder med en mere traditionel personalehåndtering om, at personalepolitik betaler sig.

Løntilskudsjob er udtryk for meransættelser

Der er i perioden sket en voldsom stigning i antallet af personer, der er ansat med løntilskud. Særligt er fleksjobordningen blevet populær. Fleksjobordningen blev etableret med henblik på at give personer med nedsat

arbejdsevne muligheder for at anvende deres resterende arbejdsevne på arbejdsmarkedet. Målet er og har været at formindske antallet af personer på overførselsindkomster, at udvide arbejdsstyrken samt at anvende alles ressourcer til glæde for den enkelte og for samfundet generelt.

Når nu fleksjobordningen faktisk er blevet populær, er spørgsmålet selvfølgelig, om ordningen så har skaffet flere i arbejde, og om der er færre personer på overførselsindkomster. I denne forbindelse kan undersøgelsen bidrage med nogle fingerpeg om, hvorvidt fleksjobordningen faktisk bruges til at nyansette personer med nedsat arbejdsevne og dermed bidrager til en udvidelse af arbejdsstyrken, eller om virksomheden bruger løntilskuddet til personer, de førhen ville have fastholdt eller nyansat på ordinære vilkår.

Resultaterne fra undersøgelsen peger på, at løntilskudsjobbene primært er udtryk for meransættelser. Der er tale om nyansættelser, når vi ser på fleksjobbene, ligesom virksomhederne vurderer, at løntilskudsjobbene giver en merbeskæftigelse. Det ville dog være formålstjenligt med en større indsigt i, hvordan virksomhederne konkret anvender fleksjobordningen, og hvordan de kompetencer, som personer i fleksjob har, udnyttes.

Arbejdsmarkedet bliver tilsyneladende stadig mere krævende

Hvert eneste år må vi konstatere, at arbejdsmarkedet tilsyneladende bliver mere krævende – i hvert tilfælde, når man spørger virksomhederne. Der er sket en stigning i andelen af virksomheder, der angiver at have fastholdt personer med sygdom eller nedsat arbejdsevne. Ligeledes er der en stigning i andelen af virksomheder, der angiver, at der er medarbejdere, hvis ansættelse er ophørt på grund af sygdom eller nedsat arbejdsevne. Endvidere er både antallet af personer, der har haft behov for at blive fastholdt, og personer, der har måttet sige farvel til arbejdet, steget. Konstant igennem årene har der været godt en tredjedel af virksomhederne, der har fundet, at udviklingen i arbejdspladsens situation har gjort det meget eller noget sværere at have personer med nedsat arbejdsevne ansat. Endelig er der 65 pct. af virksomhederne, der vurderer, at det i mindre grad eller slet ikke er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat. Dette kunne godt give et samlet billede af et arbejdsmarked, hvor det i nogen grad er vanskeligt for virksomhederne at have personer ansat, der ikke lever fuldt op til kravene, fx pga. nedsat arbejdsevne, ligesom stigningen i antallet af personer, der har behov for et løntilskudsjob, kunne være udtryk for et mere belastende arbejdsmarked.

Hvis det er rigtigt, at arbejdsmarkedet er blevet mere krævende, er

det formentlig stadig nødvendigt at gøre virksomheder opmærksomme på, hvor vigtigt det er at sikre, at medarbejdernes kvalifikationer følger med udviklingen, ligesom kampen mod dårligt psykisk og fysisk arbejdsmiljø stadig skal have høj prioritet, således at så få personer som muligt pådrager sig en nedsat arbejdsevne.

BEGREBER, KONTEKST OG METODE

I dette kapitel vil vi indkredse nærmere, hvad der menes med virksomheders sociale engagement, og beskrive forskellige forhold, der har relevans for dette engagement. Først vil vi gøre rede for, hvad der forstås ved virksomheders sociale engagement i en social- og arbejdsmarkedspolitisk kontekst. Dernæst vil vi beskrive det offentliges indsats for at øge det sociale engagement. Så vil vi beskrive relevante politiske tiltag og aftaler på arbejdsmarkedet med betydning for det sociale engagement. Herefter følger der en beskrivelse af nogle afgørende træk i den samfundsøkonomiske udvikling, som har betydning for engagementet. Til sidst vil vi se på selve målingen af det sociale engagement. Vi vil se på, hvilke forhold der kan influere på målingen, hvordan lønmodtagerens syn med fordel kan inddrages i undersøgelsen, og hvilke forhold man skal være opmærksom på i udformningen af målingen.

VIRKSOMHEDERNES SOCIALE ENGAGEMENT

Siden 1994 har der fra mange sider været fokus på virksomheders sociale engagement, forstået som virksomheders frivillige deltagelse i løsningen af sociale problemer relateret til arbejdsmarkedet. Ideen er, at virksomhederne bør gøre en indsats for at forebygge sociale problemer, fx ved at udforme en personalepolitik, som får familieliv og arbejdsliv til at hænge

sammen, og som sikrer, at ældre medarbejdere bliver på arbejdspladsen. Desuden lægger virksomhederne vægt på, at de fastholder medarbejdere, som står i fare for at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet, og at de integrerer vanskeligt stillede personer. I rapporten skelner vi mellem *internt* og *eksternt* socialt engagement. Hvor det interne sociale engagement er rettet mod virksomhedens egne medarbejdere, er det eksterne sociale engagement rettet mod personer uden for virksomheden.

I rapporten giver vi forskellige beskrivelser af, i hvilket omfang virksomhederne er socialt engagerede, og udviklingen heri. Samtidig undersøger vi gennem multivariate regressionsanalyser, hvad der kan forklare det sociale engagement hos virksomhederne: Er det størrelsen på virksomheden? At virksomheden har en personaleafdeling? Eller at den har en stærk korpsånd?

Det sociale engagement er ikke bare noget, der foregår i et tomrum. Det offentlige er interesseret i, at virksomhederne deltager i at forebygge og afhjælpe forskellige sociale problemer, så det offentlige prøver på forskellig måde at stimulere virksomheders deltagelse. De faglige organisationer spiller også en rolle. Konjunkturer, globalisering og den teknologiske udvikling influerer på situationen på arbejdsmarkedet, hvilket på tur har betydning for virksomhedernes sociale engagement. I det efterfølgende skal det forklares mere detaljeret, hvad disse forhold betyder for det sociale engagement, og til sidst vil selve målingsmetoden af dette engagement blive forklaret.

DET OFFENTLIGES PÅVIRKNING AF VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

Da det offentlige har stor interesse i virksomhedernes aktive indsats i forbindelse med beskæftigelsespolitikken, har det offentlige med forskellige midler forsøgt at få virksomhederne til at deltage.

Det er for det første sket med en række kampagner rettet mod virksomhederne. Én kørte helt tilbage i 1994, en anden i begyndelsen af dette årti. Den er stadig i gang. Herigennem bliver virksomhederne opfordret til at udvise social ansvarlighed ved fx at fastholde og indsluse udsatte grupper i større omfang, end de ellers gør.

For det andet forsøges virksomheders adfærd ændret med økonomiske incitamenter. Bestemte typer af adfærd opmuntres med løntilskudsordninger. Virksomheden får et tilskud til lønnen, hvis de ansætter perso-

ner, som har svært ved selv at finde beskæftigelse. I øvrigt kan løntilskud også ses som en motivationsskabende faktor for de udsatte personer, som skal i beskæftigelse på virksomheden, idet de herved har større indtjening end, hvis de var på kontanthjælp eller dagpenge. Samtidig øger de deres chancer for at få et job. I praksis kan der være udflydende grænser mellem instrumenter, som retter sig mod efterspørgselssiden og udbudssiden af arbejdsmarkedet.

I det hele taget findes der en række social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger, som har til formål at sikre, at ledige og udsatte personer får mulighed for at få en plads på arbejdsmarkedet. Som hovedregel skal ordningerne holde virksomhederne omkostningsfrie, når de udviser et socialt engagement over for disse grupper. En række af disse ordninger vil blive omtalt senere i kapitlet.

For det tredje forsøger det offentlige at få virksomheder til at handle socialt ansvarligt ved at forenkle regler, procedurer og forrentningsgange i forhold til ordningerne. Uforståelige og komplicerede regler kan afholde mange virksomheder fra at indgå i samarbejde med det offentlige om ansættelse af udsatte grupper. Derfor forsøger det offentlige at målrette og effektivisere sin forvaltning, samtidig med at det forsøger at give virksomheder den bedst tænkelige service.

Ligeledes prøver det offentlige at vække virksomhedernes interesse ved formidling af mulighederne for offentlig støtte, hvis de indlader sig på et socialt engagement.

KONKRETE POLITISKE TILTAG OG AFTALER PÅ ARBEJDSMARKEDET

Det er allerede kort blevet omtalt, at kampagner og økonomiske incitamenter spiller en væsentlig rolle for virksomhedernes sociale engagement. Hertil kommer aftaler på arbejdsmarkedet.

Den igangværende kampagne *Giv plads på din arbejdsplads*, som startede i begyndelsen af dette årti, er et eksempel på, hvordan det offentlige forsøger at påvirke virksomhederne til at udvise et socialt engagement over for egne medarbejdere og grupper uden for virksomhederne.¹

1. Kampagnen startede som en oplysnings- og holdningskampagne, men blev videreført som en dialogkampagne, der stadig er i gang. 80.000 virksomheder med over fem ansatte blev opfordret

Der er siden undersøgelsens start sket en del ændringer af lovgivning og overenskomster, som har haft betydning for det sociale engagement. Nok så vigtig er regelforenklingen omkring de støttede job fra 2003. Forenklingen skulle gøre det mere gennemskueligt for arbejdsgiverne, hvilke muligheder de har, og derved motivere dem til at ansætte flere personer med løntilskud.

Der er også foretaget lovændringer på andre punkter. Et af dem omhandler ansættelse af personer med varig nedsat arbejdsevne i støttede job. I 1998 afløste fleksjob de hidtidige 50/50-job, hvorefter det blev muligt at give tilskud til lønnen på en tredjedel, det halve og to tredjedele bestemt af, om arbejdsevnen var nedsat med henholdsvis en tredjedel, det halve og to tredjedele. Fleksjobbet kom samtidig til at gælde for flere stillingskategorier. Fra 2000 blev det som noget nyt også muligt for personer, som var tilkendt fleksjob, at bevare fleksjobbet, selvom de flyttede til en anden kommune. Desuden fik de ret til ledighedsydelse svarende til 80 pct. af dagpengesatsen, hvis de er ledige som *fleksjobbere*. Med pensionsreformen i 2003 blev det dog sværere at få tilkendt fleksjob, idet fleksjob med en tredjedel løntilskud til personer med arbejdsevnen nedsat med en tredjedel forsvandt.

I 1998 introduceredes skånejobbet. Det afløste en tredjedel-jobbet, som gjaldt for førtidspensionister med en nedsat arbejdsevne på mindst to tredjedele af det normale. Skånejobbet er et støttet job for førtidspensionister, som hermed kan supplere deres pension, dog inden for nærmere bestemte grænser. Med ændringerne i 2003 kaldes skånejobbet løntilskudsjob til førtidspensionister.

For at få kommunerne til at benytte ordningen med fleksjob refunderede staten fra 1998 100 pct. af kommunens udgifter til løntilskudet. Efterfølgende er der sket en stramning (i 2001), hvor statens refusion blev sat ned til 65 pct.

Med ændringerne i loven om finansieringen af førtidspension er det blevet mere attraktivt for kommunerne at tilkende fleksjob i stedet for førtidspension. Hvor kommunerne før 1999 fik 65 pct. af udgifterne til

til at klikke ind på hjemmesiden www.ministerdialog.dk. Det gjorde ca. 10.000, og af dem har 5.600 valgt at gå i dialog med beskæftigelsesministeren. Inden for et emne som fx svagt stillede grupper stiller ministeren virksomhederne en række spørgsmål, og svarene bliver brugt til at formulere en række policy-anbefalinger. Dialogen mellem ministeren og virksomhederne om de vanskeligt stillede grupper har bl.a. givet ministeren belæg for at anbefale, at mentorordningen skulle bruges mere. Næste emne til efteråret bliver etniske minoriteter.

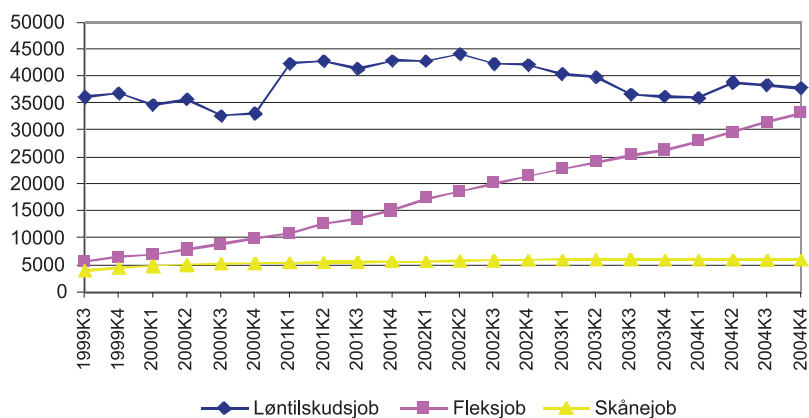
førtidspension dækket af staten, får de nu kun 50 pct. af udgifterne dækket.

I løbet af perioden er kravene til at tilkende førtidspension også blevet skærpet. Nu skal alle revalideringsmuligheder være forsøgt, før der kan rejses en pensionssag. Dette var ikke nødvendigt tidligere.

Som det fremgår af figur 2.1, har stigningen i fleksjob været betydelig i perioden. Figuren bygger på Danmarks Statistiks opgørelse af fleksjob og ikke denne undersøgelses survey.

Figur 2.1

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



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

Reglerne om sygedagpenge er blevet ændret på et par væsentlige punkter. I 1999 blev 120-dages-reglen ophævet i den offentlige sektor. Herefter blev det, ifølge reglerne, ikke længere muligt at afskedige medarbejdere med forkortet varsel, hvis de havde været syge mere end 120 dage inden for et år. Den gjorde det billigere at afskedige medarbejdere, men efter afskaffelsen af reglen er der ingen besparelse at hente. Dette skulle få arbejdsgiverne til at lade være med at fyre langtidssyge medarbejdere og i stedet prøve på at holde på dem, eventuelt i et fleksjob.

Siden januar 2000 er de offentlige arbejdsgivere underlagt de samme betingelser som de private med hensyn til finansiering af sygedagpengene. Som de private skal de offentlige arbejdsgivere nu kun betale den sygemeldtes dagpenge de første 14 dage mod hele forløbet tidligere. Det

skulle gerne motivere de offentlige arbejdsgivere til at fastholde sygemeldte medarbejdere.

I undersøgelsesperioden er der ikke sket nogen væsentlige ændringer mht. til aftaler på arbejdsmarkedet. Arbejdspladserne har hele tiden, siden overenskomsterne i 1995, kunnet oprette de særlige aftalebaserede skånejob. Det er job på særlige vilkår uden løntilskud fra det offentlige. De er beregnet til personer med nedsat arbejdsevne, som enten fastholdes eller nyansættes af virksomheden. Aftalerne om disse job laves lokalt på de enkelte virksomheder og giver mulighed for, at ordinære aftaler om løn og arbejdstid kan fraviges for personer med nedsat arbejdsevne. Der er store forskelle på, hvordan rammeaftalerne om disse job udformes inden for de enkelte overenskomstområder, og hvordan aftalerne i praksis udformes inden for en given overenskomst.²

UDVIKLINGEN PÅ ARBEJDSMARKEDET

De økonomiske konjunkturer, den teknologiske udvikling og globaliseringen har i et eller andet omfang betydning for virksomheders sociale engagement. Derfor er det på sin plads kort at opsummere udviklingen i disse faktorer hen over perioden og at se på betydningen af dem.

Perioden frem til begyndelsen af 2001 var præget af et økonomisk opsving med vækstrater i BNP på omkring 3 pct. Herefter startede en international konjunkturedgang, som også satte sine spor i Danmark, hvor væksten faldt dramatisk til et lavpunkt på 0,4 pct. i 2003. I 2004 er udviklingen vendt til en vækst på 2,4 pct., og ifølge Finansministeriets økonomiske redegørelse (Finansministeriet, 2005) forventes væksten for 2005 at blive 2,4 pct.

Konjunkturudviklingen har sikkert haft betydning for virksomheders sociale engagement. I gode perioder har virksomhederne tjent mere og i dårlige mindre. Når indtjeningen er god, er der flere midler til at fastholde sygdomsramte medarbejdere, ligesom ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne måske i højere grad kan komme på tale.

Vurderet af virksomhederne selv ser konjunkturudviklingen imid-

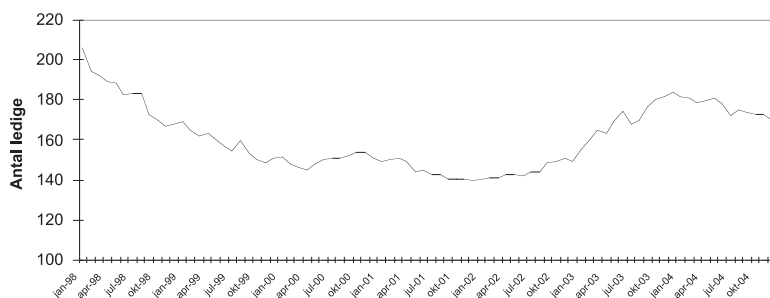
2. Ifølge Hohnens (2002) undersøgelse af de aftalebaserede skånejob får de involverede personer mindstelønnen inden for deres respektive område.

lertid ikke ud til at have påvirket deres økonomiske situation, jf. tabel 2.1, hvor deres svar i denne undersøgelse på det spørgsmål fremgår. Den økonomiske situation ses som relativt god både før og under konjunkturedgangen. Set i det lys skulle det sociale engagement således ikke være blevet mindre under nedgangen.

Ledigheden følger konjunkturudviklingen, jf. figur 2.2. I 2001 nåede ledigheden et lavpunkt på ca. 140.000 personer. Herefter steg den til omkring 180.000 medio 2004, hvorefter den faldt til ca. 171.000 i efteråret, og den forventes at falde yderligere i 2005 til 158.000 (Finansministeriet, august 2005).

Figur 2.2.

Udviklingen i ledigheden fra primo 1998 til ultimo 2004.



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik.

Den faldende ledighed kan betyde, at virksomhederne er mere interesserede i at ansætte personer med en svag tilknytning til arbejdsmarkedet, fordi det generelt er svært at rekruttere medarbejdere. Omvendt vil stigende ledighed med al sandsynlighed medføre, at virksomhederne i mindre grad vil ansætte personer, der har svært ved at leve op til kravene på arbejdsmarkedet, fordi udbuddet af arbejdskraft er rigeligt. Figur 2.1 og 2.2 angiver denne sammenhæng, hvad angår ledige i job på særlig vilkår, idet vi ser en faldende tendens efter stigningen i ledigheden i 2002.³ Derimod er der en vedvarende stigning i fleksjobbene trods stigningen i ledigheden fra primo 2002, og det lader sig ikke umiddelbart forklare af den beskrevne sammenhæng.

En forklaring på udbredelsen af fleksjob kunne skyldes bedre kendskab til mulighederne med ordningen blandt virksomheder, forstået

3. Den stejle stigning fra 2000 til 2001 skyldes et databrud, idet blandt andet voksenlærlinge nu tælles med blandt dem, der er ansat på særlige vilkår.

Tabel 2.1

Virksomhedernes opfattelse af deres økonomiske situation. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
<i>Særdeles god</i>							
1998	23	31	23	9	3	8	20
2000	17	26	18	17	10	16	17
2002	20	19	20	8	6	8	17
2004	20	25	20	10	17	11	18
<i>Ret god</i>							
1998	44	42	44	35	32	35	42
2000	42	48	43	34	31	34	41
2002	41	41	41	31	28	30	38
2004	44	46	45	28	26	28	41
<i>Nogenlunde</i>							
1998	27	20	26	38	47	40	29
2000	30	21	29	34	38	35	30
2002	30	28	30	38	46	39	32
2004	31	22	30	37	45	39	32
<i>Mindre god</i>							
1998	5	7	5	14	15	14	7
2000	8	4	8	12	16	13	9
2002	8	10	8	18	16	18	11
2004	4	4	4	19	9	17	7
<i>Ikke god</i>							
1998	2	1	1	4	2	4	2
2000	3	1	3	3	5	3	3
2002	2	1	2	5	3	5	2
2004	1	2	1	6	3	5	2
I alt:							
1998	100	101	99	100	99	101	100
2000	100	100	101	100	100	101	100
2002	101	99	101	100	99	100	100
2004	100	99	100	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	768	710	1.483	355	597	954	2.437
2000	751	599	1.355	464	625	1.089	2.444
2002	749	586	1.336	473	674	1.149	2.485
2004	684	578	1.269	385	598	984	2.254
Forskel mellem 1998 og 2004 ¹⁾							
	--	--	--	--	--	--	--
Forskel mellem 2000 og 2004 ¹⁾							
	--	--	--	*	--	*	--
Forskel mellem 2002 og 2004 ¹⁾							
	--	--	--	--	--	--	--

1) – angiver, at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 procentniveau.

sådan, at fleksjobbere ses som en produktiv arbejdskraft. Ifølge en nylig rapport fra en række ministerier (Finansministeriet m.fl., 2005) kan den markante udvikling i fleksjobbene også skyldes, at ordningen er attraktiv for både den involverede person, virksomheden og kommunen. Efter overgangen til fleksjob får den involverede person som minimum mindstelønnen inden for fagområdet, og endda nogle gange samme løn som i en ordinær ansættelse, altså inklusiv anciennitet, mens virksomheden får tilskud til lønnen. For kommunerne er ordningen billigere end fx revalidering og førtidspension. Men det kan være et problem, at kommunerne har et økonomisk incitament til at stoppe sygedagpengesager og visitere til fleksjob, idet den statslige refusion fuldstændigt bortfalder, når personen har modtaget sygedagpenge i et år (Finansministeriet m.fl., 2005). Samtidig peger rapporten på, at det i ca. en tredjedel af sagerne ikke er afprøvet fuldt ud via revalidering eller aktivering, om personen kunne arbejde på ordinære vilkår. På den anden side har der været et fald i antallet af tilkendelser af førtidspension, hvilket indikerer, at ordningen med fleksjob lever op til sine hensigter om at reducere antallet af førtidspensionister og i stedet få svagt stillede over i produktiv beskæftigelse.

Virksomhederne er i nærværende undersøgelse blevet spurgt, hvordan de ser på de sidste par års muligheder for at fastholde og tiltrække kvalificeret arbejdskraft, jf. tabel 2.2 og 2.3. Deres svar afspejler til en vis grad den relativt høje ledighed i de to år. De finder det absolut ikke svært at fastholde medarbejdere, og de ser også positivt – om end ikke helt så positivt – på mulighederne for at tiltrække arbejdskraft. Det kunne forklare faldet i de støttede job og måske stigningen i fleksjobbere, i fald de ses som kvalificeret arbejdskraft.

Globaliseringen kan spille en rolle for virksomheders sociale engagement. Undersøgelsesperioden har lignet perioden, der gik forud, hvor den internationale økonomi er blevet mere og mere integreret. Udviklingen skyldes for det første liberalisering og deregulering af de internationale vare- og kapitalmarkeder (DØR, 2001, 2004). For det andet har den teknologiske udvikling medført, at transportomkostningerne er blevet reduceret mærkbart, og at det er blevet lettere at kommunikere mellem landene (DØR, 2001, 2004; Pedersen, 2004; Rasmussen & Andersen, 2002).

Det har betydet, at produktion i Danmark, som kræver indsats af arbejdskraft med få faglige kvalifikationer, er blevet ramt af konkurrence fra lavtlønsområder, ligesom tilsvarende dansk produktion i et mindre omfang er flyttet ud til disse lavtlønsområder (DØR, 2001, 2004; Geerd-

Tabel 2.2

Virksomhedernes opfattelse af mulighederne for at fastholde kvalificerede medarbejdere i de sidste par år. Særskilt for 2004, private og offentlige samt store og små virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover		1-49	50 og derover		
		I alt	I alt		I alt	I alt	
<i>Meget gode</i>	56	43	54	54	42	51	54
<i>Ret gode</i>	28	33	29	32	43	34	30
<i>Nogenlunde</i>	13	18	13	8	11	9	12
<i>Mindre gode</i>	3	5	3	6	4	5	4
<i>Ikke gode</i>	0	0	0	0	1	0	0
I alt	100	99	99	100	101	99	100
Uvægtet procentgrundlag	680	584	1.271	390	611	1.003	2.275

1) – angiver, at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 procentniveau.

Tabel 2.3

Virksomhedernes opfattelse af mulighederne for at tiltrække kvalificerede medarbejdere i de sidste par år. Særskilt for 2004, private og offentlige samt store og små virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover		1-49	50 og derover		
		I alt	I alt		I alt	I alt	
<i>Meget gode</i>	38	34	38	44	35	42	39
<i>Ret gode</i>	26	41	28	26	37	28	28
<i>Nogenlunde</i>	18	15	18	14	12	14	17
<i>Mindre gode</i>	14	8	13	15	15	15	13
<i>Ikke gode</i>	4	1	4	0	1	1	3
I alt	100	99	101	101	100	100	99
Uvægtet procentgrundlag	624	579	1.210	375	604	981	2.192

1) – angiver, at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 procentniveau.

sen m.fl., 2004). I første omgang har det ramt fremstillingsvirksomhed, men nu sker det tilsyneladende også for serviceopgaver (Economist, 2004; Dansk Industri, 2004). På det seneste er der begyndt at dukke veluddannet arbejdskraft op i lavtlønslandene, og det betyder, at produktion, der benytter en sådan arbejdskraft, nu også rammes (DØR, 2004; Economist, 2004; Dansk Industri, 2004).

Skal den berørte arbejdskraft i Danmark ikke udstødes eller marginaliseres, skal den i mange tilfælde omskoles og efteruddannes, og det er

blandt andet en opgave for virksomhederne at sørge for det, eventuelt i samarbejde med det offentlige.

Sideløbende er der sket teknologiske forandringer før og under undersøgelsesperioden, som har medført nye produktionsmåder og nye organisationsformer. Mens det under industrialiseringen var til fordel for den ufaglærte arbejdskraft, betyder de nye teknologiske fremskridt i dag, at der stilles større krav til medarbejderes færdigheder og uddannelse (DØR, 2001, 2004; Rasmussen & Andersen, 2002), og det vil navnlig ramme de ufaglærte, som risikerer at blive udstødt. For de grupper, der allerede er marginaliseret, kan det omvendt blive endnu sværere at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Med sådanne udviklingstræk har virksomhedernes sociale engagement fortsat en rolle at spille. Virksomhederne bør indsluse marginaliserede grupper, og de bør medvirke til at udvikle ufaglærtets kompetencer.

MÅLING AF EN UDVIKLING

Ideen bag denne undersøgelse af virksomhedernes sociale engagement er som nævnt at se på, hvordan virksomheders sociale engagement udvikler sig i perioden fra 1998 til 2004 gennem en række målinger hvert andet år. Og derfor er det vigtigt at være opmærksom på de ændringer, som er foregået i undersøgelsesperioden.

Først og fremmest har de beskrevne ændringer i lovgivningen vedrørende tilskud og sygedagpenge, de økonomiske konjunkturer, globalisering og teknologien betydning for, hvordan virksomheders sociale engagement udvikler sig. Man skal naturligvis være opmærksom på, at flere faktorer kan være i spil på samme tid, og at det kan være svært at skelne mellem fx virkningen af de økonomiske konjunkturer og lovgivningen på et givet tidspunkt.

Andre forhold kan også spille en rolle. Øget fokusering på emnet i medierne kan påvirke udviklingen. Fx kan positiv omtale af mulighederne med personer i fleksjob betyde, at flere virksomheder bliver interesseret i at ansætte personer i sådanne job. Et øget fokus på sygefravær kan også betyde, at flere virksomheder bliver interesseret i at fastholde deres medarbejdere.

Gode oplevelser med støttede ansættelser kan øge virksomheders lyst til at have personer i støttede job fremover. Den gode oplevelse kan

også betyde, at man fortæller om det til forretningsforbindelser, hvorved kendskabet til jobbene bliver mere udbredt.

LØNMODTAGERES VURDERING AF DET SOCIALE ENGAGEMENT

Som vores undersøgelse er udformet, spørges virksomhederne hvert andet år om deres syn på deres sociale engagement. Som regel er det den personaleansvarlige, der svarer på spørgsmålene.⁴ I de andre år er det lønmodtagerne, der bliver spurgt. De personaleansvarlige og lønmodtagerne er blevet spurgt om de samme problemstillinger, hvilket gør det muligt at sammenligne virksomhedernes og lønmodtagernes syn, så der gives et mere nuanceret billede af virksomhedernes sociale engagement. I rapporten her bliver der således refereret til lønmodtagernes svar, når virksomhedernes svar bliver behandlet i de enkelte kapitler.

MÅLINGSOVERVEJELSER

Når virksomhedernes sociale engagement skal måles, stiller det forskellige krav til undersøgelsesdesignet.

For det første er det et krav, at stikprøven af virksomheder er repræsentativ. Det sikres ved et stratificeret udtræk, hvor der tages højde for størrelsen af virksomheden, institutionelt tilhørsforhold og ejerforhold.

For det andet er det et krav, at stikprøven udtrækkes på samme måde, hver gang undersøgelsen foretages. Hvis der er forskel på antallet af små og store virksomheder, ville det i sig selv give forskel i målingerne. Det vil betyde, at det ville være svært at se, om andre af de omtalte forhold (lovgivning m.m.) har spillet en rolle.

Det er SFI-Survey, der har forestået denne del af undersøgelsen. I alt har de spurgt 3.274 virksomheder, og af dem har 2.299 svaret, hvilket giver en svarprocent på 70 pct. En nærmere beskrivelse af datagrundlag findes i bilag 1.

For det tredje skal man være opmærksom på, hvad man måler. I

4. Det er bestemt af virksomhedens størrelse. I mindre virksomheder vil det typisk være ejeren, som har svaret på spørgsmålene, mens det er den personaleansvarlige i større virksomheder.

vores undersøgelse spørges til virksomhedens handlinger, fordi det viser, om virksomheden er socialt engageret. Det betyder, at virksomheden godt kan handle socialt engageret, selvom det i virkeligheden er et andet forretningsmotiv, der er styrende for dens handlinger. Fx kan det egentlige motiv bag ansættelsen af en person med nedsat arbejdsevne i et fleksjob være større fortjeneste, men virksomheden handler samtidig socialt engageret, fordi den giver denne person en jobmulighed. Selvfølgelig kan virksomhedens handlinger være motiveret af et ønske om socialt engagement. Det er det, når det er virksomhedens målsætning at støtte kriseramte medarbejdere, så de ikke mister arbejdet. Som eksemplerne viser, er skillelinjen mellem motiv og handling underordnet, blot handlingen viser et socialt engagement.

For det fjerde er det vigtigt, at der anvendes passende indikatorer på virksomheders sociale engagement. Nogle eksempler kan demonstrere, hvordan indikatorerne er benyttet i undersøgelsen. Som eksempel på indikatorer på fastholdelse er virksomhederne blevet spurgt, om de støtter sygdomsramte medarbejdere og tilbyder efteruddannelse til medarbejdere, der ellers ville miste arbejdet. Som indikator på, hvorvidt virksomhederne har ansatte på særlige vilkår, er virksomhederne blevet spurgt, hvor mange de har ansat i løntilskudsjob.

Endelig er det vigtigt, at spørgsmålene stilles på samme måde fra gang til gang, så der er størst chance for, at respondenterne i de forskellige undersøgelsesår opfatter spørgsmålene på samme måde. Igen skulle det betyde, at målinger primært afspejler de væsentlige udviklingstræk. Enkelte spørgsmål er ændret undervejs, og enkelte er helt udgået, men de fleste spørgsmål er stillet hver gang. De spørgsmål, der er udgået, er:

- om virksomheden er en del af et større firma/koncern
- om virksomheden er medlem af en arbejdsgiverforening
- om virksomheden ansætter lærlinge/elever, voksenlærlinge eller praktikanter
- om virksomhedens aktivitetsniveau/efterspørgsel efter produkter/ydelser varierer som følge af sæsonudsving eller økonomiske konjunkturer
- om virksomhedens fremgangsmåde for at håndtere faldende efterspørgsel/aktivitet
- om virksomhedens produkttype (produceres standardprodukter eller produkter, der tilpasses den enkelte kunde)
- om faktorfordelingen i virksomhedens produktion

- om virksomhedens selvvaluerede teknologiniveau, sammenlignet med tilsvarende virksomheder.

De spørgsmål, der er tilføjet, er:

- om virksomheden er statslig, amtslig eller kommunal
- om antal medarbejdere med erhvervsuddannelse
- om antal medarbejdere med videregående uddannelse
- om antal flygtninge og indvandrere på virksomheden, som oprindeligt blev ansat på ordinære vilkår
- om tilstedeværelsen af en personaleafdeling på virksomheden og størrelsen af denne afdeling
- om virksomhedens muligheder for at fastholde og tiltrække medarbejdere (nu to spørgsmål i stedet for et)
- om virksomhedens anvendelse af *mentorordningen*
- om antal personer med handicap på virksomheden, som oprindeligt blev ansat på ordinære vilkår
- om virksomheden har kontakt med private aktører i arbejdet med at fastholde og nyansætte personer med sygdomsproblemer.

RAPPORTENS OPBYGNING

Rapporten er disponeret sådan, at der i det følgende kapitel (kapitel 3), vil blive fremlagt noget om virksomhedernes forebyggende sociale engagement. Vi vil se på, hvor mange virksomheder, der har tiltag rettet mod henholdsvis medarbejdere med mindre børn samt tiltag rettet mod ældre medarbejdere. De forebyggende indsatser har karakter af personalepolitikker, selvom disse ikke behøver at være nedfældet på skrift. En lille virksomhed, som ikke har en skriftlig personalepolitik, men som eksempelvis giver ældre medarbejdere mulighed for nedsat arbejdstid, vil således indgå på samme måde, som de store virksomheder med en omhyggeligt nedskreven personalepolitik. I den forbindelse ser vi også på, hvor *mange* af de udvalgte tiltag virksomhederne har over for medarbejdere med børn og over for ældre ansatte, og på hvorvidt virksomhederne får flere eller færre af dem. Endelig forsøger vi via multivariate regressionsanalyser at give en karakteristik af, hvilke virksomheder der særligt har mange tiltag rettet mod henholdsvis børnefamilier og ældre medarbejdere.

Kapitel 4 handler om fastholdelse af personer, som befinder sig i

en sårbar position på arbejdspladsen. Her er der udelukkende tale om indsats, der retter sig mod medarbejdere, der er ansat på virksomheden i forvejen, og som pga. opstået nedsat arbejdsevne eller virksomhedens ændrede krav til kvalifikationerne hos medarbejderne kommer i en direkte sårbar arbejdsposition. I dette kapitel beskriver vi således virksomhedernes indsats over for sygdoms- eller kriseramte medarbejdere, og vi ser på, hvor mange virksomheder der har fastholdt medarbejdere på trods af langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt. I den forbindelse forsøger vi ved hjælp af multivariate regressionsanalyser at give en karakteristik af de virksomheder, som har flest tiltag over for syge- eller kriseramte medarbejdere, samt af virksomheder, der har formået at fastholde medarbejdere. Derudover ser vi på virksomhedernes tilbud om efteruddannelse til medarbejdere, der ikke lever op til kvalifikationskravene.

Kapitel 5 beskriver virksomhedernes ansættelser af personer med handicap og af flygtninge/indvandrere. Disse grupper beskrives under betegnelsen *udsatte grupper*, da det er personer, som generelt har en større ledighed end resten af befolkningen, og som følgelig *kan* være i en udsat position på arbejdsmarkedet. Ud over at se på, hvor stor en andel af virksomhederne der har ansat personer med handicap eller med anden etnisk baggrund end dansk, undersøger vi ligeledes, hvorvidt de virksomheder, der allerede har erfaringer med sådanne ansættelser, ansætter flere eller færre personer fra disse grupper. Med andre ord: Er det blot de samme virksomheder, der gør mere, eller kommer der nye virksomheder til, der ansætter personer med handicap og flygtninge/indvandrere?

Kapitel 6 handler om ansættelser på særlige vilkår. Her ser vi på, om der er en større andel af virksomhederne, der ansætter personer i job med løntilskud, og i den forbindelse ser vi særligt på omfanget af fleksjob. Hvad angår løntilskudsjobbene, undersøger vi, hvorvidt det er de samme virksomheder, som blot tager flere ansatte ind på disse ordninger, eller om der er flere og flere virksomheder, der gør brug af ordningerne. I kapitel 6 beskriver vi også andelen af virksomheder, der har personer ansat i henholdsvis aftalebaserede og uformelle skånejob. Desuden kommer vi ind på konsekvenserne af løntilskudsjob, og her ser vi bl.a. på, om virksomhederne vurderer, at løntilskudsjob reducerer behovet for ordinære ansættelser. Endelig prøver vi også at give en karakteristik af de virksomheder, der typisk ansætter personer med løntilskud, og herunder en karakteristik af virksomheder, der ansætter personer i fleksjob.

I kapitel 7 sætter vi fokus på virksomhedens syn på de praktiske og økonomiske muligheder for at have personer med nedsat arbejdsevne an-

sat. Vi ser nærmere på forskellige muligheder og barrierer, som spiller en rolle – såsom betydningen af virksomhedens egen situation og social- og arbejdsmarkedslovgivningen. Vi undersøger også virksomhedens holdninger til henholdsvis at fastholde egne medarbejdere og nyansætte nye medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Herudover ser vi på virksomhedernes samarbejde med kommunen om vanskeligt stillede personer. Det undersøges bl.a., hvem virksomhederne samarbejder med: kommunerne, Arbejdsformidlingen, a-kasse og andre aktører.

Kapitel 8 handler om de virksomheder, personer fratræder, og de personer, der efterfølgende bliver marginaliseret på arbejdsmarkedet. I de foregående kapitler koncentrerede vi os om initiativer over for udsatte grupper på virksomhederne. En udsat gruppe er de marginaliserede. Marginaliseret betyder, at den ledige har lavere sandsynlighed for et jobmatch end andre ledige og derfor har en højere sandsynlighed for at få problemer på arbejdsmarkedet. I kapitlet vil vi først ved hjælp af et meget informationsrigt datasæt se på årlige fratrædelser i Danmark og på, hvad de fratrådte personer beskæftiger sig med efterfølgende. Dernæst undersøger vi, hvordan personlige karakteristika som alder, uddannelse, familiestatus m.m. påvirker en lønmodtagers sandsynlighed for at blive marginaliseret på arbejdsmarkedet. Endelig ser vi på, hvordan virksomhedskarakteristika som branche, antal ansatte, fordelingen af faglærte m.m. kan øge risikoen for at blive marginaliseret på arbejdsmarkedet efter en fratrædelse.

Ved gennemlæsningen af rapporten vil læseren erfare, at emnerne i høj grad griber ind i hinanden. De fastholdelser, der beskrives i kapitel 4, vil således typisk være i form af et job med løntilskud, der behandles i kapitel 6. De udsatte grupper, der beskrives i kapitel 5, kan være blevet fastholdt i arbejdet og dermed indgå i tabellerne i kapitel 4 om fastholdelse, og de udsatte grupper kan ligeledes være ansat på særlige vilkår, som altså primært behandles i kapitel 6. Vel vidende, at emnerne for denne årbog i høj grad hænger sammen, har vi valgt at lægge en struktur, hvor vi går fra forebyggelse, til fastholdelse, til dem, der *kan* være i en udsat position, til dem, der rent faktisk er det, og følgelig er kommet i job på særlige vilkår. Dernæst ser vi nærmere på virksomhedernes muligheder og barrierer i forhold til at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, og vi ser på holdningerne til disse ansættelser og på virksomhedernes samarbejde med eksterne aktører. Som dette års særlige kapitel slutter vi af med at beskrive virksomhedernes rolle i marginaliseringsprocessen. Vi prøver derved at kortlægge en ny dimension af marginaliseringsforløbet. En afdæk-

ning af virksomhedernes rolle i marginaliseringsforløbet kan inspirere til nye initiativer rettet mod de svage på arbejdsmarkedet.

FOREBYGGELSE

I dette kapitel ser vi nærmere på det forebyggende sociale engagement. Ved forebyggende socialt engagement forstås tiltag, der er rettet mod de ansatte, der ikke befinder sig i en direkte sårbar situation, hvad angår deres arbejdsmarkedstilknytning. Det forebyggende sociale engagement vil således typisk være personalepolitiske tiltag såsom familierpolitik og seniorpolitik. For medarbejdere, der befinder sig i en sårbar situation, vil der være tale om fastholdelse og ikke om forebyggelse. Det er eksempelvis medarbejdere med sygdom eller nedsat arbejdsevne og medarbejdere, der ikke lever op til kvalifikationskravene. Den form for socialt engagement, der handler om fastholdelse, vil blive beskrevet i kapitel 4. At fastholdelse af ældre medarbejdere er beskrevet under forebyggelse og ikke under det, vi betegner som fastholdelse, skyldes, at vi ikke mener, at dåbsattesten nødvendigvis placerer de ældre medarbejdere i en direkte sårbar arbejdsposition.

Det forebyggende sociale engagement kan være andet og mere end familie- og seniorpolitik. De følgende resultater skal således ikke ses som udtømmende, men de kan give en idé om udviklingen i virksomhedernes indsats fra 1998 til 2004. Desuden kan familie- og seniorpolitik naturligvis bestå i mange andre tiltag end dem, der er medtaget i vores tabeller.

Når vi ser på udviklingen i virksomhedernes sociale engagement, vil vi også se på, om der er markante forskelle i virksomhederne imellem: Er der forskel på offentlige og private og på større og mindre virksomheder?

Derudover vil vi se på, hvorvidt der tilnærmelsesvis er overensstemmelse mellem det, virksomhederne svarer, og det, lønmodtagerne ved forrige målingsundersøgelse gav udtryk for. Her er det dog vigtigt at pointere, at de lønmodtagere, der blev spurgt i 2003, ikke er ansat på de virksomheder, der er blevet interviewet i 2004. Derfor kan tallene fra de to undersøgelser ikke sammenlignes direkte. Men de kan give et fingerpeg om, hvorvidt lønmodtagernes og virksomhedernes opfattelse peger i samme retning.

En sidste ting, der skal slås fast, før vi går i gang med at se på virksomhedernes forebyggende indsats, er, at tallene ikke siger noget om, hvordan og i hvilket omfang politikkerne udmøntes i praksis. Her adskiller spørgsmålene om personalepolitikker sig fra årbogens mere håndgribelige spørgsmål, som fx hvor mange flygtninge/indvandrere der er ansat på en virksomhed. Når det gælder spørgsmålene om personalepolitik, er virksomhederne eksempelvis blevet spurgt, om de tager særligt hensyn til ældre medarbejdere ved at tilbyde efteruddannelse. Når 39 pct. af alle virksomhederne svarer bekræftende på dette spørgsmål i 2004, ved vi ikke, om det kun er få procent af virksomhedens ældre medarbejdere, der reelt får denne mulighed, og hvor mange af disse der gør brug af den.

FLERE VIRKSOMHEDER TILBYDER MEDARBEJDERE MED BØRN FLEKSIBLE ARBEJDESTIDER

I dette afsnit ser vi nærmere på, hvor mange af virksomhederne der tager særlige hensyn til medarbejdere med mindre børn. De følgende hensyn kan således betragtes som en del af virksomhedens familiepolitik, selvom en sådan ikke nødvendigvis er nedfældet på skrift. Det er kun virksomheder, der har ansatte med mindre børn, der har besvaret, hvorvidt de tager særligt hensyn til disse medarbejdere, fx ved:

- fleksible arbejdstider
- omsorgsdage ud over barnets 1. sygedag
- mulighed for at arbejde hjemme, hvis børnene har behov
- en positiv indstilling til, at medarbejdere tager orlov til børnepasning
- andre hensyn.

Som det fremgår af tabel 3.1, tager næsten alle virksomheder særligt hensyn til medarbejdere med mindre børn ved at tilbyde mindst en

Tabel 3.1

Andelen af virksomheder, der tager hensyn til medarbejdere med mindre børn. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
<i>Mindst en af de nævnte muligheder:</i>							
1998	82	93	83	91	100	93*	86*
2000	72*	88	73*	87*	97	89*	77*
2002	85	93	86	94	99	95	88
2004	86	94	87	96	99	97	90
<i>Positiv indstilling til børnepasningsorlov:</i>							
1998	59*	78	61*	84*	97*	87*	67*
2000	51*	77	53*	82*	94*	84*	60*
2002	69	74*	70	92	95*	93	76
2004	69	87	72	94	87	93	77
<i>Mulighed for at arbejde hjemme:</i>							
1998	18*	31*	19*	16	33	20	19*
2000	18*	43	20*	12	21*	14*	19*
2002	18*	37*	20*	19	30	21	20*
2004	27	53	30	19	40	24	29
<i>Omsorgsdage ud over barns 1. sygedag:</i>							
1998	53	65*	54	59*	60	59*	55*
2000	46*	60	47*	69	87*	72	53*
2002	58	49	57	80	88*	82	63
2004	59	50	57	76	74	76	62
<i>Fleksible arbejdstider:</i>							
1998	60*	61	60*	65	74	67	62*
2000	58*	64	58*	60*	65	61*	59*
2002	71	63	70	74	65	72	70
2004	72	67	72	74	74	74	72
<i>Andet:</i>							
1998	2*	5	3*	5	11	7	4
2000	5	14	6	8	11	9	7
2002	9	10	9	13*	13*	13*	10*
2004	6	7	6	5	4	5	6

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2004 er signifikant på 5 procentniveau.

af de nævnte muligheder. Således tilbyder 97 pct. af de offentlige og 87 pct. af de private virksomheder mindst en af de nævnte muligheder. Der har da også været meget fokus på hensynet til børnefamilierne igennem de seneste år, men ifølge virksomhedernes svar er dette måske ikke længere strengt nødvendigt, da virksomhederne tilsyneladende allerede gør en masse for børnefamilierne – hvis ellers de mange tilbud også bliver brugt i praksis.

Når man ser på virksomhederne samlet, er der ikke sket de store ændringer i forhold til 2002, bortset fra hvad angår *muligheden for hjemmearbejde*. Derimod har ændringerne været statistisk signifikante, når 2004 sammenlignes med 1998 og 2000, når det gælder *mindst en af de nævnte muligheder*, en *positiv indstilling til børnepasningsorlov, omsorgsdag ud over barns 1. sygedag og fleksible arbejdstider*. Ved alle disse hensyn har der været en signifikant stigning i antallet af virksomheder, der tog disse hensyn i 2004 i forhold til i 1998 og 2000.

Hvad angår de fleksible arbejdstider, viser tabellen, at 72 pct. af alle virksomheder giver medarbejdere med mindre børn denne mulighed, og her er der stort set ingen forskel på de private og de offentlige virksomheder. Når 72 pct. af de private og 74 pct. af de offentlige tilbyder dette, skal tallene imidlertid ses i lyset af, at det ikke er alle arbejdspladser, der har mulighed for at give deres ansatte fleksible arbejdstider. Dette gør sig også gældende for *muligheden for at arbejde hjemme*. Der er en del virksomheder, som ikke kan tilbyde deres medarbejdere dette, eftersom det langt fra er alt arbejde, der kan udføres hjemmefra. Tabellen viser dog, at flere og flere virksomheder giver medarbejdere med mindre børn mulighed for at arbejde hjemme. I 2004 var det 29 pct. af alle virksomheder, der tilbød dette, hvilket er en signifikant stigning i forhold til de foregående år. Ser vi nærmere på denne stigning, viser det sig, at det særligt er inden for den private sektor, at denne mulighed er blevet mere udbredt i perioden 2002-2004. Især på de store private virksomheder har stigningen været markant, og i dag tilbyder 53 pct. af de store private virksomheder muligheden for hjemmearbejde. Også i den offentlige sektor er tendensen, at flere og flere virksomheder giver mulighed for hjemmearbejde, men blandt de mindre offentlige var muligheden kun til stede på 19 pct. af virksomhederne, hvilket er noget lavere end gennemsnittet for samtlige virksomheder.

Opsummerende kan det således påvises, at flere virksomheder tilbyder medarbejderne fleksible arbejdstider, og flere virksomheder giver medarbejdere med mindre børn mulighed for at arbejde hjemme. Dette er,

hvad man kunne forvente, når man tager den teknologiske udvikling i betragtning. Det er således sandsynligt, at andelen af virksomheder, der tilbyder deres medarbejdere disse muligheder, også vil stige i årene fremover, men kun indtil en vis grænse, da nogle job som nævnt ikke *kan* udføres hjemmefra eller ved fleksible arbejdstider.

Hvad angår vurderingen af hensynet til ansatte med mindre børn, er der forskel på virksomhedernes og medarbejdernes opfattelse. I sidste års årbog, hvor lønmodtagerne blev spurgt, fremgik det således, at 56 pct. af samtlige medarbejdere (både med og uden børn) vurderer, at der *i høj grad* eller *i nogen grad* tages hensyn til medarbejdere med mindre børn (Holt m.fl., 2004). Dette tal må siges at være lavere, end man kunne forvente, når 90 pct. af samtlige virksomheder ifølge eget udsagn tager en eller anden form for hensyn (jf. tabel 3.1) Sammenlignet med virksomhederne er lønmodtagerne således mere forbeholdne i deres vurdering af, hvorvidt der tages hensyn til medarbejdere med mindre børn. I den forbindelse er det værd at bemærke, at det i lønmodtagerundersøgelsen særligt er ansatte på mindre virksomheder og ansatte uden mindre børn, der vurderer, at der bliver taget hensyn til småbørnsforældre. De ansatte, der selv har mindre børn er ikke mere positive i deres vurdering af virksomhedens hensyntagen – snarere tværtimod. Dette indikerer, at de ansatte, som hensynet er rettet mod, i mindre grad oplever, at der tages hensyn.

FLERE VIRKSOMHEDER TILBYDER ÆLDRE MEDARBEJDERE KORTERE ARBEJDSSTID

Virksomhedernes forebyggende sociale engagement afspejler sig også i deres indsats for at beholde de ældre medarbejdere. Netop fastholdelse af ældre medarbejdere har været meget i fokus i den offentlige debat, så hvad angår hensynet til ældre medarbejdere, kan man forvente en stigning i tiltagene. I debatten har der bl.a. været talt om en *tikkende aldre bombe*, som forårsages af, at ældre forventes at udgøre en stigende andel af den samlede befolkning i fremtiden i kraft af, at vi lever længere. Udviklingen vil ifølge Velfærdskommissionen medføre, at der i 2040 vil være ca. 400.000 flere over 65 år og ca. 350.000 færre i aldersgruppen mellem 15 og 65 år (Andersen, 2004). Dette får Velfærdskommissionen til at vurdere, at der omkring år 2020 for alvor bliver problemer med at finansiere velfærds-samfundet. En af løsningerne er at fastholde de ældre længere tid på arbejdsmarkedet, da det vil give flere, der bidrager til velfærdsstaten, sam-

tidig med at antallet af personer, der forsørges af velfærdsstaten, formindskes. Velfærdskommissionen beskriver det på følgende vis: Presset for skat-testigninger eller offentlige besparelser kan lettes ved, at tilbagetrækningsalderen fra arbejdsmarkedet hæves gradvist i takt med, at levetiden øges. (Andersen, 2004). Hvad der skal til for at hæve tilbagetrækningsalderen, er der flere forskellige bud på. Tilbagetrækningsordningerne (primært efterløn og folkepension) kan ændres, eller virksomhederne kan forsøge at gøre det attraktivt for de ældre medarbejdere at udskyde tidspunktet for tilbagetrækning (Jørgensen m.fl., 2005) I de følgende afsnit ser vi derfor på, hvad virksomhederne tilbyder de ældre medarbejdere og udviklingen i disse tiltag over årene. Virksomhederne er blevet spurgt, om de gør noget for at fastholde ældre medarbejdere ved fx at tilbyde:

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

Disse muligheder kan alle betragtes som forsøg på at gøre det mere attraktivt for seniorer at blive længere på arbejdsmarkedet. Der er naturligvis en række andre muligheder, der ikke er nævnt her, men ved eventuelle andre tiltag har virksomhederne mulighed for at svare *andet*. Andre tiltag kunne eksempelvis være at tilbyde seniorerne rådgivning om deres resterende år på arbejdsmarkedet, at udarbejde kompetenceudviklingsplaner for den enkelte, at sætte tid af til erfaringsudveksling mellem yngre og ældre medarbejdere etc. (Rosenstock, 2004; Jørgensen m.fl., 2005). De nævnte tiltag kan være en del af en nedskreven seniorpolitik, eller de kan blot være udmøntet i praksis på virksomheden.

Det er kun virksomheder, der har ældre medarbejdere, der har svaret på spørgsmålene. Igen skal vi dog påpege, at der udelukkende er tale om, hvilke muligheder virksomhederne tilbyder seniorerne, og ikke i hvor stort omfang mulighederne rent faktisk benyttes af de ældre medarbejdere.

Som det fremgår af tabel 3.2, er den udvikling, der har været over årene, tilsyneladende aftaget i fart. Det er således primært, når man sammenligner 2004 med 1998 og 2000, at der har været signifikante stigninger i andelen af virksomheder, der har tiltag rettet mod ældre medarbejdere. Sammenlignes tallene fra 2004 derimod med 2002, er det kun, når det gælder muligheden for *kortere arbejdstid med hel eller delvis lønkompen-*

Tabel 3.2

Andelen af virksomheder, der gør noget for at fastholde ældre medarbejdere. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	50 og derover		I alt	50 og derover		I alt	
	1-49	50 og derover		1-49	50 og derover		
<i>Mindst en af de nævnte muligheder:</i>							
1998	48*	80	51*	70	87	74*	57*
2000	48*	81	52*	70	87	73*	57*
2002	68	82	70	75	90	78	72
2004	69	85	72	80	93	84	75
<i>Efteruddannelse:</i>							
1998	24	51	27	43	54	46	32*
2000	28	50	31	46	60	48	35
2002	36	42	37	45	59	48	40
2004	31	47	35	45	64	50	39
<i>Mindre krævende/ andre arbejdsopgaver:</i>							
1998	30*	63	33*	34	57	40*	35*
2000	28*	66	32*	38	60	42	34*
2002	49	66	52	49	61	51	52
2004	41	69	46	46	62	51	47
<i>Kortere arbejdstid med hel/ delvis lønkompensation:</i>							
1998	17*	25*	18*	12*	40*	19*	18*
2000	13*	26	14*	19*	48	24*	17*
2002	21*	32	23*	21*	43*	25*	24*
2004	32	41	33	33	58	40	35
<i>Kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang:</i>							
1998	35*	53	37*	40*	57	44*	39*
2000	35*	53	37*	49	63	52	41*
2002	60	62	60	53	69	57	59
2004	57	61	58	59	69	62	59
<i>Andet:</i>							
1998	2	3	2	2	11	4	3
2000	2	6	2	3	10	4	3
2002	4	14*	5	6	9	7	6*
2004	2	3	2	3	4	3	3

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2004 er signifikant på 5 procentniveau.

sation, at stigningen er signifikant. I 2004 tilbyder 35 pct. af de adspurgte virksomheder denne mulighed, hvorimod tallet i 2002 var 24 pct. Hvad angår kortere arbejdstid, er *kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang* det tilbud, som flest virksomheder oplyser at have. 59 pct. af samtlige adspurgte virksomheder svarer i 2004, at de tilbyder deres ældre medarbejdere dette.

75 pct. af alle de virksomheder, der er blevet spurgt, tilbyder i 2004 de ældre medarbejdere mindst en af de nævnte muligheder. I den forbindelse kan vi også se, at flere offentlige virksomheder end private har tiltag rettet mod ældre medarbejdere. 84 pct. af alle offentlige virksomheder og 72 pct. af de adspurgte private virksomheder tilbyder således mindst en af de nævnte muligheder. Denne forskel viser sig særligt i spørgsmålet om efteruddannelse, hvor 35 pct. af de private mod 50 pct. af de offentlige virksomheder svarer bekræftende.

Også virksomhedens størrelse har betydning, idet de mindre virksomheder generelt har færre tilbud til ældre medarbejdere end de større virksomheder. Dette ses for alle de nævnte hensyn og gælder både private og offentlige virksomheder.

I den seneste lønmodtagerundersøgelse blev der tegnet et noget andet billede end det, virksomhedernes svar giver. Hvor 75 pct. af virksomhederne som nævnt tilbyder mindst en af de nævnte muligheder, har kun 45 pct. af samtlige lønmodtagere indtryk af, at der *i høj grad* eller *i nogen grad* tages særligt hensyn til de ældre medarbejdere. På spørgsmålet om, hvorvidt der tages særligt hensyn til ældre medarbejdere, svarer 50 pct. af samtlige lønmodtagere *Nej, ikke særligt* eller *Nej, slet ikke*. Ser man udelukkende på lønmodtagere i aldersgruppen 50+, er der 57 pct., der mener, at der ikke tages særlige hensyn. Som tilfældet var med børnefamilierne, er der således noget, der tyder på, at de personer, tiltagene er rettet mod – i dette tilfælde de ældre medarbejdere – i mindre grad end de øvrige ansatte vurderer, at der tages hensyn til deres situation. Her skal det dog påpeges, at virksomhedernes og lønmodtagernes svar ikke er direkte sammenlignelige, eftersom det er forskellige ting, der er blevet spurgt om. Hvor virksomhederne er blevet stillet spørgsmål om helt specifikke hensyn som eksempelvis mulighed for kortere arbejdstid, er lønmodtagerne blevet spurgt helt overordnet, *om der tages særligt hensyn til de ældre medarbejdere på arbejdspladsen* (Holt m.fl., 2004). På trods af, at tallene altså ikke er helt sammenlignelige, giver de dog en fornemmelse af divergerende holdninger mellem virksomheder og lønmodtagere, når det gælder hensynet til ældre medarbejdere.

VIRKSOMHEDERNE VISER FLERE HENSYN OVER FOR MEDARBEJDERE MED BØRN OG ÆLDRE MEDARBEJDERE

Som noget nyt i forhold til de tidligere årbøger vil vi i år se på, hvor mange virksomheder der kun har et enkelt tiltag rettet mod henholdsvis medarbejdere med børn og ældre medarbejdere, og hvor mange virksomheder der kan svare bekræftende på alle tiltagene. I den forbindelse er det interessant at se på udviklingen gennem perioden, så vi kan se, om andelen af virksomheder, der har mange tilbud til henholdsvis børnefamilier og ældre, stiger eller falder.

Tabel 3.3

Virksomheder med henholdsvis 0, 1, 2, 3 og 4 tiltag over for medarbejdere med mindre børn. Særskilt for undersøgelsesår. Procent.

	0	1	2	3	4	Total	Antal tiltag Procentgrundlag
1998	14	16	29	31	10	100	2.271
2000	23	11	26	27	12	99	1.952
2002	12	13	26	35	12	98	2.357
2004	10	12	29	33	15	99	2.149

Tabel 3.3 viser, hvor stor en andel af virksomhederne der har henholdsvis 0, 1, 2, 3 eller 4 tiltag rettet mod medarbejdere med mindre børn. Tabellen siger intet om, hvilke af de fire tiltag det drejer sig om, og heller intet om, hvilke kombinationer af tiltag der er mest anvendt. Det er udelukkende virksomheder, der har ansatte med mindre børn, der indgår i tabellen. Blandt virksomheder med ansatte med mindre børn tilbød 15 pct. alle fire tiltag i 2004 (positiv indstilling til børnepasningsorlov, mulighed for at arbejde hjemme efter behov, omsorgsdag ud over barns første sygedag og fleksible arbejdstider). Dette er en stigning i forhold til 1998, hvor 10 pct. af virksomhederne tilbød alle fire tiltag. Samtidig ses et fald i andelen af virksomheder, der ikke udviser nogen af disse hensyn. I 2004 er det 10 pct. af virksomhederne, der ikke gør det, mens det i 1998 var 14 pct. Opsummerende kan det således konstateres, at der bliver flere og flere virksomheder, der udviser mange hensyn over for børnefamilierne, og der bliver færre virksomheder, der udviser få eller ingen af de omtalte hensyn.

Et lignende billede tegner sig, når det gælder hensynet til de ældre medarbejdere.

Tabel 3.4

Virksomheder med henholdsvis 0, 1, 2, 3, og 4 tiltag over for ældre medarbejdere. Særskilt for undersøgelsesår. Procent.

	0	1	2	3	4	Total	Antal tiltag Procentgrundlag
1998	43	18	18	13	7	99	2.024
2000	43	16	18	15	7	99	1.833
2002	28	20	21	22	8	99	2.107
2004	25	22	22	21	10	100	1.912

Som det fremgår af tabel 3.4, tager en stigende andel af virksomhederne alle de omtalte hensyn (efteruddannelse, mindre krævende eller andre arbejdsopgaver, kortere arbejdstid med hel eller delvis lønkomensation, kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang). Således kunne 10 pct. af virksomhederne med ældre medarbejdere ansat svare bekræftende i forhold til alle fire hensyn, hvilket er en stigning i forhold til 1998, hvor 7 pct. tog alle de nævnte hensyn. Samtidig ses et fald i andelen af virksomheder, som ikke tilbyder nogen af de omtalte muligheder fra 43 pct. i 1998 til 25 pct. i 2004. Som tilfældet var med hensynet til børnefamilierne, kan vi således konstatere, at flere virksomheder udviser mange hensyn over for ældre medarbejdere, mens færre virksomheder ikke tilbyder nogen af de omtalte muligheder. Igen skal vi dog minde om, at tallene intet fortæller om, hvorvidt ordningerne bliver brugt i praksis. De er udelukkende et udtryk for virksomhedernes vurdering af, om eksempelvis kortere arbejdstid er en mulighed for de ældre medarbejdere, og som tidligere omtalt har de ældre medarbejdere tilsyneladende en lidt anden opfattelse af virksomhedernes grad af hensyntagen.

HVILKE VIRKSOMHEDER HAR FLEST TILTAG OVER FOR MEDARBEJDERE MED MINDRE BØRN OG ÆLDRE ANSATTE?

I det følgende vil vi forsøge at se nærmere på, hvad der karakteriserer de virksomheder, der gør meget ud af den forebyggende indsats. Er der eksempelvis særlige karakteristika ved virksomheder, der har mange tiltag for medarbejdere med mindre børn, og andre karakteristika ved virksomheder, der tager særligt hensyn til de ældre ansatte? Eller er det de samme virksomheder, der både udviser forebyggende socialt engagement over for

de ældre og over for børnefamilierne? I forsøget på at besvare disse spørgsmål har vi udført en række multivariate regressionsanalyser. Fordelen ved denne form for analyse er, at vi kan undersøge en variabels individuelle indvirkning på en virksomheds sandsynlighed for at have mange tiltag over for en given medarbejdergruppe, når der samtidig tages højde for andre relevante forhold.¹ Vi kan fx efterprøve, hvordan tilstedeværelsen af en personaleafdeling påvirker sandsynligheden for, at en virksomhed har flere tiltag rettet mod medarbejdere med børn, når man kontrollerer for bl.a. virksomhedens størrelse.

Medarbejdere med børn tilgodeses særligt af store offentlige virksomheder

De multivariate regressionsanalyser viser, at følgende forhold øger sandsynligheden for, at en virksomhed har flere tiltag rettet mod medarbejdere med mindre børn:

- Virksomheder med mange ansatte har flere tiltag end virksomheder med færre ansatte. Dette gælder dog kun op til en vis størrelse.²
- Virksomheder med en stor andel medarbejdere med en erhvervsuddannelse (i forhold til medarbejdere uden uddannelse) har flere tiltag end virksomheder, der har mange medarbejdere uden uddannelse.
- Virksomheder med en stor andel medarbejdere med en videregående uddannelse (i forhold til medarbejdere uden uddannelse) har flere tiltag end virksomheder, der har mange medarbejdere uden uddannelse.
- Offentlige virksomheder har flere tiltag end private virksomheder.

-
1. De variable, vi har valgt at teste for, er følgende: virksomhedsstørrelse, virksomhedsstørrelse kvadreret, andel kvindelige ansatte, antal medarbejdere med en erhvervsuddannelse pr. medarbejder uden nogen uddannelse, antal medarbejdere med en videregående uddannelse pr. medarbejder uden nogen uddannelse, sektor, tilstedeværelsen af en personaleafdeling, virksomhedens oplevelse af muligheden for at tiltrække kvalificerede medarbejdere, virksomhedens oplevelse af muligheden for at fastholde kvalificerede medarbejdere, om virksomheden har flere eller færre ansatte end for et år siden, virksomhedens økonomiske situation, om virksomheden mener at have en stærk fælles kultur eller korpssånd, samt om virksomheden de seneste år har indført organisatoriske ændringer.
 2. Som det fremgår af bilagstabel 3.1, har det lineære led et positivt fortegn og det kvadrerede led et negativt fortegn. Det betyder, at for relativt lave værdier af virksomhedsstørrelse vil en stigning i virksomhedsstørrelsen give en højere sandsynlighed for, at virksomheden har flere tiltag over for medarbejdere med børn. For relativt høje værdier af virksomhedsstørrelse bliver den negative virkning fra det kvadrerede led dominerende, og følgelig vil en stigning i virksomhedsstørrelse give anledning til lavere sandsynlighed for, at virksomheden har flere tiltag over for medarbejdere med børn.

- Virksomheder, der har en personaleafdeling, har flere tiltag end virksomheder uden en personaleafdeling.
- Virksomheder, der vurderer muligheden for at tiltrække kvalificerede medarbejdere som enten *nogenlunde* eller *meget godel/ret gode*, har flere tiltag end virksomheder, som vurderer mulighederne som *ikke godel/mindre gode*.
- Virksomheder, der inden for de seneste år har indført enten 3-4 eller 5 organisatoriske ændringer³, har flere tiltag end virksomheder, der har indført 0-2 organisatoriske ændringer.

Et typisk billede af en virksomhed, der har flere tiltag rettet mod medarbejdere med mindre børn, er således en stor offentlig virksomhed, hvis medarbejdere har en erhvervsfaglig eller videregående uddannelse. Derudover har virksomheden en personaleafdeling, og den har ikke umiddelbart problemer med at tiltrække kvalificerede medarbejdere. Endelig har den typiske virksomhed inden for de sidste år indført en række organisatoriske ændringer, eksempelvis for at gøre arbejdet mindre ensformigt eller belastende. Det skal her understreges, at ovenstående beskrivelse udelukkende er tænkt som en karakteristik af den virksomhed, der *typisk* har mange tiltag rettet mod medarbejdere med børn. Dette er naturligvis ikke ensbetydende med, at andre virksomheder ikke gør noget for denne gruppe medarbejdere.

Ud over de ovenfor beskrevne variable har vi testet for en række andre variable, der viste sig ikke at have betydning for, om en virksomhed har flere tiltag rettet mod medarbejdere med børn. Disse fremgår af bilagstabel 3.1, hvor man eksempelvis kan se, at virksomheders andel af kvindelige medarbejdere ikke påvirker sandsynligheden for at have flere familiepolitiske tiltag, hvilket man ellers kunne tro.

Ældre medarbejdere tilgodeses særligt af store virksomheder

Udfører vi tilsvarende multivariate regressionsanalyser for at se, hvilke virksomheder der særligt har tiltag rettet mod ældre medarbejdere, finder vi mange af de samme karakteristika. Således viser regressionsmodellen, at

3. Virksomhederne er blevet spurgt, om de har indført: ændringer af medarbejdernes arbejdsopgaver for at fremme den personlige udvikling, ændringer med henblik på at gøre arbejdet mindre ensformigt, ændringer for at gøre arbejdet mindre belastende, ændringer med henblik på at give medarbejderne større selvstændigt ansvar, medarbejdersamtaler/udviklingssamtaler, uddannelse og udvikling af ledere.

følgende forhold har en positiv indvirkning på en virksomheds sandsynlighed for at ligge højere oppe i antal tiltag over for ældre medarbejdere:

- Virksomheder med mange ansatte har flere tiltag end virksomheder med færre ansatte. Dette gælder dog kun op til en vis størrelse.⁴
- Virksomheder, der har en personaleafdeling, har flere tiltag end virksomheder uden en personaleafdeling.
- Virksomheder, der vurderer muligheden for at tiltrække kvalificerede medarbejdere som *meget godelret gode*, har flere tiltag end virksomheder, der vurderer mulighederne som *ikke godelmindre gode*.
- Virksomheder, der inden for de seneste år har indført enten 3-4 eller 5 organisatoriske ændringer, har flere tiltag end virksomheder, der har indført 0-2 organisatoriske ændringer.

Her er det værd at bemærke, at det ikke har nogen betydning, om virksomheden er offentlig eller privat, ligesom det heller ikke har nogen betydning, om de ansatte har en uddannelse eller ej. For øvrige variable, der ligeledes er uden betydning for, om virksomheder har et højere antal tiltag over for ældre medarbejdere, henvises til bilagstabel 3.2.

En virksomhed, der har mange tiltag rettet mod ældre medarbejdere, vil således typisk være en stor virksomhed, der har en personaleafdeling. Den har ikke umiddelbart problemer med at tiltrække kvalificerede medarbejdere, og den har inden for de sidste år indført en række organisatoriske ændringer.

Forebyggende socialt engagement ses særligt på store virksomheder med organisatoriske ændringer

Virksomheder, der særligt udviser et forebyggende socialt engagement gennem tiltag rettet mod henholdsvis medarbejdere med børn og ældre medarbejdere, har altså visse fællestræk, hvorimod de adskiller sig på andre punkter. Fælles for virksomheder, der gør meget for medarbejdere med børn, og virksomheder, der gør meget for ældre ansatte, er, at det er store

4. Som det fremgår af bilagstabel 3.2, har det lineære led et positivt fortegn og det kvadrerede led et negativt fortegn. Det betyder, at for relativt lave værdier af virksomhedsstørrelse vil en stigning i virksomhedsstørrelsen give en højere sandsynlighed for, at virksomheden har flere tiltag over for ældre medarbejdere. For relativt høje værdier af virksomhedsstørrelse bliver den negative virkning fra det kvadrerede led dominerende, og følgelig vil en stigning i virksomhedsstørrelse give anledning til lavere sandsynlighed for, at virksomheden har flere tiltag over for ældre medarbejdere.

virksomheder, der har en personaleafdeling. Derudover vurderer de muligheden for at tiltrække kvalificerede medarbejdere som *meget gode/ret gode*, hvilket jo kan skyldes, at de netop gør meget for deres medarbejdere, og følgelig bliver et attraktivt sted at være. Sidst, men ikke mindst, har virksomhederne det til fælles, at de inden for de sidste år har indført mindst tre organisatoriske ændringer.

Forskellen består i, at hvor det særligt er de offentlige virksomheder, der har mange tiltag over for familier med børn, så har sektoren ingen betydning for antallet af tiltag over for ældre medarbejdere. Derudover har de ansattes uddannelsesniveau betydning for, hvorvidt virksomhederne har mange tiltag rettet mod børnefamilier, hvorimod dette ikke påvirker antallet af tiltag over for ældre ansatte. Man kunne ellers forvente, at de ansattes uddannelsesniveau ville påvirke sandsynligheden for, at en virksomhed gør noget for at fastholde de ældre medarbejdere. I forhold til virksomheder med mange ufaglærte ansatte skulle virksomheder med et højt uddannelsesniveau blandt medarbejderne således oplagt have interesse i at fastholde medarbejderne, da det er dyrt for dem at lære nye op. Tidligere undersøgelser har i modsætning til denne da også påvist en sammenhæng mellem de ansattes uddannelsesniveau og virksomhedens indsats i form af forebyggende socialt engagement (Boll, 2004).

FASTHOLDELSE

Dette kapitel handler om den del af det sociale engagement, vi har valgt at kalde fastholdelse. Det vil sige indsatser, der retter sig mod medarbejdere, der er ansat på virksomheden i forvejen, og som pga. opstået nedsat arbejdsevne eller virksomhedens ændrede krav til kvalifikationer hos medarbejderne kommer i en direkte sårbar situation, hvad angår deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Forskellen fra de ansatte, der beskrives i kapitlet om ansættelser af udsatte grupper, er, at der ved fastholdelse udelukkende er tale om medarbejdere, der var på virksomheden i forvejen, hvorimod der for de udsatte gruppers vedkommende både kan være tale om virksomhedens egne medarbejdere og om personer, de tager ind *udefra*.

Der kan være flere forskellige årsager til, at medarbejdere havner i en sårbar arbejdsposition. Helt overordnet skelner vi mellem udsathed pga. nedsat arbejdsevne og udsathed som følge af ændrede kvalifikationskrav. I kapitlet ser vi således på fastholdelse af medarbejdere med sygdom eller nedsat arbejdsevne og fastholdelse af medarbejdere, der ikke lever op til kvalifikationskravene. En del af disse medarbejdere bliver fastholdt via et job på særlige vilkår. Job på særlige vilkår vil dog blive behandlet separat i kapitel 6 og vil derfor kun blive kort berørt i dette kapitel.

VIRKSOMHEDERNE TAGER HENSYN TIL SYGDOMS- OG KRISERAMTE MEDARBEJDERE

I dette afsnit ser vi nærmere på virksomhedernes indsats over for medarbejdere, der er syge eller i krisesituationer. Sygefravær medfører store menneskelige omkostninger, høje offentlige udgifter og store udgifter for virksomhederne. Derfor står emnet da også ifølge regeringen højt på den politiske dagsorden (Regeringen, 2003). I 2001 svarede det samlede sygefravær i Danmark til, at 142.000 ansatte er væk fra arbejde hele året. Sygefraværet når derved op i samme størrelsesorden som ledigheden. Hvert år er knap 2 mio. personer berørt af sygefravær, hvilket svarer til omkring to tredjedele af arbejdsstyrken. Heraf har omkring 1,5 mio. kort sygefravær (under to uger), mens knap 0,5 mio. har sygefravær, der varer mere end to uger. Ifølge regeringen er der store variationer i sygefraværet mellem ellers sammenlignelige virksomheder, kommuner og faggrupper (Regeringen, 2003). Dette indikerer, at en aktiv indsats over for syge- og kriseramte medarbejdere rent faktisk nytter, og at virksomhederne her spiller en væsentlig rolle.

I nærværende undersøgelser er virksomhederne derfor blevet spurgt, om de støtter medarbejdere ved sygdom eller i personlig krise med:

- aftaler om opfølgning ved sygdom med henblik på fastholdelse
- anvendelse af delvis syge-/raskmelding
- mere lempelige præstationskrav i en periode
- tolerance over for fravær fra arbejdet
- økonomisk hjælp til særlig lægehjælp
- henvisning til læge/behandlingstilbud
- rådgivning/vejledning
- andre former for støtte.

Flere virksomheder tilbyder sygdoms- og kriseramte medarbejdere økonomisk hjælp til særlig lægehjælp

Som det fremgår af tabel 4.1, yder næsten alle virksomheder en eller anden form for støtte til sygdoms- eller kriseramte medarbejdere. I 2004 tager 91 pct. af samtlige virksomheder hensyn til denne gruppe medarbejdere. Ved første øjekast kan det se ud som om, der har været et fald i andelen af virksomheder, der tager hensyn til sygdoms- og kriseramte i forhold til 2002. I 2002 var det således 96 pct. af virksomhederne, der angav, at de støttede ved *mindst en af de nævnte muligheder*. En nærmere granskning af

Tabel 4.1

Andelen af virksomheder, der yder støtte til medarbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer. Særsklit for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
<i>Mindst en af de nævnte muligheder:</i>							
1998	93	98	93	100	100	100	94*
2000	85	99	86	95	100	96	88
2002	94*	100	94*	99*	100	99*	96*
2004	89	94	90	96	100	97	91
<i>Aftaler om opfølgning ved sygdom med henblik på fastholdelse:</i>							
1998	47*	60*	48*	58*	68*	60*	51*
2000	46*	70	47*	76*	91	78*	54*
2002	60	82	62	82	91	83	67
2004	64	82	66	85	97	88	71
<i>Anvendelse af delvis syge-/ raskmelding:</i>							
1998	41	58*	42*	54*	64	56*	45*
2000	37*	60*	38*	62*	86	66*	44*
2002	52	72	54	74	88	76	60
2004	48	78	51	81	79	81	58
<i>Mere lempelige præstationskrav i en periode:</i>							
1998	75*	86	76*	90	90	90	79*
2000	68*	90	68*	83	90	84	72*
2002	79	90	80	89	94	90	83
2004	84	87	84	88	95	90	86
<i>Tolerance over for fravær fra arbejdet:</i>							
1998	80*	89	81*	91	92	91	83*
2000	71*	86	71*	86	90	86	74*
2002	83	92	84	93*	97	94*	87
2004	88	87	88	86	96	88	88
<i>Økonomisk hjælp til særlig lægehjælp el.lign.:</i>							
1998	20*	35*	22*	21*	32*	23*	22*
2000	20*	49	22*	21*	41	24*	22*
2002	30	48	32*	28*	36	29*	31*
2004	37	61	39	41	50	43	40

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	50 og 1-49		I alt	50 og 1-49		I alt	
	derover			derover			
<i>Henvisning til læge/ behandlingstilbud:</i>							
1998	40*	51*	41*	64	65	64	46*
2000	36*	60	37*	56*	81	59*	42*
2002	51	66	53	70	78	71	57
2004	56	73	58	71	74	72	61
<i>Rådgivning/vejledning:</i>							
1998	68*	75*	69*	88	92	89	73*
2000	60*	74*	61*	85	95	87	66*
2002	74	82	75	92	96	93	79
2004	76	87	77	87	96	89	80
<i>Andet:</i>							
1998	0	2	1	2	3	2	1
2000	2	7	2	4	13	5	3
2002	4*	6	5*	8	10	9*	6*
2004	1	2	2	4	4	4	2

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2004 er signifikant på 5 procentniveau.

tabellen afslører dog, at det primært er med hensyn til kategorien *andet*, at faldet er sket. Der er altså en tendens til, at flere virksomheder yder støtte til syge eller kriseramte medarbejdere – de former for støtte, der bliver givet, er blot blandt de redskaber, som undersøgelsen specifikt spørger til. Der er derfor snarere tale om en stigning i andelen af virksomheder, der yder støtte til medarbejdere i sygdom eller krise. Det tydeliggøres, når vi ser på de enkelte redskaber. Her viser det sig, at signifikant flere virksomheder tilbyder *økonomisk hjælp til særlig lægehjælp*, når 2004 sammenlignes med 2002. Dette skyldes måske, at der i dag er en del virksomheder, der har forskellige medarbejderordninger, hvor der indgår betaling for medarbejdernes sundhedsudgifter (fx syge- eller ulykkesforsikringer). Når man sammenligner 2002 med 2004, spores en stigning i andelen af virksomheder, der har *aftaler om opfølgning ved sygdom med henblik på fastholdelse*, tilbyder *mere lempelige præstationskrav i en periode* og/eller *henviser til lægebehandlingstilbud*, om end disse stigninger ikke er statistisk signifikante. Andelen af virksomheder, der benytter sig af *delvis sygel raskmelding* eller tilbyder *rådgivning/vejledning* er derimod stort set uændret fra 2002 til 2004.

De redskaber, som flest virksomheder benytter, er *mere lempelige præstationskrav i en periode* samt *tolerance over for fravær fra arbejdet*. Henholdsvis 86 og 88 pct. af samtlige virksomheder svarer, at de yder disse former for støtte. Imidlertid kan det ikke undre, at det netop er disse

former for støtte, som flest virksomheder svarer bekræftende på, eftersom de mere er et udtryk for holdninger end for handlinger. Det er således nemt nok for en virksomhed at sige, at der udvises tolerance over for sygefravær, eller at der stilles mere lempelige præstationskrav til sygdoms- og kriseramte. Derimod er det mere konkrete handlinger, der ligger bag, når en virksomhed eksempelvis tilbyder *økonomisk hjælp til særlig lægehjælp*, og her svarer 40 pct. af samtlige virksomheder bekræftende. Når 91 pct. af samtlige virksomheder tilbyder *mindst en af de nævnte muligheder*, er de omtalte *holdningsspørgsmål* således med til at trække gennemsnittet op.

Dette kan måske også forklare, hvorfor de sygdoms- eller kriseramte vurderer virksomhedernes indsats noget anderledes end virksomhederne selv. I sidste års årbog, der målte virksomhedernes sociale engagement set fra lønmodtagernes side, viste det sig således, at de sygdomsramte lønmodtagere er mere forbeholdne i deres vurdering af, hvorvidt deres arbejdsplads tager hensyn til syge medarbejdere (Holt, m.fl., 2004). Blandt de lønmodtagere, der selv vurderer, at de har nedsat arbejdsevne pga. handicap, sygdom, ulykke eller slid, vurderer 68 pct., at deres arbejdsplads *i høj grad* eller *i nogen grad* tager særlige hensyn til sygdomsramte medarbejdere. At der er denne forskel på virksomhedernes og lønmodtagernes opfattelse, kan måske skyldes, at de syge medarbejdere ikke nødvendigvis har den store gavn af virksomhedernes positive holdninger, hvis ikke de følges op af mere konkrete handlinger.

FLERE VIRKSOMHEDER UDVISER MANGE HENSYN OVER FOR SYGDOMS- OG KRISERAMTE MEDARBEJDERE

Ser vi på, hvor stor en andel af virksomhederne der har henholdsvis 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6 eller 7 tiltag rettet mod sygdoms- eller kriseramte medarbejdere, kan vi konstatere en positiv udvikling.

Tabel 4.2 viser, at i alt 38 pct. af samtlige virksomheder enten tilbød 6 eller alle 7 nævnte hensyn i 2004 (aftaler om opfølgning ved sygdom med henblik på fastholdelse, anvendelse af delvis syge-/raskmelding, mere lempelige præstationskrav i en periode, tolerance over for fravær fra arbejdet, økonomisk hjælp til særlig lægehjælp, henvisning til læge/ behandlingstilbud, rådgivning/vejledning).

Dette er en væsentlig stigning i forhold til de foregående år, hvor andelen af virksomheder, der tilbød 6 eller 7 af tiltagene, lå på 24 pct. i

Tabel 4.2

Virksomheder med henholdsvis 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6 og 7 tiltag over for syge og kriseramte. Særskilt for undersøgelsesår. Procent.

	Antal tiltag								Total	Procent- grundlag
	0	1	2	3	4	5	6	7		
1998	6	5	12	18	18	17	16	8	100	2.464
2000	12	7	10	14	13	18	16	9	99	2.474
2002	4	3	7	10	16	20	22	15	97	2.495
2004	9	3	8	12	14	16	19	19	100	2.299

1998 og 25 pct. i 2000. I 2004 var der således 19 pct. af virksomhederne, der kunne svare bekræftende på alle 7 tiltag. Her skal det dog endnu engang understreges, at vi ikke ved, hvor mange sygdoms- eller kriseramte der har fået gavn af de omtalte tiltag, da det, at virksomheden giver mulighed for et tiltag, ikke er ensbetydende med, at det bruges i praksis. Tallene indikerer imidlertid, at virksomhederne tilsyneladende gør meget for at støtte medarbejdere i sygdom eller krise, og at en større andel virksomheder udviser flere former for hensyn. I den forbindelse skal det påpeges, at tabellen bygger på samtlige virksomheder og ikke kun på dem, der har sygdoms- eller kriseramte ansat. Når 9 pct. af virksomhederne i 2004 giver udtryk for, at de ikke tager nogen af de nævnte hensyn (og dermed heller ikke er tolerante over for fravær eller kan tilbyde lempeligere præstationskrav i en periode), må man således håbe, at det drejer sig om virksomheder, der ikke har sygdoms- eller kriseramte medarbejdere.

HVILKE VIRKSOMHEDER HAR FLEST TILTAG OVER FOR SYGE ELLER KRISERAMTE?

I kapitlet om forebyggelse så vi på, hvilke karakteristika der er ved virksomheder, der har mange tiltag over for henholdsvis medarbejdere med børn og ældre ansatte. På lignende vis har vi udført multivariate regressionsanalyser, der kan fortælle noget om karakteristikaene ved de virksomheder, der har flest tiltag rettet mod syge eller kriseramte medarbejdere.

Syge og kriseramte tilgodeses særligt af store offentlige virksomheder med en stærk fælles kultur eller korpsånd

De multivariate regressionsanalyser viser, at følgende forhold øger sandsynligheden for, at en virksomhed har flere tiltag rettet mod sygdoms- eller kriseramte medarbejdere:

- Virksomheder med mange ansatte har flere tiltag end virksomheder med færre ansatte. Dette gælder dog kun op til en vis størrelse.¹
- Offentlige virksomheder har flere tiltag end private virksomheder.
- Virksomheder, der har en personaleafdeling, har flere tiltag end virksomheder uden en personaleafdeling.
- Virksomheder, der vurderer muligheden for at tiltrække kvalificerede medarbejdere som *meget gode/ret gode*, har flere tiltag end virksomheder, der vurderer mulighederne som *ikke gode/mindre gode*.
- Virksomheder, der inden for de seneste år har indført enten 3-4 eller 5 organisatoriske ændringer, har flere tiltag end virksomheder, der har indført 0-2 organisatoriske ændringer. Virksomheder, der vurderer, at de *i høj grad* har en stærk fælles kultur eller korpsånd, har flere tiltag end virksomheder, der vurderer *i mindre grad* eller *slet ikke* at have en sådan.

Derved bliver en typisk virksomhed, der har mange tiltag over for syge eller kriseramte medarbejdere, en stor offentlig virksomhed med en personaleafdeling. Derudover har den typiske virksomhed ikke problemer med at tiltrække kvalificeret arbejdskraft, og den har inden for de sidste år indført mindst tre organisatoriske ændringer som eksempelvis ændringer med henblik på at gøre arbejdet mindre belastende. Endelig vurderer den typiske virksomhed, at der i høj grad eksisterer en fælles kultur eller korpsånd på arbejdspladsen.

En række variable viste sig *ikke* at påvirke virksomhedernes sandsynlighed for at have flere tiltag rettet mod sygdoms- eller kriseramte medarbejdere. Disse fremgår af bilagstabel 4.1, og her kan vi eksempelvis

1. Som det fremgår af bilagstabel 4.1, har det lineære led et positivt fortegn og det kvadrerede led et negativt fortegn. Det betyder, at for relativt lave værdier af virksomhedsstørrelse vil en stigning i virksomhedsstørrelsen give en højere sandsynlighed for, at virksomheden har flere tiltag over for ældre medarbejdere. For relativt høje værdier af virksomhedsstørrelse bliver den negative virkning fra det kvadrerede led dominerende, og følgelig vil en stigning i virksomhedsstørrelse give anledning til lavere sandsynlighed for, at virksomheden har flere tiltag over for ældre medarbejdere.

se, at de ansattes uddannelsesniveau, andelen af kvinder og virksomhedens økonomiske situation ikke har nogen betydning for omfanget af tiltag.

FLERE SYGE BLIVER FASTHOLDT, OG FLERE SYGE OPHØRER I ARBEJDET

Efter at have belyst, hvordan virksomhederne støtter medarbejdere i sygdom og krise, skal vi nu se på, hvor stor en andel af virksomhederne der rent faktisk formår at fastholde medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt. Fordi virksomhederne tilbyder forskellige former for støtte, er det jo langt fra ensbetydende med, at syge medarbejdere også bliver fastholdt. Tabel 4.3 illustrerer derfor, hvor stor en andel af virksomhederne der har formået at fastholde medarbejdere, der er syge eller har nedsat arbejdsevne, og hvor stor en andel af virksomhederne sådanne medarbejdere er fratrådt.

På spørgsmålet om, hvorvidt *en eller flere medarbejdere er blevet fastholdt på virksomheden i 2004, selvom de har haft en langvarig sygdom eller fået forringet arbejdsevne i øvrigt*, svarer 28 pct. af samtlige virksomheder bekræftende, hvilket er uændret i forhold til 2002. Ved nærmere eftersyn er der en tendens til, at andelen af virksomheder, der fastholder medarbejdere, er stigende, når det gælder de offentlige virksomheder, og her er det især de store offentlige virksomheder, der fastholder medarbejdere hyppigere, end de gjorde i 2002. Blandt de private virksomheder har der stort set ikke været nogen ændring fra 2002 til 2004, hvad angår fastholdelsen af medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne. I alt oplyser 43 pct. af de adspurgte offentlige virksomheder og 24 pct. af de private, at de i 2004 har fastholdt en eller flere medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne.

Det kan synes underligt, når tabellen samtidig afslører, at der er flere offentlige virksomheder end private, der har oplevet, at en eller flere medarbejdere er *ophørt* i ansættelsen som følge af sygdom eller forringet arbejdsevne. Hos i alt 23 pct. af de offentlige og 13 pct. af de private virksomheder er en eller flere medarbejdere således fratrådt pga. sygdom eller forringet arbejdsevne i 2004. Samlet set har 15 pct. af virksomhederne i 2004 haft ansættelser, der ophørte pga. sygdom eller forringet arbejdsevne, hvilket er en lille stigning i forhold til 2002, hvor andelen var 12 pct.

Tabel 4.3

Andelen af virksomheder, der har fastholdt én eller flere medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt, og andelen af virksomheder, hvor ansættelsen er ophørt for én eller flere af disse medarbejdere. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	50 og derover		I alt	50 og derover		I alt	
	1-49			1-49			
<i>Fastholdelse:</i>							
1998	19	54	21	23*	42*	27*	23*
2000	14*	64	17*	26	67	32*	20*
2002	21	61	25	32	65	38	28
2004	20	61	24	34	77	43	28
<i>Procentgrundlag:</i>							
1998	770	712	1.487	361	613	976	2.463
2000	754	603	1.361	471	637	1.108	2.469
2002	748	586	1.335	474	674	1.150	2.485
2004	687	574	1.267	393	599	933	2.261
<i>Ansættelse ophørt:</i>							
1998	8	33	10	11	40	17	11
2000	6*	25	7*	12	41	16	9*
2002	8	32	10	15	40	19	12
2004	10	39	13	17	42	23	15
<i>Procentgrundlag:</i>							
1998	769	715	1.489	361	615	978	2.467
2000	754	604	1.362	471	636	1.107	2.469
2002	747	587	1.335	474	677	1.153	2.488
2004	689	576	1.271	393	603	997	2.269

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2004 er signifikant på 5 procentniveau.

Øget rummelighed – men større krav?

Det paradoksale består overordnet i, at der både er tale om en stigning i fastholdelser og i ophør af ansættelser. Det ville umiddelbart have virket mere naturligt, hvis andelen af virksomheder, der havde haft ansættelser, der var ophørt, var faldet, i takt med at flere virksomheder formår at fastholde medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne. Tallene fortæller imidlertid, at der er flere virksomheder, der finder det muligt at fastholde medarbejdere, samtidig med at flere finder det nødvendigt at lade ansættelser ophøre pga. sygdom eller nedsat arbejdsevne. En mulig forklaring på dette er, at kravene på arbejdspladserne opleves som større, og at dette i højere grad end tidligere gør fastholdelser såvel som afskedigelser nødvendige. Hvis det er tilfældet, kan arbejdsmarkedet måske siges at være blevet mere rummeligt, men samtidig også mere kræ-

vende i undersøgelsesperioden. Mere rummeligt, fordi flere personer fastholdes i arbejdet på trods af langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne. Men også mere krævende, fordi virksomhederne finder det *nødvendigt* at fastholde flere og flere medarbejdere, og fordi flere medarbejdere fratræder som følge af sygdom eller nedsat arbejdsevne. En anden forklaring på stigningen i såvel fastholdelser som fratrædelser kan være, at en stor gruppe medarbejdere simpelthen har nået et punkt i deres arbejdsliv, hvor de har større behov for at blive fastholdt og større risiko for at fratræde som følge af sygdom eller nedsat arbejdsevne i øvrigt. Det kan eksempelvis skyldes en stigende gennemsnitsalder for de ansatte.

Ser vi på det estimerede *antal* af medarbejdere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne, der er henholdsvis fastholdt eller fratrådt, går det samme mønster igen. Tabel 4.4 illustrerer således, at der både er tale om en stigning i antallet af fastholdelser og om en stigning i antallet af medarbejdere, der er fratrådt som følge af sygdom eller nedsat arbejdsevne.

Tabellen viser, at i alt ca. 40.300 medarbejdere estimeret er blevet fastholdt i arbejdet i 2004, hvilket er en stigning i forhold til 2002, hvor tallet var ca. 38.300. Sammenlignes 2004 i stedet med 1998, er stigningen mere markant, idet ca. 28.600 medarbejdere blev fastholdt i 1998. Tabel 4.4 viser også antallet af medarbejdere, der er fratrådt som følge af langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne. Her har der været en signifikant stigning i antallet af fratrædelser, når 2004 sammenlignes med de tre foregående år. I 2004 var der i alt ca. 25.400 medarbejdere, der ophørte i arbejdet pga. sygdom eller nedsat arbejdsevne, hvilket er en markant stigning i forhold til 2002, hvor ca. 18.100 medarbejdere måtte ophøre.

En indsats fra virksomhedernes side i forhold til at fastholde egne medarbejdere betyder således, at ca. 40.300 medarbejdere i 2004 stadig er på arbejdsmarkedet på trods af sygdom eller forringet arbejdsevne.

HVILKE VIRKSOMHEDER FASTHOLDER MEST?

For at få en fornemmelse af karakteristikaene ved de virksomheder, der oftest fastholder deres medarbejdere, har vi lavet multivariate regressionsanalyser. Herved kan vi som tidligere nævnt undersøge en variabels individuelle indvirkning på en virksomheds sandsynlighed for at fastholde medarbejderne, når der samtidig tages højde for andre relevante forhold.

Tabel 4.4

Medarbejdere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne, som er blevet fastholdt, eller hvor ansættelsen er ophørt. Antal ansatte, som er fastholdt/fratrådt i alt, og som andel af antal ansatte på samtlige virksomheder. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Antal (procent).

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	50 og 1-49		I alt	50 og 1-49		I alt	
	1-49	derover		1-49	derover		
<i>Fastholdelse:</i>							
1998	14.700 (2,0)	5.700* (0,5)	20.500 (1,1)	4.700* (1,9)	3.500* (0,5)	8.200* (0,8)	28.600* (1,0)
2000	14.800 (1,8)	8.000 (0,7)	22.800 (1,2)	6.600 (2,3)	5.000* (0,7)	11.600* (1,1)	34.400 (1,2)
2002	16.400 (2,2)	9.000 (0,6)	25.400 (1,1)	7.500 (2,5)	5.500* (0,9)	12.900 (1,4)	38.300 (1,2)
2004	16.100 (2,3)	8.600 (0,8)	24.900 (1,4)	8.000 (3,1)	7.500 (1,1)	15.500 (1,6)	40.300 (1,5)
<i>Ansættelse ophørt:</i>							
1998	5.100* (0,7)	4.300 (0,4)	9.400* (0,5)	2.400 (1,0)	4.400 (0,6)	6.800 (0,7)	16.200* (0,6)
2000	5.900 (0,7)	3.100* (0,3)	9.000* (0,5)	2.800 (1,0)	3.800 (0,5)	6.600 (0,6)	15.600* (0,5)
2002	5.800 (0,8)	4.900 (0,3)	10.700 (0,5)	3.500 (1,1)	3.900 (0,6)	7.400 (0,8)	18.100* (0,6)
2004	10.100 (1,4)	6.500 (0,6)	16.700 (1,1)	3.800 (1,5)	4.900 (0,7)	8.700 (0,9)	25.400 (0,9)

Anm.: Antal fastholdte medarbejdere og antal ansættelser, som er ophørt, er beregnet på grundlag af oplysninger fra de virksomheder, hvor mindst én medarbejder er henholdsvis fastholdt eller fratrædt. Der kan forekomme mindre afvigelser i denne tabel i forhold til tidligere årbøger, fordi der beregningsteknisk benyttes en anden fremgangsmåde.

* angiver, at forskel i forhold til 2004 er signifikant på 5 procentniveau.

Særligt store offentlige virksomheder fastholder medarbejdere med langvarig sygdom/forringet arbejdsevne

De multivariate regressionsanalyser viser, at følgende forhold øger sandsynligheden for, at en virksomhed har fastholdt mindst én medarbejder, der har haft en langvarig sygdom eller fået forringet arbejdsevnen i øvrigt:

- Virksomheder med mange ansatte fastholder oftere deres medarbejdere end virksomheder med færre ansatte. Dette gælder dog kun op til en vis størrelse.²

2. Som det fremgår af bilagstabel 4.2, har det lineære led et positivt fortegn og det kvadrerede led et

- Offentlige virksomheder fastholder oftere deres medarbejdere end private virksomheder.
- Virksomheder, der inden for de seneste år har indført enten 3-4 eller 5 organisatoriske ændringer, fastholder oftere deres medarbejdere end virksomheder, der har indført 0-2 organisatoriske ændringer.

Som det fremgår af ovenstående, er der således ikke så mange særlige karakteristika ved virksomheder, der fastholder syge eller kriseramte medarbejdere. Det eneste, vi kan sige om den typiske virksomhed, er således, at den er stor, offentlig, og at den inden for de sidste år har indført en række organisatoriske ændringer. De mange variable, der ikke påvirker en virksomheds sandsynlighed for at fastholde medarbejdere, fremgår af bilagstabel 4.2. Igen kan det virke overraskende, at de ansattes uddannelsesniveau ikke har nogen betydning, da man kunne forvente, at virksomheder med højt uddannet arbejdskraft oftere fastholder deres medarbejdere, fordi det særligt for disse virksomheder koster tid og penge at lære nye medarbejdere op.

FASTHOLDELSER PÅ SÆRLIGE VILKÅR

En ansat, der får nedsat arbejdsevne, vil principielt have mulighed for at blive fastholdt i et job på særlige vilkår (typisk i et fleks- eller skånejob). Brugen af job på særlige vilkår kan derfor ses som indikator for virksomhedernes fastholdende indsats over for medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Job på særlige vilkår bliver beskrevet i kapitel 6, hvor vi konstaterer, at 34 pct. af samtlige virksomheder i 2004 havde mindst én person ansat i et job med løntilskud. Denne tredjedel af danske virksomheder oplyser endvidere, at 29 pct. af de personer, der er ansat i job med løntilskud, var på virksomheden i forvejen, da tilskudsjobbet blev etableret. De resterende 71 pct. i løntilskudsjob er personer *udefra*, som virksomheden har integreret. De 29 pct. kan ses som udtryk for den fastholdende indsats i forhold til personer med nedsat arbejdsevne. (Jf. tabel 6.1 i kapitel 6).

negativt fortegn. Det betyder, at for relativt lave værdier af virksomhedsstørrelse vil en stigning i virksomhedsstørrelsen give en højere sandsynlighed for, at virksomheden har fastholdt mindst én medarbejder. For relativt høje værdier af virksomhedsstørrelse bliver den negative virkning fra det kvadrerede led dominerende, og følgelig vil en stigning i virksomhedsstørrelse give anledning til lavere sandsynlighed for, at virksomheden har fastholdt mindst én medarbejder.

FLERE VIRKSOMHEDER TILBYDER EFTERUDDANNELSE

En anden indikation på virksomhedernes sociale engagement er bestræbelserne på at fastholde medarbejdere, der ikke lever op til kvalifikationskravene. Problemer med at honorere jobkravene er bl.a. en af de faktorer, der påvirker tidspunktet for tilbagetrækning (Larsen, 2004). Der kan eksempelvis være vanskeligheder med at anvende ny teknologi eller vanskeligheder med at omstille sig til nye arbejdsopgaver. I tilfælde af, at virksomhederne ikke yder en indsats for at give den fornødne efteruddannelse til medarbejdere, der har svært ved at honorere jobkravene, er der risiko for, at medarbejderne skubbes ud i ledighed. Et rummeligt arbejdsmarked tager derfor hånd om de medarbejdere, der ikke lever op til kvalifikationskravene. I den forbindelse skal det påpeges, at det ikke blot er de ældre medarbejdere, der er i fare for at blive ekskluderet, når kvalifikationer ikke længere stemmer overens med arbejdspladsens krav. Det kan ligeledes være yngre medarbejdere, der ikke har den fornødne uddannelse til at opfylde arbejdspladsens krav. Virksomhederne er derfor blevet spurgt, om de *tilbyder efteruddannelse til medarbejdere, der ellers risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i kvalifikationskravene.*

Stigning i andelen af private virksomheder, der tilbyder efteruddannelse

Tabel 4.5 viser, at det generelt går den rigtige vej, idet flere virksomheder i 2004 end i 2002 *i høj grad* eller *i nogen grad* tilbyder efteruddannelse til medarbejdere, der ikke lever op til kvalifikationskravene. Stigningen kan dog også være et udtryk for, at flere og flere medarbejdere får forældede kvalifikationer. I alt 64 pct. af virksomhederne gav i 2004 *i høj grad* eller *i nogen grad* udstødningstruede medarbejdere mulighed for efteruddannelse. Andelen var i 2002 på 53 pct. Samtidig faldt andelen af virksomheder, der *slet ikke* tilbyder denne gruppe medarbejdere efteruddannelse, fra 33 pct. i 2002 til 20 pct. i 2004.³ Den samlede stigning skyldes særligt de private virksomheder, da der ikke er de store ændringer i tallene for de

3. At 20 pct. af virksomhederne i 2004 slet ikke tilbyder efteruddannelse til medarbejdere med utilstrækkelige kvalifikationer, kan skyldes, at de ikke vurderer at have udstødningstruede medarbejdere.

Tabel 4.5

Virksomheder fordelt efter, i hvor høj grad de giver tilbud om efteruddannelse til medarbejdere, der ellers risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i kvalifikationskrav. Særsomt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	50 og derover		I alt	50 og derover		I alt	
	1-49	50 og derover		1-49	50 og derover		
<i>I høj grad:</i>							
2002	24	26	24	30	34	31	26
2004	26	28	26	32	37	33	28
<i>I nogen grad:</i>							
2002	25	36	26	31	40	33	27
2004	34	47	36	32	45	35	36
<i>I mindre grad:</i>							
2002	13	17	13	18	12	17	14
2004	17	15	17	18	11	16	17
<i>Slet ikke:</i>							
2002	39	22	37	21	14	20	33
2004	24	9	22	17	8	15	20
I alt:							
2002	101	101	100	100	100	101	100
2004	101	99	101	99	101	99	101
Forskel mellem 2002 og 2004 ¹⁾	*	--	*	--	--	--	*

1) – angiver, at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 procentniveau.

offentlige virksomheder, hvilket illustreres af signifikanstestene nederst i tabellen.

De offentlige virksomheder tilbyder dog i højere grad efteruddannelse end de private

Generelt er der forskel på de offentlige og de private virksomheder, og disse forskelle viser sig primært i andelen af virksomheder, der *i høj grad* eller *slet ikke* tilbyder efteruddannelse til udstødningstruede medarbejdere. 26 pct. af samtlige private virksomheder og 33 pct. af samtlige offentlige virksomheder tilbyder *i høj grad* efteruddannelse. De tilsvarende tal for virksomheder, der *slet ikke* tilbyder efteruddannelse, er 22 pct. for de private virksomheder og 15 pct. for de offentlige. De offentlige virksomheder er altså mere tilbøjelige til at tilbyde efteruddannelse til medarbejdere, der ellers risikerer at miste deres arbejde. Derudover er der forskel på små og store virksomheder, idet de store virksomheder i højere grad end de min-

dre tilbyder efteruddannelse til udstødningstruede medarbejdere. Dette gælder både private og offentlige virksomheder.

ANSÆTTELSER AF UDSATTE GRUPPER

Efter at have set på forebyggelse og fastholdelse af medarbejdere vil vi i dette kapitel se på den del af virksomheders sociale engagement, der handler om ansættelse af personer, der kan have svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Vi vil således se på andelen af virksomheder, der ansætter flygtninge og indvandrere, og andelen af virksomheder, der ansætter personer med handicap. Det at have et handicap eller en anden etnisk baggrund end dansk behøver naturligvis ikke at være ensbetydende med, at man tilhører en *udsat gruppe* på arbejdsmarkedet. Langt de fleste flygtninge/indvandrere og personer med handicap er da også ansat på helt ordinære vilkår og vil ikke kunne betragtes som udsatte i relation til arbejdsmarkedet. Imidlertid har både personer med handicap og flygtninge/indvandrere en højere ledighed end resten af befolkningen (jf. Holt m.fl., 2003; Statistikbanken, Danmarks Statistik). Derfor har vi her valgt at beskrive flygtninge/indvandrere og personer med handicap under betegnelsen *udsatte grupper*.

Vi beskriver flygtninge/indvandrere og personer med handicap i et selvstændigt kapitel, fordi de både kan være ansat på ordinære og på særlige vilkår, og fordi sådanne ansættelser kan være udtryk for både eksternt og internt socialt engagement. Hvor det interne sociale engagement ligger i de tiltag, der gøres for virksomhedens egne medarbejdere, ligger det eksterne engagement i det, virksomheden gør for personer *udefra*. Således vil der være tale om internt engagement, hvis en virksomhed gennem et job på

særlige vilkår fx fastholder en medarbejder, der har fået et handicap med deraf følgende nedsat arbejdsevne. Derimod vil der være tale om eksternt engagement, hvis en virksomhed fx tager en flygtning eller indvandrer ind i et revalideringsforløb.

Eftersom det altså kun er nogle flygtninge/indvandrere og personer med handicap, der reelt kan betragtes som tilhørende en *udsat gruppe* i relation til arbejdsmarkedet, er virksomhedernes ansættelser af disse personer ikke nødvendigvis et udtryk for socialt engagement. Det vil det kun være, hvis de pågældende personer har nedsat arbejdsevne eller på anden måde kan betragtes som marginaliserede i relation til arbejdsmarkedet. Nogle personer med handicap og anden etnisk baggrund end dansk vil være ansat i job på særlige vilkår. Job på særlige vilkår vil dog blive behandlet separat i kapitel 6. I dette kapitel vil vi nøjes med at se på, hvor stor en andel af personerne med handicap og flygtningene/indvandrerne der blev ansat på ordinære vilkår, da de startede med at arbejde på den adspurgte virksomhed.

INTEGRATION AF FLYGTNINGE OG INDVANDRERE PÅ DEN POLITISKE DAGSORDEN

Igennem de senere år har integrationen af flygtninge og indvandrere på det danske arbejdsmarked haft stor politisk bevågenhed. Flygtninge og indvandrere har generelt en lavere beskæftigelsesfrekvens end personer med dansk oprindelse, og i samfundsdebatten har der været talt meget om, hvordan flygtninge og indvandrere kan få bedre fodfæste på det danske arbejdsmarked.¹

Som tidligere omtalt vil den demografiske udvikling højst sandsynligt medføre, at antallet af personer, der bliver forsørgt af velfærdsstaten, vil stige, mens antallet af forsørgere vil falde (jf. Andersen, 2004). Der er således behov for at øge arbejdsudbuddet, og regeringen har via handlingsplanen *Flere i arbejde* sat sig som mål at gøre dette.

Der ligger altså tilsyneladende et paradoks i, at mange flygtninge og indvandrere i dag står uden for arbejdsmarkedet, samtidig med at vi har brug for at øge arbejdsstyrken. I lyset heraf er det interessant at se på, i

1. Jf. Statistikbanken, Danmarks Statistik.

hvilket omfang danske virksomheder ansætter flygtninge og indvandrere, og hvordan omfanget af sådanne ansættelser har udviklet sig gennem årene.

FLERE VIRKSOMHEDER ANSÆTTER FLYGTNINGE OG INDVANDRERE

Virksomhederne er blevet spurgt, om de for tiden beskæftiger flygtninge/indvandrere og herunder andengenerationsindvandrere.

Tabel 5.1

Andel virksomheder, der beskæftiger flygtninge/indvandrere. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover		1-49	50 og derover		
		I alt	I alt		I alt		
<i>Beskæftiger flygtninge/ indvandrere:</i>							
1998	11*	56*	15*	14*	40	20*	16*
2000	10*	51*	13*	14*	51	19*	14*
2002	14	71	20	18	60	25	21
2004	17	71	22	25	55	31	24
Procentgrundlag:							
1998	772	718	1.495	361	614	977	2.472
2000	758	603	1.366	472	638	1.110	2.476
2002	753	585	1.339	473	675	1.150	2.489
2004	690	579	1.276	394	603	998	2.275

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2004 er signifikant på 5 procentniveau.

Tabel 5.1 angiver, at 24 pct. af samtlige virksomheder i 2004 har flygtninge eller indvandrere ansat. Dette er en stigning i forhold til 2002, men stigningen er dog ikke statistisk signifikant. Af hele tabellen fremgår det, at stigningen, der har været siden 2002, skyldes en fremgang blandt de mindre virksomheder, og her er stigningen størst blandt de mindre offentlige virksomheder. 25 pct. af de mindre offentlige virksomheder har således flygtninge eller indvandrere ansat i 2004 mod 18 pct. i 2002. Generelt har der dog ikke været nogen signifikante stigninger fra 2002 til 2004. Sammenligner vi derimod 2004 med 1998 og 2000, finder vi signifikante stigninger for alle grupper af virksomheder, med undtagelse af gruppen af

store offentlige virksomheder, hvor stigningerne ikke har været drastiske nok til at være signifikante. Alt i alt har en større andel af både offentlige og private samt større og mindre virksomheder i 2004 flygtninge eller indvandrere ansat end i tidligere år.

En større andel af de offentlige virksomheder ansætter flygtninge/indvandrere

En større andel af de offentlige end af de private virksomheder har flygtninge eller indvandrere ansat, og sådan har det været alle de år, vi har målt udviklingen. I 2004 har i alt 31 pct. af de offentlige virksomheder og 22 pct. af de private ansat en eller flere flygtninge eller indvandrere.

Som det ligeledes fremgår af tabel 5.1, har en større andel af de store end af de små virksomheder flygtninge/indvandrere ansat. Dette er helt naturligt, eftersom det er mere sandsynligt, at en virksomhed med mange medarbejdere også har en eller flere flygtninge/indvandrere blandt de ansatte. Derfor er dette mål ikke så anvendeligt i denne sammenhæng.

Hvis man skal sammenligne offentlige og private virksomheder samt små og store virksomheder, fås et mere rimeligt sammenligningsgrundlag ved at se på, hvor mange procent flygtninge/indvandrere udgør af samtlige ansatte på virksomheden. Herved fremkommer et mål, der ikke på samme måde er påvirket af virksomhedens størrelse.

Tabel 5.2

Andel flygtninge/indvandrere af samtlige ansatte hos alle virksomheder. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder	Offentlige virksomheder	1-49 ansatte	50 ansatte og derover	Alle
<i>Andel flygtninge/indvandrere:</i>					
1998	3,0*	1,6*	2,2*	2,8*	2,6*
2000	3,2*	1,7*	1,8*	3,3*	2,7*
2002	3,3*	2,5	2,7	3,3	3,1*
2004	4,7	3,1	3,4	4,6	4,2
<i>Procentgrundlag:</i>					
1998	1.454	939	1.130	1.263	2.393
2000	1.337	1.078	1.228	1.187	2.415
2002	1.313	1.123	1.222	1.214	2.436
2004	1.232	974	1.084	1.123	2.207

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2004 er signifikant på 5 procentniveau.

Tabel 5.2 viser således, hvor mange procent flygtninge/indvandrere udgør af samtlige ansatte. Virksomhederne er i tabellen opdelt efter størrelse og sektor, da formålet er at sammenligne private og offentlige samt små og store virksomheder.

Men private virksomheder ansætter flest

Som beskrevet under tabel 5.1 har en større andel af de *offentlige* virksomheder mindst én flygtning eller indvandrer ansat. Af tabel 5.2 fremgår det imidlertid, at flygtninge/indvandrere udgør en større andel af *samtlig* ansatte på de *private* virksomheder. Således er der i 2004 4,7 flygtninge/indvandrere pr. 100 medarbejdere på de private virksomheder, hvorimod andelen for de offentlige virksomheder er 3,1 pct. De private virksomheder har altså en større andel flygtninge/indvandrere af samtlige ansatte end de offentlige, og sådan har det været gennem hele perioden.

Ser vi på forskellen mellem små og store virksomheder, viser tabel 5.2, at flygtninge/indvandrere udgør en større andel af samtlige ansatte på de store virksomheder. I 2004 var 4,6 ud af 100 ansatte flygtninge/indvandrere på de store virksomheder, hvorimod der på de mindre virksomheder var 3,4 ud af 100.

Sat på spidsen kan man således sige, at de private virksomheder har været bedre til at ansætte flygtninge/indvandrere end de offentlige virksomheder, ligesom de store virksomheder har udvist større engagement end de mindre virksomheder, hvad angår ansættelser af personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Som vi tidligere har beskrevet, har flere virksomheder i undersøgelsesperioden fået mindst én flygtning/indvandrer ansat. Man kan således sige, at udviklingen i *bredden* af virksomheder, der beskæftiger flygtninge/indvandrere, har været positiv. Dette gælder for både private og offentlige samt for store og små virksomheder. Men har der også været en positiv udvikling i *dybden*? Med andre ord: Har de virksomheder, der beskæftiger flygtninge/indvandrere, gjort det i stigende omfang?

Store virksomheder med erfaring i at ansætte flygtninge/indvandrere ansætter flere og flere – det gør de mindre ikke

Tabel 5.3 viser, hvor stor en andel af de ansatte der er flygtninge/indvandrere, når vi udelukkende ser på de virksomheder, der har mindst én flygtning/indvandrer ansat. Derved får vi en indikation af *dybden* i ansættelserne, da vi kan se, hvorvidt de virksomheder, der *har* flygtninge/indvandrere ansat, i gennemsnit har ansat flere eller færre gennem årene.

Tabel 5.3

Andel flygtninge/indvandrere af samtlige ansatte hos virksomheder, som har mindst én flygtning/indvandrer ansat. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
<i>Andel flygtninge/ indvandrere:</i>							
1998	13,5	4,9	6,2	9,4	2,8	3,7*	5,4
2000	11,7	6,3	7,1	9,0	2,5*	3,1*	5,6*
2002	12,7	4,1*	5,1*	9,3	4,1	4,8	5,1*
2004	13,1	7,1	8,3	9,4	4,1	5,0	7,1
<i>Procentgrundlag:</i>							
1998	126	420	546	71	314	385	931
2000	131	394	525	102	367	469	994
2002	135	417	552	112	441	553	1.105
2004	159	387	546	130	434	564	1.111

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2004 er signifikant på 5 procentniveau.

Ser vi på de *mindre private virksomheder*, kan vi således se, at andelen af flygtninge/indvandrere har ligget nogenlunde stabilt gennem undersøgelsesperioden. I 1998 udgjorde medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk 13,5 pct. af samtlige ansatte, og i 2004 var andelen 13,1. Eftersom der altså er blevet lidt færre medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk pr. 100 ansatte hos de små private virksomheder, der beskæftiger flygtninge/indvandrere, kan vi konstatere, at de virksomheder, der har mindst én flygtning/indvandrer ansat, ikke ansætter flere og flere. For de mindre private virksomheder er der altså sket en positiv udvikling i bredden, men ikke i dybden, i perioden 1998 til 2004.

På de *mindre offentlige virksomheder*, der beskæftiger flygtninge/indvandrere, er der heller ikke blevet ansat flere over årene. Dette fremgår af tabel 5.3, hvor andelen på 9,4 pct. er uændret fra 1998 til 2004. For disse virksomheder har der altså heller ikke været nogen udvikling i dybden, men til gengæld en positiv udvikling i bredden.

Anderledes forholder det sig, når vi ser på de store virksomheder. Hos de *store private virksomheder* med mindst én flygtning/indvandrer ansat er andelen af flygtninge/indvandrere blandt samtlige ansatte steget fra 4,9 pct. i 1998 til 7,1 pct. i 2004. For de store private virksomheder er der altså sket en positiv udvikling i både bredden og dybden. Sagt med

andre ord er der en større kreds af disse virksomheder, der har mindst én flygtning/indvandrer ansat, og samtidig har de, der har erfaringer med sådanne ansættelser, ansat flere og flere.

Samme tendens ses hos de *store offentlige virksomheder*. Her er der ligeledes flere virksomheder, der har mindst én flygtning/indvandrer ansat, samtidig med at de, der har erfaringer med sådanne ansættelser, også ansætter flere og flere, når vi ser på perioden 1998 til 2004.

Opsummerende kan det således konstateres, at der for de små virksomheders vedkommende har været en positiv udvikling i bredden, men ikke i dybden, igennem hele perioden, hvad angår beskæftigelsen af flygtninge/indvandrere. For de store virksomheder har der til gengæld været en positiv udvikling i både dybden og bredden i perioden fra 1998 til 2004.

At flere og flere virksomheder ansætter personer med anden etnisk baggrund end dansk, stemmer godt overens med resultaterne fra sidste års målingsundersøgelse. I undersøgelsen blev lønmodtagerne bedt om at vurdere indstillingen på arbejdspladsen over for at ansætte personer med fremmed kulturel baggrund. Her viste det sig, at der var sket en signifikant stigning i den andel, der vurderede stemningen som positiv. I 2003 vurderede 57 pct. af lønmodtagerne stemningen som positiv, hvorimod det i 1999 var 47 pct. (Holt m.fl., 2004).

LANGT DE FLESTE FLYGTNINGE OG INDVANDRERE ER ANSAT PÅ ORDINÆRE VILKÅR

Virksomhederne er endvidere blevet spurgt om, hvor mange af de ansatte flygtninge/indvandrere der blev ansat på ordinære vilkår, dengang de startede i arbejde på virksomheden. Tabel 5.4 viser således, hvor stor en andel af de ansatte flygtninge og indvandrere der i sin tid blev ansat på ordinære vilkår. Da spørgsmålet er blevet tilføjet i 2004, viser tabellen ikke udviklingen for hele perioden.

Som illustreret i tabellen blev i alt 85 pct. af flygtninge/indvandrere i sin tid ansat på ordinære vilkår. Blandt de beskæftigede flygtninge/indvandrere er langt de fleste således ansat på ordinære vilkår og kan altså betragtes som helt almindelige lønmodtagere.

Tabel 5.4

Andel flygtninge/indvandrere, som blev ansat på ordinære vilkår i sin tid. Særskilt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder	Offentlige virksomheder	Alle
<i>Ansæt på ordinære vilkår</i>			
2004	85	82	85
Procentgrundlag:			
2004	542	555	1.097

ANSÆTTELSE AF PERSONER MED HANDICAP

Som beskrevet ovenfor er det paradoksalt, at mange flygtninge/indvandrere går ledige, samtidig med at der er behov for at øge arbejdsstyrken. En lignende situation gør sig gældende for personer med handicap. Blandt personer med handicap er beskæftigelsesfrekvensen lavere og ledigheden højere end blandt personer uden handicap. Således er 57 pct. af personer med handicap mod 85 pct. af personer uden handicap i 2002 i beskæftigelse. Måles ledigheden i procent af arbejdsstyrken, viser det sig, at 9 pct. af personer med handicap er ledige, mens dette gælder 4 pct. af personer uden handicap (Holt m.fl., 2003, s. 133-134).

Begrebet handicap er ikke nærmere defineret i undersøgelsen. Virksomhederne er blot blevet spurgt om, hvor mange medarbejdere med handicap der i alt er ansat på virksomheden. Det er altså virksomhedens subjektive vurdering af, hvorvidt medarbejderne kan betegnes som handicappede, der ligger til grund for nærværende analyse. Endvidere skelner vi i de følgende tabeller ikke mellem de forskellige jobtyper, så når en virksomhed svarer, at den har mindst en person med handicap ansat, kan der være tale om ansættelser på ordinære vilkår, i fleks- eller skånejob eller i midlertidige revaliderings- eller aktiveringsforløb. Fra tidligere undersøgelser ved vi, at blandt personer med handicap er det kun 9 pct., der i 2002 er ansat på særlige vilkår (Clausen m.fl., 2004). I den forbindelse skal det påpeges, at en person godt kan være handicappet uden at have nedsat arbejdsevne. En person med nedsat hørelse kan eksempelvis udmærket udføre gartnerarbejde uden problemer, hvorimod personen ville have en væsentlig arbejdsevnenedsættelse, hvis han skulle begå sig som lydtekniker. Et handicap *kan* altså medføre nedsat arbejdsevne, men i mange tilfælde vil handicappet ikke have nogen betydning for udførelsen af arbejdet.

Selvom størstedelen af dem, der har et handicap, er ansat på or-

dinære vilkår, står mange af de personer med handicap, der *samtidig* har nedsat arbejdsevne, i dag i venteposition i relation til arbejdsmarkedet.²

20 pct. af den danske befolkning på mellem 16 og 64 år vurderede i 2002, at de har et længerevarende helbredsproblem eller handicap, hvilket svarer til 693.000 personer (Clausen m.fl., 2004). Der er således et stort behov for, at virksomhederne viser åbenhed over for at ansætte personer med handicap og eventuelt deraf følgende nedsat arbejdsevne, hvis arbejdsstyrken skal øges.

STØT STIGNING I ANDELEN AF VIRKSOMHEDER, DER ANSÆTTER PERSONER MED HANDICAP

Som det fremgår af tabel 5.5 havde 17 pct. af samtlige virksomheder en eller flere personer med handicap ansat i 2004. Dette er en lille stigning i forhold til 2002, hvor andelen var 15 pct.

Igennem årene har stigningen været størst i de store virksomheder, mens det er gået mere træt i de mindre virksomheder. Især i de mindre private virksomheder er udviklingen i andelen af virksomheder, der har personer med handicap ansat, gået langsomt, om end tendensen er positiv. Tabellen afslører endvidere, at det særligt er blandt de offentlige virksomheder, at der har været en vækst i andelen af virksomheder, der svarer bekræftende på spørgsmålet om at have personer med handicap ansat. I 2004 har 31 pct. af samtlige offentlige virksomheder en eller flere personer med handicap ansat, hvilket er en stigning i forhold til 2002, hvor tallet var 25 pct. Blandt samtlige private virksomheder er det 13 pct., der har personer med handicap ansat.

Særligt offentlige og små virksomheder ansætter personer med handicap

Vil man sammenligne private og offentlige virksomheder, fås et bedre sammenligningsgrundlag ved at se på, hvor mange procent af samtlige ansatte personer med handicap udgør på virksomheden.

Tabel 5.6 viser således, hvor mange procent personer med handi-

2. Op mod 10.000 personer med nedsat arbejdsevne ventede i 2004 på et fleksjob (jf. www.handivid.dk).

Tabel 5.5

Andel virksomheder, der har ansatte med handicap. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	50 og 1-49 derover		I alt	50 og 1-49 derover		I alt	
	1-49	derover		1-49	derover		
<i>Beskæftiger personer med handicap:</i>							
1998	7	29*	9	18	35*	22*	12*
2000	8	25*	9	13*	40	17*	11*
2002	9	33	12	19	51	25	15
2004	10	42	13	25	53	31	17
Procentgrundlag:							
1998	772	718	1.495	361	615	978	2.473
2000	758	609	1.372	472	641	1.113	2.485
2002	753	588	1.342	474	677	1.153	2.495
2004	689	560	1.249	395	584	979	2.228

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2004 er signifikant på 5 procentniveau.

Tabel 5.6

Andel personer med handicap af samtlige ansatte hos alle virksomheder. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder	Offentlige virksomheder	1-49 ansatte	50 ansatte og derover	Alle
				50 ansatte og derover	
<i>Andel ansatte med handicap:</i>					
1998	0,5*	0,8*	0,9*	0,4*	0,6*
2000	0,7*	0,8*	1,1*	0,5*	0,7*
2002	0,7	1,2	1,3*	0,7	0,9*
2004	1,0	1,6	1,7	0,9	1,2
Procentgrundlag:					
1998	1.474	965	1.126	1.313	2.439
2000	1.348	1.091	1.219	1.220	2.439
2002	1.323	1.136	1.221	1.238	2.459
2004	1.248	978	1.084	1.142	2.226

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2004 er signifikant på 5 procentniveau.

cap udgør af samtlige ansatte, når virksomhederne opdeles efter sektor og størrelse. Af tabellen fremgår det, at der i 2004 er 1 ud af 100 medarbejdere, der har et handicap på de private virksomheder. Den tilsvarende andel for de offentlige virksomheder er i 2004 1,6 pct., hvilket vidner om,

at de offentlige virksomheder relativt set har en større andel medarbejdere med handicap blandt de ansatte end de private virksomheder.

Tabellen viser endvidere, at der er forskel på små og store virksomheder. På de mindre virksomheder udgør personer med handicap i gennemsnit 1,7 pct. af samtlige ansatte i 2004. På de store virksomheder udgør de 0,9 pct. samme år.

Opsummerende kan det således konstateres, at de offentlige virksomheder relativt set har flere personer med handicap ansat end de private, og at personer med handicap udgør en større andel af samtlige ansatte på de mindre virksomheder end på de store virksomheder. Lidt firkantet kan det således hævdes, at offentlige og mindre virksomheder er *bedst* til at beskæftige personer med handicap, mens de private og store virksomheder er *bedst* til at beskæftige flygtninge/indvandrere (jf. tabel 5.2).

Tabel 5.7

Andel personer med handicap af samtlige ansatte på virksomheder, som har mindst én person med handicap ansat. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder Antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
<i>Andel ansatte med handicap:</i>							
1998	8,4	1,1	2,2	7,3	1,2*	2,0*	2,1*
2000	10,0	1,5	3,1	7,6	1,1*	2,0*	2,6
2002	8,4	1,0	1,8	7,5	1,5	2,6	2,0
2004	7,8	1,3	2,5	8,6	1,7	2,9	2,7
<i>Procentgrundlag:</i>							
1998	73	273	346	68	285	353	699
2000	80	212	292	88	297	385	677
2002	88	256	344	114	366	480	824
2004	118	274	392	121	357	478	870

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2004 er signifikant på 5 procentniveau.

Hvor tabel 5.6 viste, hvor stor en andel af de ansatte der har en eller anden form for handicap blandt samtlige virksomheder, viser tabel 5.7, hvor stor en andel af de ansatte der har et handicap på virksomheder med mindst én person med handicap ansat. Hermed får vi et mål for det, vi kalder *dybden* i ansættelserne, da vi kan se, om de virksomheder, der har ansatte med handicap, har ansat flere eller færre gennem årene. Vi ved allerede fra tabel 5.5, at der har været en støt stigning i andelen af virksomheder, der har

mindst én person med handicap ansat – der er altså sket en positiv udvikling i bredden af ansættelserne for både private og offentlige samt for store og små virksomheder.

Kun små private virksomheder med erfaring i ansættelse af personer med handicap ansætter færre

Tabel 5.7 afslører imidlertid, at personer med handicap udgør en faldende andel af samtlige ansatte, når vi ser på de *små private virksomheder*, der har mindst en person med handicap ansat. I 1998 havde 8,4 pct. ansatte et handicap, og i 2004 var andelen faldet til 7,8 pct. De små private virksomheder, der allerede har disse personer ansat, har således ikke ansat en større andel gennem årene. For de små private virksomheder er der altså sket en positiv udvikling i *bredden* af ansættelserne, men ikke i *dybden*.

Et andet mønster viser sig, når vi ser på de *små offentlige virksomheder*, der har mindst en person med handicap ansat. Her er andelen af ansatte med handicap steget fra 7,3 pct. i 1998 til 8,6 pct. i 2004. Følgelig kan vi konkludere, at der er tale om en positiv udvikling i såvel dybden som bredden. Dette mønster viser sig også ved både de *store private* og de *store offentlige* virksomheder. Her er der altså ligeledes tale om, at kredsen af virksomheder, der har personer med handicap ansat, er blevet udvidet fra 1998 til 2004 (jf. tabel 5.5). Samtidig har de virksomheder, der har denne gruppe ansat, også ansat flere, men stigningen i dybden er dog ikke så markant som for de små offentlige virksomheders vedkommende.

Opsummerende kan det altså udledes, at der for de små offentlige, de store private og de store offentlige virksomheder har været en positiv udvikling i både bredden og dybden, hvad angår ansættelser af personer med handicap. For de små private virksomheder står det mere sløjt til. Her har udviklingen i bredden været træg, om end positiv, hvorimod udviklingen i dybden er gået den forkerte vej – de virksomheder, der beskæftiger personer med handicap, har ikke ansat flere og flere, men derimod færre.

DE FLESTE PERSONER MED HANDICAP ER ANSAT PÅ ORDINÆRE VILKÅR

Virksomhederne er tillige blevet spurgt om, hvor mange af de ansatte med handicap der blev ansat på ordinære vilkår, dengang de startede på virksomheden. Svarene fremgår af tabel 5.8. Spørgsmålet er blevet tilføjet i

2004, og tabellen viser derfor ikke udviklingen gennem undersøgelsesperioden.

Tabel 5.8

Andel personer med handicap, som blev ansat på ordinære vilkår i sin tid. Særskilt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder	Offentlige virksomheder	Alle
<i>Andel, ansat på ordinære vilkår:</i>			
2004	63	51	58
Procentgrundlag:			
2004	1.253	966	2.219

Som vist i tabellen blev i alt 58 pct. af personerne med handicap ansat på ordinære vilkår, dengang de startede på virksomheden. Den private sektor ansatte flere personer med handicap på ordinære vilkår i forhold til den offentlige sektor. Således blev 63 pct. af personerne med handicap i sin tid ansat på ordinære vilkår i den private sektor, hvorimod den tilsvarende andel for de offentlige virksomheder lå på 51 pct.

Disse tal skal dog tages med et gran salt, da de er baseret på *virksomhedens* vurdering af, om de ansatte har et handicap eller ej, og denne vurdering sandsynligvis divergerer fra de ansattes egen oplevelse af et eventuelt handicap.

ANSÆTTELSER PÅ SÆRLIGE VILKÅR

I de forrige kapitler har vi skelnet mellem det interne og det eksterne sociale engagement. Forebyggende indsatser og fastholdelser blev beskrevet som del af det interne sociale engagement, da disse tiltag er rettet mod egne medarbejdere, mens indslusning af personer udefra blev fremstillet som del af det eksterne sociale engagement. I dette kapitel vil vi beskæftige os med ansættelser på særlige vilkår, eftersom disse ansættelser både kan være udtryk for internt og eksternt socialt engagement. Således vil der eksempelvis være tale om internt socialt engagement, når en virksomhed via et løntilskudsjob fastholder en medarbejder, der er blevet syg, mens der vil være tale om eksternt engagement, når en virksomhed ansætter en person udefra i et job på særlige vilkår.

Ansættelser på særlige vilkår kan både forekomme med og uden løntilskud. Ansættelser på særlige vilkår, hvor arbejdsgiveren støttes med løntilskud fra det offentlige, er revalidering, fleksjob og skånejob.

Ved *revalidering* gennemgår en person med nedsat arbejdsevne et revalideringsforløb med henblik på at afprøve og forbedre arbejdsevnen. Dette er et midlertidigt forløb, der har et afklarende sigte. En ansættelse gennem *fleksjobordningen* er i modsætning hertil en permanent ordning, der forudsætter, at man er vurderet til at have varig nedsat arbejdsevne. Ved et fleksjob får virksomheden offentligt tilskud til den ansattes løn. Hvis en person har nedsat arbejdsevne i en sådan grad, at vedkommende ikke kan varetage et fleksjob, skal kommunen træffe afgørelse om tilkendelse af

førtidspension. En person på førtidspension, der har en lille restarbejds-
evne, har mulighed for at komme i job med løntilskud til førtidspensio-
nister – også kaldet *skånejob*. Et skånejob er ligeledes en permanent ord-
ning, og her får virksomheden ligeledes offentlig støtte til den ansattes løn.
Som nævnt kan en person godt være ansat på særlige vilkår, uden at
virksomheden får offentligt løntilskud. Dette er tilfældet, hvis der er tale
om aftalebaserede skånejob eller uformelle skånejob. Hvor betegnelsen
skånejob er forbeholdt personer på førtidspension, er *aftalebaserede skåne-
job* og *uformelle skånejob* forbeholdt personer, der er ansat på ordinære
vilkår, men hvor der i praksis udvises skånehensyn. Et *aftalebaseret skånejob*
er en skriftlig aftale om at udvise visse skånehensyn over for den ansatte.
Aftalen indgås af arbejdsgiver, arbejdstager og de relevante faglige organi-
sationer og er tiltænkt personer med en mindre arbejdsevnenedsættelse.
Ved *uformelle skånejob*, eller *naturlige skånejob*, som de også kaldes, er der
ligeledes tale om et job, hvor der udvises visse hensyn, fx i form af lettere
arbejdsopgaver. Til forskel fra de aftalebaserede skånejob er de uformelle
skånejob dog ikke nedfældet på skrift, da de netop er karakteriseret ved at
være uformelle. Ved såvel aftalebaserede som uformelle skånejob vil der
næsten altid være tale om, at virksomheden fastholder egne medarbejdere.

FLERE HAR ANSATTE I LØNTILSKUDSJOB – ISÆR I FLEKSJOB

Tabel 6.1 viser andelen af virksomheder, der har mindst én medarbejder
ansat i et job med løntilskud (fx revalidering, fleksjob, skånejob).¹

Som det fremgår af tabellen, har 34 pct. af samtlige virksomheder
i 2004 en eller flere medarbejdere i løntilskudsjob, hvilket er en signifikant
stigning i forhold til de foregående år. Ser vi nærmere på tallene, fremgår
det, at det særligt er de mindre virksomheder, der står for denne udvikling.
Således har der været signifikante stigninger for de mindre private og
offentlige virksomheder, når 2004 sammenlignes med 2002. Til gengæld
er der en tendens til et lille fald i andelen af store offentlige virksomheder,
der har ansatte i job med løntilskud (84 pct. i 2002 mod 81 pct. i 2004).

1. Her skal det påpeges, at der ikke skelnes mellem, hvilke love og regler der ligger til grund for
tilskudsansættelserne, og dermed heller ikke, hvorvidt løntilskudsjobbene skyldes nedsat arbejds-
evne eller ledighed.

Tabel 6.1

Andel virksomheder, der har ansat medarbejdere med løntilskud. Andel medarbejdere med løntilskud, der var på virksomheden i forvejen. Andel virksomheder med mindst én medarbejder ansat i fleksjob. Andel medarbejdere i fleksjob, der var på virksomheden i forvejen. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
<i>Har ansat medarbejdere med løntilskud:</i>							
1998	11*	32*	12*	44	68*	49	21*
2000	10*	33*	12*	32*	71*	38*	17*
2002	14*	51	18*	40*	84	48*	25*
2004	23	60	27	50	81	57	34
<i>Andelen af medarbejdere med løntilskud, der var på virksomheden i forvejen:¹⁾</i>							
2002	34	43	39	16	30	23	31
2004	25	42	31	18	32	26	29
<i>Andelen af virksomheder med mindst én medarbejder ansat i fleksjobordningen:</i>							
1998	11*	18*	12*	11*	22*	14*	13*
2000	22*	34	25*	33*	50*	38*	31*
2002	48*	59	51*	48	76	57*	53*
2004	66	55	64	61	86	69	66
<i>Andel af medarbejdere i fleksjob, der var ansat på virksomheden i forvejen:¹⁾</i>							
2002	33	54	44	30	44	38	41
2004	35	54	41	26	58	44	43

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2004 er signifikant på 5 procentniveau.

1) I 1998 og 2000 blev der ikke spurgt til, hvor mange der befandt sig på virksomheden i forvejen.

En større andel af de offentlige virksomheder end af de private har mindst én ansat med løntilskud, da 57 pct. af de offentlige virksomheder og 27 pct. af de private svarer bekræftende på spørgsmålet.

Stigningen i andelen af virksomheder, der oplyser at have mindst én medarbejder ansat i løntilskudsjob, stemmer godt overens med den

generelle stigning i antallet af personer beskæftiget via disse ordninger, jf. kapitel 2.

Fordi vi skelner mellem internt og eksternt socialt engagement, er virksomhederne blevet spurgt, om de ansatte i løntilskudsjob var på virksomheden i forvejen, da løntilskudsjobbet blev etableret. Af tabel 6.1 fremgår det, at 29 pct. af de ansatte med løntilskud var på virksomheden i forvejen i 2004. Over to tredjedele af løntilskudsjobbene har således været udtryk for eksternt socialt engagement, da de er besat af personer *udefra*. Når det gælder fastholdelse af egne medarbejdere via løntilskudsjob, er der flest store private virksomheder, der har formået at fastholde deres ansatte, og færrest mindre offentlige virksomheder, der har gjort det – henholdsvis 42 pct. og 18 pct.

Tabel 6.1 viser også, hvor stor en andel af løntilskudsjobbene der er fleksjob. Her kan vi se, at på de 34 pct. af samtlige virksomheder, der har ansatte i løntilskudsjob i 2004, udgør ansatte efter fleksjobordningen 66 pct. Dette er en signifikant stigning i forhold til de tidligere år og især i forhold til 1998, hvor fleksjob kun udgjorde 13 pct. af de støttede ansættelser. Stigningen i fleksjobansættelserne har fundet sted gennem alle årene og for alle typer af virksomheder. En undtagelse er dog de store private virksomheder, hvor der ses et lille fald i andelen af fleksjob fra 2002, hvor fleksjob udgjorde 59 pct. af de støttede ansættelser, til 2004, hvor de udgjorde 55 pct.

I forhold til alle former for støttede job, hvor 29 pct. af de ansatte var på virksomheden i forvejen, er det tilsvarende tal for ansatte i fleksjob 43 pct. i 2004. Blandt ansatte i et fleksjob er der således en større andel, der er blevet fastholdt på deres arbejdsplads, og det er tilsyneladende mere udbredt at fastholde egne medarbejdere gennem et fleksjob end gennem andre former for støttet beskæftigelse.

POSITIV UDVIKLING I BÅDE BREDDEN OG DYBDEN

Som vi allerede har kunnet konstatere, har der siden 1998 været en udvikling i retning af, at flere virksomheder beskæftiger personer ansat med løntilskud, samt at dette også har været tilfældet for den hurtigst voksende af løntilskudsordningerne – fleksjobordningen (jf. tabel 6.1). Man kan derfor sige, at der har været en stigning i bredden af virksomheder, der beskæftiger personer med løntilskud. Men hvad med dybden? Har der

også været en stigning her? Med en stigning i dybden skal som i de øvrige kapitler forstås, at de virksomheder, der beskæftiger personer med løntilskud, gør det i stigende omfang. Tabel 6.2 viser, hvor stor en andel af medarbejderne på disse virksomheder der er ansat i løntilskudsjob.

Tabel 6.2

Andel personer ansat med løntilskud af samtlige ansatte hos virksomheder, der har mindst én ansat i løntilskudsjob. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
<i>Andel ansatte med løntilskud af samtlige ansatte:</i>							
1998	9,2	1,2	2,4	10,5			3,2*
2000	8,7	1,1*	2,7	10,4	2,0*	3,5*	3,2*
2002	8,9	1,5	2,3*	10,0	3,2	4,7	3,2*
2004	9,3	1,8	3,7	10,2	4,1	5,4	4,5
<i>Procentgrundlag:</i>							
1998	111	253	364	194	448	642	1.006
2000	112	262	374	207	497	704	1.078
2002	139	329	468	248	607	855	1.323
2004	215	380	595	231	560	791	1.387

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2004 er signifikant på 5 procentniveau.

I 2004 udgjorde personer ansat i løntilskudsjob 4,5 pct. af samtlige ansatte på virksomheder, der havde mindst én person ansat med løntilskud. Det er en stigning i forhold til de tre tidligere målinger, hvor andelen lå på 3,2 pct. Der har derfor været tale om en stigning både i bredden (flere virksomheder ansætter personer med løntilskud), og i dybden (de virksomheder, der ansætter personer med løntilskud, ansætter flere).

En tilsvarende udvikling gælder virksomheder, der har ansatte efter fleksjobordningen. I 2004 udgjorde personer i fleksjob 3,1 pct. af samtlige ansatte på virksomheder, der havde mindst én fleksjobber ansat. Det er en stigning i forhold til de tidligere målinger, der dog er foregået gradvist over de fire målinger. Stigningen i antal personer ansat i fleksjob har således fundet sted i både bredden og dybden.

Tabel 6.3

Andel personer ansat i fleksjob af samtlige ansatte hos virksomheder, der har mindst én ansat i fleksjob. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
<i>Andel ansatte i fleksjob af samtlige ansatte:</i>							
1998	5,9*	0,6*	1,4*	7,1	1,1*	1,6*	1,5*
2000	6,5*	0,8*	1,5*	5,6*	0,9*	1,6*	1,6*
2002	7,7	0,8	1,4*	6,8	1,8	2,7	1,9*
2004	8,6	1,2	3,0	8,3	2,1	3,1	3,1
Procent grundlag:							
1998	16	47	63	21	140	161	224
2000	29	116	145	65	288	353	498
2002	66	210	276	133	480	613	889
2004	131	265	396	144	482	626	1.023

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2004 er signifikant på 5 procentniveau.

SÆRLIGT SMÅ VIRKSOMHEDER ANSÆTTER PERSONER MED LØNTILSKUD

Lidt overraskende viser tabel 6.2 og 6.3 også, at blandt virksomheder, der har ansatte i løntilskudsjob og fleksjob, udgør disse ansættelser en større andel af medarbejderne på de små virksomheder end på de store.² Dette gælder både i den private og den offentlige sektor, og det har været tilfældet i alle undersøgelsesårene. Det er overraskende set i lyset af, at de små virksomheder, der måske er helt uden en egentlig personaleafdeling, har færre ressourcer til at samle viden ind om ordninger og regler for at ansætte personer i tilskudsjob. Det kan imidlertid være en indikation af, at kommunerne og Arbejdsformidlingen er i stand til at hjælpe de mindre virksomheder med den fornødne information. Det kan også være et resultat af en anden personaleomgang på mindre virksomheder end på de større, idet

2. Ifølge bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats må antallet af ansatte med løntilskud og antallet af personer i virksomhedspraktik på private virksomheder maksimalt udgøre én person for hver fem ordinært ansatte, hvis virksomheden har 0-50 ansatte, dog altid én person, og herudover én person for hver ti ordinært ansatte. For de offentlige virksomheder er der ikke tilsvarende begrænsninger. (Jf. Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, §122).

ledelsen måske i større omfang er bekendt med medarbejdernes problemer, og disse måske oftere fører til en tilskudsansættelse end en afskedigelse.

AFTALEBASEREDE SKÅNEJOB OG UFORMELLE SKÅNEJOB

De aftalebaserede skånejob og de uformelle skånejob er antageligt typisk såkaldte fastholdelser, hvor en medarbejder, der eksempelvis er blevet syg, får behov for særlige skånehensyn. Derfor kan aftalebaserede og uformelle skånejob sandsynligvis primært ses som udtryk for internt socialt engagement.

I en tidligere undersøgelse af de aftalebaserede skånejob står der, 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" (Hohnen, 2002, s. 7). I samme undersøgelse pointeres det, at det er svært at få overblik over, hvor mange aftalebaserede skånejob der eksisterer, men at det tilsyneladende ikke er særlig mange, eftersom en sådan aftale ikke er specielt økonomisk attraktiv for hverken arbejdsgiveren eller den ansatte.

Hypotesen om, at der ikke er etableret særlig mange aftalebaserede skånejob, bekræftes af tabel 6.4. Kun 2 pct. af samtlige virksomheder beskæftiger i 2004 personer i aftalebaserede skånejob, hvilket er uændret i forhold til 2002. De aftalebaserede skånejob er tilsyneladende mest udbredt i den offentlige sektor. 5 pct. af de offentlige virksomheder har ansat mindst en person i denne form for skånejob, hvorimod dette kun er tilfældet hos 2 pct. af de private virksomheder.

Lidt flere virksomheder har ansatte i de såkaldte uformelle skånejob. Således har 11 pct. af samtlige virksomheder ansatte i denne type skånejob, og dette tal har ligget på samme niveau alle årene. I den forbindelse skal det dog bemærkes, at et såkaldt uformelt skånejob er en vanskelig størrelse at måle, eftersom de netop er karakteriseret ved at være uformelle og uden indblanding fra eksterne parter. I princippet kan der således være situationer, hvor en arbejdsgiver vurderer, at en ansat reelt er i et uformelt skånejob, fordi der tages visse skånehensyn, mens den ansatte selv ikke nødvendigvis er klar over, at der udvises disse hensyn. Tabel 6.4 viser, at i alt 10 pct. af de private og 18 pct. af de offentlige virksomheder har personer ansat i sådanne uformelle skånejob.

I undersøgelsen har vi endvidere spurgt, om man på virksomhe-

Tabel 6.4

Andel virksomheder, der har mindst én ansat i et aftalebaseret skånejob, samt andel virksomheder, der har mindst én ansat i et uformelt skånejob. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige Virksomheder			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
<i>Beskæftiger personer i aftalebaserede skånejob:</i>							
1998	3	9	4	3	8	4	4
2000	2	8	2	4	13	5	3
2002	1	9	1	2	8	3	2
2004	1	5	2	4	9	5	2
Procentgrundlag:							
1998	768	714	1.487	359	613	974	2.461
2000	754	600	1.358	470	639	1.109	2.467
2002	747	583	1.331	472	673	1.147	2.478
2004	683	560	1.249	388	583	973	2.223
<i>Beskæftiger personer i uformelle skånejob:</i>							
1998	6	26	8	10	24	13	9
2000	8	27	10	11	40	15	11
2002	7	34	10	11	32	15	11
2004	6	36	10	14	33	18	11
Procentgrundlag:							
1998	768	717	1.490	360	614	976	2.466
2000	755	603	1.362	471	638	1.109	2.471
2002	746	584	1.331	472	672	1.146	2.477
2004	690	579	1.275	394	590	986	2.262

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2004 er signifikant på 5 procentniveau.

den bruger mentorordningen, der giver mulighed for at få tilskud til at frikøbe medarbejdere (mentorer), der løser særlige opgaver med at integrere kolleger med særlige behov for hjælp. I 2004 oplyste 5 pct. af samtlige virksomheder, at de benytter sig af denne ordning (heraf 4 pct. af de private virksomheder og 8 pct. af de offentlige). Spørgsmålet om brug af mentorordningen blev tilføjet spørgeskemaet i 2004, og vi kan derfor ikke sige noget om udviklingen i brug af ordningen.

LØNTILSKUDSJOB ER OFTEST EN AFLASTNING FOR KOLLEGAERNE

De virksomheder, der har ansatte på løntilskud, er ligeledes blevet spurgt, hvorvidt disse ansættelser bevirker, at de ordinært ansatte belastes eller aflastes mere end ellers. Af tabel 6.5 fremgår det, at 13 pct. af samtlige virksomheder i 2004 mener, at ansættelser på særlige vilkår belaster de øvrige medarbejdere.

Tabel 6.5

Andelen af virksomheder, der mener, at nogle ordinært ansatte belastes hhv. aflastes ved ansættelser med løntilskud. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for offentlige og private virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
<i>Ja, nogle ordinært ansatte belastes mere end ellers:</i>							
1998	25*	21	24*	22	20	22	23*
2000	25*	14	23*	19	23	20	22*
2002	15	22	17	23	23	23	20*
2004	9	15	10	16	20	17	13
<i>Ja, nogle ordinært ansatte aflastes:</i>							
1998	60	47	57	78	85*	80*	70*
2000	53	40	50	70	75*	71	60
2002	58	50	56	72	76*	73	64*
2004	45	46	44	69	61	66	53

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2004 er signifikant på 5 procentniveau.

Dette er et signifikant fald i forhold til de øvrige år, hvor andelen lå mellem 20 og 23 pct. De 13 pct. stemmer dog godt overens med lønmodtagernes opfattelse, idet 15 pct. af lønmodtagerne i 2003 gav udtryk for, at ansættelser på særlige vilkår var en belastning snarere end en aflastning (Holt m.fl., 2004). Af tabel 6.5 kan vi ligeledes se, at flest store offentlige virksomheder opfatter ansættelser på særlige vilkår som en belastning, mens der er færrest små private virksomheder, der har denne holdning, henholdsvis 20 pct. og 9 pct. i 2004. Det fald, der har været i andelen af virksomheder, der mener, at ansættelser på særlige vilkår belaster de øvrige medarbejdere, ses både hos private og offentlige samt små og store virksomheder. Derfor kan det også undre, at der samtidig er signifikant færre

virksomheder, der giver udtryk, for at sådanne ansættelser er en aflastning. Her kunne man forvente at se en stigning, når nu der er færre virksomheder, der ser ansættelserne som en belastning. En måde at fortolke dette på er, at flere virksomheder ser ansættelserne som en form for status quo, der hverken belaster eller aflaster de øvrige medarbejdere i nævneværdig grad. Der er dog stadig langt flere virksomheder, der mener, at de øvrige medarbejdere aflastes ved ansættelser på særlige vilkår (53 pct.), end der er virksomheder, der mener, at ansættelserne belaster de øvrige medarbejdere (13 pct.).

KONSEKVENSER AF ANSÆTTELSER PÅ SÆRLIGE VILKÅR

For at afdække nogle af følgerne ved at have ansættelser med løntilskud er virksomhederne blevet spurgt om nedenstående:

- Medfører ansættelser med løntilskud, at der bliver udført arbejdsopgaver, der ellers ikke ville blive udført?
- Bevirker løntilskudsansættelser, at behovet for at ansætte medarbejdere uden tilskud bliver mindre end ellers?
- Ville virksomheden alligevel have ansat de personer, der er på løntilskud, hvis det ikke havde været muligt at få tilskud til ansættelserne?

Som det fremgår af tabel 6.6, svarer knap halvdelen af samtlige virksomheder (48 pct.), at ansættelser af personer i løntilskudsjob bevirker, at der bliver udført arbejdsopgaver, der ellers ikke ville blive udført. En del personer i løntilskudsjob udfører altså et stykke arbejde, der ikke var blevet udført uden den pågældende tilskudsansættelse. I den forbindelse skal det dog påpeges, at der i spørgsmålet ikke skelnes mellem, om de arbejdsopgaver, personen i løntilskudsjob udfører, udelukkende består i opgaver, der ellers ikke var blevet udført, eller om det kun er en del af arbejdsopgaverne, der ellers ikke var blevet udført. Det er således tænkeligt, at mange af de virksomheder, der svarer bekræftende på spørgsmålet, vurderer, at den ansatte på løntilskud af og til udfører arbejde, der ellers ikke var blevet udført. Generelt er der sket et fald i andelen af virksomheder, der vurderer, at ansættelser med løntilskud medfører, at der udføres arbejdsopgaver, der ellers ikke var blevet udført (48 pct. i 2004 mod 56 pct. i 2002), og især blandt de store offentlige virksomheder har faldet været markant.

Tabel 6.6

Andelen af virksomheder med ansatte med løntilskud, der har svaret bekræftende på en række spørgsmål vedr. ansættelser af personer med løntilskud. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for offentlige og private virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	50 og 1-49		I alt	50 og 1-49		I alt	
	1-49	derover		1-49	derover		
<i>Ja, ansættelser med tilskud medfører, at der bliver udført arbejdsopgaver, der ellers ikke ville blive udført:</i>							
1998	39	52	41	58	74*	63	53
2000	48	41	46	65	75*	68	56
2002	50	43	48	64	69*	65	56
2004	44	39	42	58	55	57	48
<i>Ja, behovet for at ansætte medarbejdere uden tilskud bliver mindre end ellers:</i>							
1998	28	33	29	24	21	23	26
2000	33	26	31	27	13*	23	28
2002	32	29	31	21	18*	20*	26
2004	22	21	21	28	31	29	24
<i>Ja, ville have ansat en eller flere af de samme eller andre personer uden tilskud, hvis det ikke havde været muligt at få løntilskud:</i>							
1998	38	41	39	18	18	18	27
2000	43	33	41	13	15	14	28
2002	39	35	38	15	25	18	28
2004	34	34	33	23	22	22	29

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2004 er signifikant på 5 procentniveau.

Derimod er der samlet set ikke sket de store ændringer, hvad angår virksomhedernes holdning til, hvorvidt ansættelser med løntilskud bevirker, at behovet for at ansætte personer i ordinære job mindskes. 24 pct. af virksomhederne vurderer i 2004, at ansættelser af personer i tilskudsjob medfører, at behovet for at ansætte medarbejdere uden tilskud bliver mindre mod 26 pct. i 2002. Ser vi nærmere på tallene, viser der sig imidlertid et interessant mønster. Blandt både små og store *private* virksomheder er der færre, der vurderer, at behovet for at ansætte medarbejdere uden tilskud bliver mindre, når man har ansatte med løntilskud. I 2004 er andelen, der

mener dette, 21 pct., hvilket er et fald i forhold til 2002, hvor andelen lå på 31 pct. Omvendt ser det ud, når vi ser på de offentlige virksomheder. Her er andelen af virksomheder, der vurderer, at løntilskudsjob reducerer behovet for medarbejdere uden tilskud, steget signifikant fra 20 pct. i 2002 til 29 pct. i 2004. Andelen af virksomheder, der mener, at ansatte i løntilskud reducerer behovet for ordinært ansatte, har ellers været størst i den private sektor gennem de år, udviklingen er blevet målt, men i 2004 vender dette billede altså, sådan at det er 21 pct. af de private mod 29 pct. af de offentlige, der giver udtryk for denne holdning.

I den forbindelse er det værd at bemærke, at lønmodtagerne tilsyneladende ikke føler sig truet af tilskudsjobbene. I forrige årbog fremgik det, at det kun er en meget lille del af lønmodtagerne, som vurderer, at deres beskæftigelsesmæssige situation er truet af personer i job på særlige vilkår. Således mener 4 pct. af de privat ansatte og 3 pct. af de offentligt ansatte lønmodtagere i 2003, at risikoen for at miste arbejdet forøges, når virksomheden ansætter personer i job med løntilskud (Holt m.fl., 2004).

Den samlede andel af virksomheder, der svarer bekræftende på, at de ville have ansat de samme personer, hvis det ikke havde været muligt at få løntilskud, er stort set uforandret gennem årene, hvor andelen har ligget mellem 27 og 29 pct. Der er dog sket nogle forskydninger fra 2002 til 2004 i retning af, at færre private virksomheder og flere offentlige svarer bekræftende på spørgsmålet. Der er dog ligesom i de foregående år stadig en større andel af de private virksomheder end af de offentlige, der oplyser, at de ville have ansat de samme personer, selvom det ikke havde været muligt at få løntilskud (henholdsvis 33 pct. af de private virksomheder og 22 pct. af de offentlige virksomheder).

FLERE LØNTILSKUDSANSATTE END TIDLIGERE VILLE VÆRE ALLIGEVEL BLEVET ANSAT PÅ ORDINÆRE VILKÅR

Virksomhederne er også blevet spurgt om, *hvor mange* af de personer, de har ansat med løntilskud, der ville være blevet ansat på ordinære vilkår, hvis det ikke havde været muligt at få løntilskud.

Omfanget heraf, når der opregnes til populationen, ligger på godt 12.000 personer, hvoraf godt 7.000 kommer fra den private sektor og knap 5.000 fra den offentlige (jf. tabel 6.7). I forhold til 1998 og 2002 har der været tale om næsten en fordobling af antal personer, der ville være

Tabel 6.7

Det vægtede antal personer ansat med løntilskud, som virksomhederne ville have ansat, selvom det ikke havde været muligt at få løntilskud. Særskilt for undersøgelsesår samt for offentlige og private virksomheder. Antal.

	Private virksomheder	Offentlige virksomheder	I alt
1998	3.678	2.649	6.328
2000	4.581	1.862	6.443
2002	5.861	3.464	9.325
2004	7.320	4.824	12.144

Anm.: Der er afvigelser i denne tabel i forhold til tidligere årbøger, fordi der beregningsteknisk benyttes en anden fremgangsmåde.

blevet ansat på ordinære vilkår. Det skal dog bemærkes, at virksomhedernes besvarelse på dette spørgsmål i et vist omfang kan være præget af eftertænkninger. Besvarelsen er således sket på et tidspunkt, hvor virksomhederne har kendt den ansattes reelle arbejdsevne og kvalifikationer i øvrigt, mens dette ikke nødvendigvis var tilfældet på ansættelsestidspunktet. Dette forbehold er imidlertid kun gældende for den del af de ansatte på særlige vilkår, der ikke var på virksomheden i forvejen.

ANALYSE AF VIRKSOMHEDER, DER ANSÆTTER PERSONER I FLEKSJOB

Det er nødvendigt at tage andre statistiske metoder i brug, hvis ansættelser i løntilskudsjob, herunder fleksjob, skal analyseres mere gennemgribende. Hensigten med en mere gennemgribende analyse er at få afklaret, hvilke virksomhedskarakteristika som fx størrelse, personalesammensætning, rekrutteringsmuligheder mv. der har betydning for, om en virksomhed beskæftiger personer i løntilskudsjob, når der samtidig kontrolleres for en række andre relevante forhold.

Til denne analyse anvendes som i de forrige kapitler multivariate regressionsanalyser. Det bliver således undersøgt, hvilke virksomhedskarakteristika der har signifikant betydning for sandsynligheden for, at en virksomhed beskæftiger mindst én person i fleksjob. Fokuseringen på virksomheder, der beskæftiger personer i fleksjob, og ikke generelt personer i løntilskudsjob, skal ses i lyset af fleksjobordningens kraftige vækst i de senere år. En lignende tilgang findes i Boll (2004), der bl.a. foretager multivariate regressionsanalyser af sandsynligheden for, at en virksomhed

har mindst én person ansat i løntilskudsjob. Da fleksjob er en (betydelig) delmængde af samtlige løntilskudsjob, må der forventes at være et vist sammenfald med resultaterne fra Boll (2004).³

Nedenfor er resultaterne for henholdsvis private og offentlige virksomheder præsenteret. Vi har denne gang valgt at adskille de to sektorer i analysen, da der må forventes at være forskelle i deres ageren i forhold til løntilskudsansættelser. Således kan offentlige virksomheder i et vist omfang ligge under for egentlige målsætninger for omfanget af denne type ansættelser, hvilket ikke er tilfældet for de private virksomheder. Der kan desuden eksistere en række andre sektorspecifikke karakteristika, som datamaterialet ikke giver mulighed for at kontrollere for.

Især store virksomheder med en personaleafdeling ansætter fleksjobbere

Som det fremgår af bilagstabel 6.1 og 6.2, findes en række fællestræk for de private og offentlige virksomheder:

- I begge sektorer viser virksomhedsstørrelse sig – ikke uventet – at have signifikant betydning for, om en virksomhed har mindst én fleksjobber ansat. Jo større virksomheden er, jo større er sandsynligheden for, at der ansættes fleksjobbere, men effekten er dog aftagende.⁴
- Fælles for offentlige og private virksomheder er det også, at tilstedeværelse af en personaleafdeling forøger sandsynligheden for, at virksomheden har ansatte i fleksjob. Den positive virkning af en personaleafdeling kan bl.a. tænkes at være en konsekvens af et medfølgende bedre kendskab til tilskudsordninger.
- For både private og offentlige virksomheder fremgår det endvidere, at hvis en kommune eller Arbejdsformidlingen har kontaktet virksom-

3. Det skal bemærkes, at Boll (2004) benytter surveydata fra 2002, mens indeværende rapport anvender oplysninger fra 2004. Dette burde for så vidt ikke have betydelige konsekvenser, idet de to datamaterialer er indsamlet efter nøjagtig de samme kriterier. Fleksjobbordingens kraftige vækst har dog betydet, at flere og flere virksomheder ansætter personer i fleksjob (jf. ovenfor), hvorfor der også kan være forekommet en egentlig ændring i de karakteristika, der kendetegner virksomheder med ansatte efter fleksjobbordingen.

4. At effekten er aftagende, skyldes det negative fortegn på det kvadrerede led. Således vil effekten af en stigning i virksomhedsstørrelsen med én ansat på sandsynligheden for, at virksomheden har mindst én fleksjobber ansat, være større for en virksomhed med 10 ansatte end for en virksomhed med 100 ansatte. Boll (2004) finder også en positiv virkning af virksomhedsstørrelse på sandsynligheden for ansættelse af personer i løntilskudsjob. Boll modellerer imidlertid ikke virksomhedsstørrelsen gennem et lineært og et kvadreret led, men ved en logaritmisk transformation.

heden med henblik på ansættelse af personer i løntilskudsjob, øger det naturligt nok sandsynligheden for, at virksomheden beskæftiger personer i fleksjob. Det skal dog bemærkes, at der for disse to variables vedkommende kan være uklare kausale forhold. Således er det ikke sikkert, at det er kontakten til kommune/AF, der øger sandsynligheden for at have personer i fleksjob ansat. Det kan også være, at virksomhederne bliver kontaktet, netop fordi de i forvejen beskæftiger personer med løntilskud.

Blandt private virksomheder ansætter især dem med mange kvindelige medarbejdere personer i fleksjob

For den private sektor gælder særskilt:

- Sandsynligheden for, at virksomheden beskæftiger personer i fleksjob, er størst for virksomheder med relativt mange kvindelige ansatte. Dette er for så vidt ikke overraskende, da kvinder, uvist af hvilken årsag, er overrepræsenterede blandt samtlige fleksjobbere, jf. Finansministeriet (2005).
- For de private arbejdspladser har det ligeledes betydning, hvor mange personer med videregående uddannelse der er ansat i forhold til antallet uden uddannelse. Arbejdspladser med relativt mange personer med videregående uddannelse har lavere sandsynlighed for at beskæftige personer i fleksjob. Forklaringen herpå skal muligvis søges i, at personer med videregående uddannelse i mindre grad besidder nedslidende arbejde sammenlignet med personer uden uddannelse. Alternativt kan forklaringen være, at personer med videregående uddannelse har en kortere periode på arbejdsmarkedet, hvor nedslidning kan finde sted.

Blandt offentlige virksomheder ansætter især dem med en omfattende seniorpolitik personer i fleksjob

For den offentlige sektor gælder særskilt:

- Antallet af seniorpolitiske tiltag har signifikant forklaringskraft. Virksomheder med en relativt omfattende seniorpolitik har større sandsynlighed for at have ansatte i fleksjob end virksomheder med få seniorpolitiske tiltag. Forklaringen herpå kan være, at virksomhederne netop har en omfattende seniorpolitik, *fordi* de har mange seniorer, og fordi de har mange seniorer, har de også flere fleksjobbere, da der er

relativt flere fleksjobbere blandt seniorerne. En anden forklaring kan være, at den omfattende seniorpolitik gør det lettere for virksomhederne at holde på deres nedslidte medarbejdere og eventuelt også nyansætte nedslidte personer.

Endelig skal det bemærkes, at der er afprøvet en række andre variable i regressionerne, der har vist sig ikke at have signifikant forklaringskraft (jf. bilagstabel 6.1 og 6.2). Det gælder bl.a. faktorer, der afspejler virksomhedernes økonomiske situation, deres kultur/korpsånd, deres selvoplevede evne til at fastholde og tiltrække kvalificeret arbejdskraft mv.

MULIGHEDER OG BARRIERER, HOLDNINGER OG EKSTERNT SAMARBEJDE

Efter at virksomhedernes sociale engagement er blevet beskrevet ud fra forskellige dimensioner i de foregående kapitler, vil vi i dette kapitel omtale forskellige forhold, som har betydning for deres engagement i forbindelse med at have personer med nedsat arbejdsevne ansat. Det drejer sig om virksomhedernes muligheder og barrierer for at have sådanne personer ansat, deres holdninger til dette sociale engagement og deres samarbejde med eksterne aktører om ansættelse af vanskeligt stillede personer. Det er klart, at disse forhold skal ses i lyset af de foregående kapitler. Forbedrede muligheder og færre barrierer med hensyn til at have personer med nedsat arbejdsevne vil givetvis betyde flere støttede ansættelser. Tilsvarende kan flere virksomheder med støttede ansættelser give flere, som har positive oplevelser med det, og det kan øge antallet med positiv holdning til et socialt engagement.

Først vil vi i kapitlet helt overordnet se på virksomhedernes syn på de praktiske og økonomiske muligheder for at have personer med nedsat arbejdsevne ansat. Herefter vil vi rette et mere snævert fokus mod forskellige årsager til virksomhedernes vurdering af de økonomiske og praktiske muligheder. Vi vil se på forskellige muligheder og barrierer, på virksomhedernes holdninger til at have personer med nedsat arbejdsevne ansat og på virksomhedernes samarbejde med eksterne aktører.

1/3 AF VIRKSOMHEDERNE SER POSITIVT PÅ DE PRAKTISKE OG ØKONOMISKE MULIGHEDER

Med hensyn til de praktiske og økonomiske muligheder for at have personer med nedsat arbejdsevne ansat svarer 6 pct. af virksomhederne i 2004, at det i høj grad er muligt, 28 pct., at det i nogen grad er muligt, 38 pct., at det i mindre grad er muligt, og 27 pct., at det slet ikke er muligt, jf. tabel 7.1. Således er det kun 34 pct. (6 pct. + 28 pct.) af virksomhederne, der ser positivt på mulighederne. Det er overvejende de store offentlige og private virksomheder, som er positive. Og det er de små offentlige og private virksomheder, som har en negativ vurdering.

Virksomhedernes vurdering af de praktiske og økonomiske muligheder er blevet mere positiv siden 1998, selvom der er sket et ganske lille fald fra 2002 til 2004. Omvendt er der sket en mindre stigning fra 2002 til 2004 i antallet af virksomheder, som ikke mener, det er muligt. Det skal dog bemærkes, at udviklingen fra 2002 til 2004 ikke er signifikant.

Alt i alt må det konstateres, at omkring en tredjedel af virksomhederne finder det praktisk og økonomisk muligt at have personer med nedsat arbejdsevne, mens godt en fjerdedel slet ikke finder det muligt. Ændringen i den situation siden 2002 er behersket.

Virksomhedernes praktiske og økonomiske muligheder er bestemt af en række forhold. I det følgende vil vi se på betydningen af muligheder og barrierer. Ligeledes vil vi se på virksomhedernes holdninger og samarbejde med forskellige eksterne aktører.

MULIGHEDER OG BARRIERER

I dette afsnit ser vi på udviklingen i virksomhedernes egen situation, social- og arbejdsmarkedslovgivningen og overenskomsterne som forklaringer på virksomheders praktiske og økonomiske muligheder for at have personer med nedsat arbejdsevne ansat.

Offentlige virksomheder vurderer situationen mest negativt

Udviklingen i private virksomheders egen situation med hensyn til at have personer med nedsat arbejdsevne ansat er først og fremmest bestemt af konjunkturerne, globaliseringen og teknologien. Det er de offentlige virksomheders til en vis grad også, men deres situation er primært bestemt af

Tabel 7.1

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

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
<i>I høj grad:</i>							
1998	4	3	4	6	3	5	4
2000	6	6	6	4	7	5	5
2002	5	4	5	10	10	10	6
2004	6	7	6	7	9	7	6
<i>I nogen grad:</i>							
1998	20	35	21	23	28	24	22
2000	21	35	22	41	43	41	26
2002	24	42	26	34	46	36	29
2004	24	46	27	31	44	34	28
<i>I mindre grad:</i>							
1998	37	45	38	41	57	44	40
2000	40	42	40	34	42	35	39
2002	44	43	44	39	39	39	43
2004	38	37	38	40	40	40	38
<i>Slet ikke:</i>							
1998	39	17	37	30	11	26	35
2000	33	17	32	21	8	19	29
2002	26	10	25	17	4	15	23
2004	32	11	30	22	6	19	27
I alt:							
1998	100	100	100	100	99	99	101
2000	100	100	100	100	100	99	99
2002	99	99	100	100	99	100	101
2004	100	101	101	100	99	100	99
Procentgrundlag:							
1998	761	712	1.478	361	608	971	2.449
2000	745	603	1.351	465	637	1.102	2.453
2002	747	586	1.334	473	676	1.151	2.485
2004	675	581	1.263	389	607	998	2.262
Forskel mellem 1998 og 2004 ¹⁾							
	*	*	*	--	*	*	*
Forskel mellem 2000 og 2004 ¹⁾							
	--	--	--	--	--	--	--
Forskel mellem 2002 og 2004 ¹⁾							
	--	--	--	--	--	--	--

1) – angiver, at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 procentniveau.

udviklingen i de offentlige budgetter.¹ Det er disse forhold, dette afsnit forsøger at opfange.

Et kig på tabel 7.2 viser, at godt 32 pct. (22 pct. + 10 pct.) af virksomhederne i 2004 mener, at udviklingen i virksomhedernes egen situation har gjort det noget eller meget sværere at have personer med nedsat arbejdsevne ansat. Det er specielt de offentlige virksomheder, som er negative, og oftere de store end de små. Også de store private er mere negative end de små private. Kun en lille andel af virksomhederne (11 pct.) mener, at det er blevet noget eller meget lettere at have sådanne personer ansat. Blandt dem er der kun en mindre forskel på private og offentlige virksomheder og på små og store virksomheder.

Set over årene er der ikke sket nogen markante forskydninger i virksomhedernes vurdering af deres egen situation, hverken for offentlige eller private eller for store eller små. En del flere store offentlige virksomheder mener, at det er blevet noget sværere fra 2002 til 2004, men uden at forskellen er signifikant.

FLERE VIRKSOMHEDER ER POSITIVT STEMTE OVER FOR DE OFFENTLIGE ORDNINGER

Med udviklingen i de offentlige ordninger menes der fx ændringerne i sygedagpenge eller ændringerne i fleksjobordningen, som beskrevet i kapitel 2, mens der med udviklingen i overenskomster primært tænkes på de aftalebaserede skånejob.

På spørgsmålet om, hvorvidt virksomhederne vurderer, at udviklingen i de senere år i de offentlige ordninger har gjort det sværere eller lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, svarer 26 pct. i 2004, at ordningerne har gjort det noget lettere, jf. tabel 7.3, og 3 pct. svarer, at det har gjort det meget lettere. Kun 5 pct. (4 pct. + 1 pct.) svarer, at det har gjort det noget sværere eller meget sværere.

For de virksomheder, som vurderer det noget lettere, er det specielt de offentlige, som har denne vurdering: 36 pct. mod de private 22 pct. Specielt de store offentlige virksomheder er positive.

Det er også i denne gruppe af relativt positive virksomheder, at der

1. Man skal dog være opmærksom på, at offentlige institutioner i stigende grad er underlagt markedslignende vilkår.

Tabel 7.2

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

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	50 og 1-49 derover		I alt	50 og 1-49 derover		I alt	
	1-49	50 og derover		1-49	50 og derover		
<i>Meget lettere:</i>							
1998	1	1	1	1	1	1	1
2000	1	1	1	0	0	0	1
2002	1	1	1	1	2	1	1
2004	0	1	0	0	1	0	0
<i>Noget lettere:</i>							
1998	8	16	9	10	6	9	9
2000	11	16	11	14	12	13	12
2002	8	12	9	5	8	6	8
2004	10	8	10	14	11	13	11
<i>Hverken lettere/ sværere:</i>							
1998	43	33	42	37	36	36	41
2000	41	38	41	31	31	31	39
2002	38	43	38	37	43	38	38
2004	46	45	47	31	32	31	43
<i>Noget sværere:</i>							
1998	21	30	21	27	34	28	23
2000	18	22	18	29	33	29	20
2002	21	27	22	28	35	29	24
2004	17	32	18	33	43	35	22
<i>Meget sværere:</i>							
1998	9	10	9	20	13	19	11
2000	9	13	9	13	20	14	10
2002	12	9	12	15	11	14	12
2004	9	11	9	14	11	13	10
<i>Ved ikke:</i>							
1998	19	11	18	6	10	7	16
2000	20	10	20	12	3	11	18
2002	19	8	18	14	2	12	17
2004	18	2	16	8	2	7	14
I alt:							
1998	101	101	100	101	100	100	101
2000	100	100	100	99	99	98	100
2002	99	100	100	100	101	100	100
2004	100	99	100	100	100	99	100

Uvægtet procentgrundlag:							
1998	766	714	1.485	360	614	976	2.461
2000	756	608	1.367	472	640	1.112	2.479
2002	749	588	1.338	474	677	1.153	2.491
2004	686	590	1.283	395	612	1.009	2.293
Forskel mellem 1998 og 2004 ¹⁾	--	--	--	--	--	--	--
Forskel mellem 2000 og 2004 ¹⁾	--	--	--	--	--	--	--
Forskel mellem 2002 og 2002 ¹⁾	*	--	*	--	--	--	*

1) – angiver, at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 procentniveau.

Tabel 7.3

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

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	50 og			50 og			
	1-49	derover	I alt	1-49	derover	I alt	
<i>Meget lettere:</i>							
1998	1	1	1	0	1	1	1
2000	1	2	1	2	7	3	1
2002	2	3	2	5	9	6	3
2004	2	2	2	5	7	5	3
<i>Noget lettere:</i>							
1998	13	25	14	21	24	21	16
2000	9	36	11	25	40	27	14
2002	16	30	17	21	43	25	19
2004	21	33	22	33	48	36	26
<i>Hverken lettere/ sværere:</i>							
1998	34	35	34	36	35	36	35
2000	32	28	31	29	28	29	31
2002	39	37	39	37	29	36	38
2004	43	40	43	33	32	33	41
<i>Noget sværere:</i>							
1998	7	8	7	8	10	8	7
2000	4	5	4	8	9	8	5
2002	4	7	4	7	10	7	5
2004	2	3	2	9	7	8	4
<i>Meget sværere:</i>							
1998	2	2	2	8	2	7	3
2000	4	10	4	4	2	4	4
2002	3	1	3	3	2	3	3
2004	1	1	1	2	1	2	1

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover		1-49	50 og derover		
		I alt	I alt		I alt	I alt	
<i>Ved ikke:</i>							
1998	43	29	42	27	28	27	39
2000	51	19	48	32	14	29	44
2002	36	21	35	27	8	24	32
2004	30	21	29	18	5	15	26
I alt:							
1998	100	100	100	100	100	100	101
2000	101	100	99	100	100	100	99
2002	100	99	100	100	101	101	100
2004	99	100	99	100	101	99	101
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	763	712	1.480	358	611	971	2.451
2000	755	604	1.362	470	638	1.108	2.470
2002	749	587	1.337	474	677	1.153	2.490
2004	679	590	1.276	395	612	1.276	2.286
Forskel mellem 1998 og 2004 ¹⁾	*	*	*	*	*	*	*
Forskel mellem 2000 og 2004 ¹⁾	*	--	*	*	--	*	*
Forskel mellem 2002 og 2004 ¹⁾	*	--	*	*	--	*	*

1) -- angiver at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 procentniveau.

Tabel 7.4

Virksomhedernes opfattelse af, om udviklingen de senere år i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særsklit for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover		1-49	50 og derover		
		I alt	I alt		I alt	I alt	
<i>Meget lettere:</i>							
1998	0	0	0	1	0	1	0
2000	0	1	0	0	3	1	0
2002	0	1	0	1	1	1	0
2004	0	0	0	0	1	0	0
<i>Noget lettere:</i>							
1998	5	10	5	5	9	6	6
2000	5	8	6	13	20	14	7
2002	6	9	6	11	13	11	8
2004	7	10	7	17	18	17	9

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
<i>Hverken lettere/ sværere:</i>							
1998	45	50	46	46	47	46	46
2000	39	53	40	45	47	45	41
2002	45	53	45	46	59	48	46
2004	54	66	55	55	64	57	56
<i>Noget sværere:</i>							
1998	12	12	12	14	14	14	13
2000	8	14	9	13	12	13	10
2002	9	8	9	12	12	12	9
2004	4	12	5	7	10	8	6
<i>Meget sværere:</i>							
1998	3	4	3	8	4	7	4
2000	6	8	6	5	6	5	6
2002	5	3	5	6	3	5	5
2004	2	2	2	3	2	3	2
<i>Ved ikke:</i>							
1998	34	23	33	26	25	26	32
2000	41	16	39	25	12	23	36
2002	35	26	35	25	12	23	32
2004	33	11	30	18	5	15	27
I alt:							
1998	99	100	99	100	99	100	101
2000	99	100	100	101	100	101	100
2002	100	100	100	101	100	100	100
2004	99	101	99	100	100	100	99
<i>Uvægtet procentgrundlag:</i>							
1998	764	710	1.479	358	613	973	2.452
2000	755	607	1.365	472	640	1.112	2.477
2002	750	587	1.338	474	677	1.153	2.491
2004	683	590	1.280	395	612	1.009	2.290
<i>Forskel mellem 1998 og 2004.¹⁾</i>							
	*	*	*	*	*	*	*
<i>Forskel mellem 2000 og 2004.¹⁾</i>							
	*	--	*	*	--	--	*
<i>Forskel mellem 2000 og 2004.¹⁾</i>							
	*	*	*	*	--	--	*

1) – angiver, at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 procentniveau.

er sket den væsentligste ændring i deres holdning: 26 pct. i 2004 mod 16 pct. i 1998. For både private og offentlige samt store og små er der tale om en væsentlig stigning, og det er en stigning, som er signifikant for alle grupper af virksomheder.

I øvrigt bemærkes det, at ganske mange virksomheder ikke ved,

om udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det lettere eller sværere (26 pct.). Det kan hænge sammen med, at de ingen erfaring har med at have personer med nedsat arbejdsevne ansat. Specielt de små virksomheder har givetvis ikke kendskab til ordningerne, og det kan skyldes, at de ikke, som de store, følger med i udviklingen på arbejdsmarkedet.² Imidlertid er det værd at lægge mærke til, at der er sket et signifikant fald med 13 procentpoint siden 1998 i denne gruppe af virksomheder, og at faldet er betydeligt for både offentlige og private og store og små virksomheder.

Ser vi på virksomhedernes vurdering af betydningen af udviklingen i overenskomster på arbejdsmarkedet i tabel 7.4, fremgår det, at de fleste virksomheder (56 pct.) mener, at udviklingen i disse aftaler hverken har gjort det lettere eller sværere at have personer med nedsat arbejdsevne ansat. 9 pct. vurderer, at det er blevet lettere, mens 8 pct. (6 pct. + 2 pct.) vurderer, at det er blevet sværere. Fra 1998 er der en opadgående tendens i antallet af virksomheder, der vurderer det lettere, og det gælder navnlig for offentlige virksomheder. Det må også bemærkes, at andelen af små private virksomheder med en negativ holdning er faldet markant – fra 12 pct. til 4 pct.

Ligesom med kendskabet til de offentlige ordninger er der mange virksomheder (27 pct.) i 2004, som ikke ved, hvad udviklingen i overenskomsterne har betydet. Årsagerne er antagelig de samme som under de offentlige ordninger. Samlet set er der sket et mindre fald fra 1998, og det kan især tillægges de store offentlige og private virksomheder.

Opsummerende omkring virksomhedernes muligheder og barrierer kan det altså konstateres, at mange virksomheder mener, at udviklingen i deres egen situation har gjort det sværere at have personer med nedsat arbejdsevne ansat i 2004 (32 pct.), og at det har været sådan siden 1998. Til gengæld er der mange virksomheder (29 pct.), som mener, at udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det lettere at have sådanne personer ansat – en udvikling, som er steget støt siden 2000. Hvad angår udviklingen i overenskomster på arbejdsmarkedet, så synes langt de fleste virksomheder, at det ikke har betydet noget. Alt i alt er det derfor muligt, at virksomhedernes lidt mere positive vurdering af de praktiske og øko-

2. At flere virksomheder vælger at svare, at de ikke ved, om de offentlige ordninger har haft en betydning, kan skyldes, at spørgsmålet er bredt formuleret. Det kan være svært at vurdere, om alle offentlige ordninger under et har gjort det lettere eller sværere at have personer med nedsat arbejdsevne ansat.

nomiske muligheder for at have personer med nedsat arbejdsevne ansat kan tilskrives deres positive vurdering af udviklingen i de offentlige ordninger.

HOLDNINGER

Virksomheder påvirkes på flere måder, og her skal nævnes nogle af dem. Kampagnen omtalt i kapitel 2 er et godt eksempel på, hvordan det offentlige prøver at få virksomheder til at udvise et socialt engagement.

Et andet eksempel er også berørt tidligere. Det omhandler de konkrete erfaringer, som virksomhederne gør sig, når de har nogen med nedsat arbejdsevne ansat. Gode eller dårlige erfaringer kan influere på deres holdning til det. De vil også blive påvirket af, hvad andre fortæller om deres erfaringer, fx hvad de hører fra forretningsforbindelser, virksomhedsnetværk og fra forskellige medier, som skriver om det.

Her i afsnittet vil vi først fokusere på virksomhedernes holdninger til ansættelse af egne medarbejdere, som får nedsat arbejdsevne. Herefter beskriver vi deres holdning til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. I begge tilfælde giver vi forskellige begrundelser for at have sådanne personer ansat.

DE FLESTE VIRKSOMHEDER ØNSKER AT FASTHOLDE

Fastholdelse vedrører fortsat ansættelse af egne medarbejdere, hvis arbejdsevne er blevet nedsat, så de ikke mere kan arbejde i normalt tempo på grund af fx alder, sygdom eller arbejdsulykke.

Som tabel 7.5 viser, er størsteparten af virksomhederne i 2004 meget eller ret positive (35 pct. + 38 pct.) i forhold til at fastholde egne medarbejdere. Kun et fåtal er ret eller meget negative (5 pct. + 1 pct.). De offentlige virksomheder er mere positive end de private: 87 pct. mod 68 pct. Samlet set er virksomhederne blevet signifikant mere positive siden 1998. Det er både de offentlige og de private virksomheder, som er årsag til denne udvikling. Det kan være med til at forklare, hvorfor virksomhederne i dag ser mere positivt på de praktiske og økonomiske muligheder end i 1998. Omvendt kan den positive holdning influere positivt på virksomhedens syn på de praktiske og økonomiske muligheder.

Tabel 7.5

Virksomhedernes holdning til, at medarbejdere på virksomheden, som får nedsat arbejdsevne, fastholdes i beskæftigelse. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	50 og 1-49 derover		I alt	50 og 1-49 derover		I alt	
	1-49	50 og derover		1-49	50 og derover		
<i>Meget positiv:</i>							
1998	26	28	26	38	41	38	29
2000	19	18	19	28	38	30	21
2002	29	34	30	40	35	39	32
2004	32	28	31	47	40	45	35
<i>Ret positiv:</i>							
1998	41	43	41	43	45	44	42
2000	45	61	46	48	55	49	47
2002	45	46	45	44	57	46	45
2004	35	51	37	41	44	42	38
<i>Neutral:</i>							
1998	27	26	27	14	12	14	24
2000	27	13	26	21	6	19	25
2002	21	18	20	14	7	13	19
2004	24	17	24	11	16	12	21
<i>Ret negativ:</i>							
1998	5	3	5	5	1	4	5
2000	6	1	6	3	1	2	5
2002	3	2	3	1	0	1	3
2004	7	2	6	1	0	0	5
<i>Meget negativ:</i>							
1998	1	0	1	0	0	0	1
2000	3	6	3	0	0	0	2
2002	2	0	2	1	1	1	1
2004	1	1	1	0	0	0	1
I alt:							
1998	100	100	100	100	99	100	101
2000	100	99	100	100	100	100	100
2002	100	100	100	100	100	100	100
2004	100	99	99	100	101	101	100
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	761	711	1.477	356	612	970	2.447
2000	733	604	1.340	464	639	1.103	2.443
2002	739	586	1.326	471	677	1.150	2.476
2004	639	582	1.228	377	608	986	2.215
Forskel mellem 1998 og 2004 ¹⁾							
	--	--	--	*	--	*	*
Forskel mellem 2000 og 2004 ¹⁾							
	*	--	*	*	--	*	*
Forskel mellem 2002 og 2004 ¹⁾							
	--	--	--	--	--	--	--

1) – angiver, at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 procentniveau.

Tabel 7.6

Virksomheder fordelt efter, hvor stor betydning de tillægger udvalgte begrundelser for at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særskilt for 2002 og 2004. Procent.

	Lille eller ingen betydning	Nogen betydning	Stor betydning	Forskel mellem 2002 og 2004
<i>Det er vigtigt at fastholde kompetente medarbejdere</i>				
2002	6	17	77	*
2004	11	27	62	
<i>Det kan betale sig økonomisk</i>				
2002	29	29	43	*
2004	41	35	24	
<i>Det kan betale sig for samarbejdsklimaet</i>				
2002	14	30	56	*
2004	19	40	41	
<i>Det er vigtigt for virksomhedens omdømme</i>				
2002	30	32	38	*
2004	39	33	28	
<i>Det er en moralsk forpligtigelse</i>				
2002	18	38	44	--
2004	21	37	42	

Af tabel 7.6 fremgår virksomheders vurdering af forskellige begrundelser for at fastholde deres medarbejdere. Det er helt tydeligt, at den vigtigste grund til fastholdelse i 2004 er medarbejdernes kompetence. Der er dog sket en signifikant ændring i deres vurdering siden 2002. Hvor 77 pct. tillagde det stor betydning i 2002, er det kun 62 pct. i 2004. Omvendt tillagde færre det *nogen betydning* i 2002, mens flere gør det i 2004.

Samme udtalte tendens ses ikke med hensyn til, om det kan betale sig økonomisk at fastholde. Den begrundelse har mindst betydning. Kun en andel på 24 pct. tillægger det stor betydning, mens næsten det dobbelte (41 pct.) ikke tillægger det nogen betydning. I 2002 tillagde 43 pct. det stor betydning, og 29 pct. tillagde det ingen betydning, så situationen i 2004 er næsten den omvendte. Denne store ændring er klart signifikant. Holdningsskiftet kan skyldes de lidt mere moderate konjunkturer i denne periode.

Ellers er et fælles træk ved begrundelserne, at et stort flertal af virksomhederne finder dem af nogen eller af stor betydning.

Vender man blikket fremad som i bilagstabel 7.1, ses det, at hovedparten af virksomhederne mener, at de bør gøre en større indsats end i dag med hensyn til at fastholde egne medarbejdere. Knap 80 pct. er af den opfattelse, og det er der ikke sket den store ændring i siden 1998. Der er dog en forskel på private og offentlige virksomheder, når det gælder vurderingen af de private virksomheders fremtidige indsats. 91 pct. af de offentlige virksomheder mener, at de private virksomheders indsats skal øges, mens andelen blandt de private selv er 74 pct. Herudover viser tabellen, at et flertal af de private og offentlige virksomheder ligeledes mener, at de offentlige virksomheders indsats kan øges (79 pct.).

Sammenlignes virksomhederne med lønmodtagernes holdning, som den fremgår af årbogen fra 2004, er det klart, at de deler opfattelser. Ligesom virksomhederne er de fleste lønmodtagere positive (87 pct.), og det gælder både lønmodtageren inden for den private og offentlige sektor samt for store og små virksomheder. Da virksomhedernes andel er 73 pct., må lønmodtagerne dog siges at være noget mere positivt stemte over for fastholdelse. Lønmodtagernes mere positive attitude kan skyldes, at de kan se, at de måske selv en dag får behov for fastholdelse, mens virksomhederne også er nødt til at se på de økonomiske og praktiske muligheder for fastholdelse.

Også for lønmodtagere er der fra forrige til sidste undersøgelsesår sket en stigning i andelen, som ser velvilligt på fastholdelse. Mens virksomhedernes stigning sandsynligvis kan tilskrives, at flere af dem ønsker at fastholde kompetente medarbejdere, vidner stigningen blandt lønmodtagere formentlig om, at flere og flere lønmodtagerne får erfaringer med fastholdelse, så de kan se, hvad det betyder for de involverede kollegaer, og dermed hvilken betydning det kan få for dem selv.

Alt i alt må det siges, at virksomhederne synes det er en god idé med fastholdelse af egne medarbejdere – også set i lyset af lønmodtagernes vurdering. Specielt bemærkes det, at næsten alle virksomheder har den holdning, fordi de gerne vil fastholde kompetente medarbejdere. Økonomisk spiller fastholdelse ikke den store rolle for et stort mindretal af virksomhederne. Også fremover vil virksomhederne fastholde, og de synes endda, at indsatsen skal forstærkes i forhold til i dag.

KNAP HALVDELEN AF VIRKSOMHEDERNE ØNSKER AT NYANSÆTTE

Nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne drejer sig fx om ansættelse af sygdomsramte personer, personer med et handicap eller socialt belastede personer, som ikke kan fungere under normale vilkår på arbejdsmarkedet. Virksomhederne kan ansætte disse personer i fleksjob, løntilskudsjob eller lignende.

Virksomhedernes holdning over for sådanne ansættelser fremgår af tabel 7.7. Knap halvdel (13 pct. + 33 pct.) er meget eller ret positive over for sådan en ansættelse, mens næsten en femtedel (15 pct. + 4 pct.) er ret eller meget negative. Siden 1998 er andelen af positive virksomheder steget signifikant fra 33 pct. (9 pct. + 24 pct.) til 46 pct. (13 pct. + 33 pct.), mens andelen af negative er faldet fra 27 pct. til 19 pct. Disse tendenser findes både blandt private og offentlige virksomheder, men er kun signifikante for de små virksomheder. Virksomhedernes forholdsvis positive attitude kan have indvirket positivt på deres vurderinger af de praktiske og økonomiske muligheder. Det omvendte kan også tænkes at være tilfældet.

Sammenholdes holdningen til nyansættelser med forrige afsnits holdning til fastholdelser, fremgår det, at betydeligt flere virksomheder er positive over for fastholdelse end over for nyansættelser i 2004, nemlig 73 pct. mod 46 pct., og at betydeligt færre er negative, nemlig 6 pct. mod 19 pct. Som det hedder i årbogen fra 2003 (Holt m.fl., 2003), er det også, hvad man kan forvente. Forklaringerne er blandt andet, at det er lettere at tage et ansvar over for personer, man kender, end over for personer, man ikke kender. Desuden er virksomhederne interesserede i at bevare medarbejderes erfaring og viden, jf. tabel 7.6.

Den mere forbeholdne holdning til nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne afspejler sig også i virksomhedernes vurdering af forskellige begrundelser for sådanne ansættelser, jf. tabel 7.8. Fælles for alle begrundelserne er, at størstedelen af virksomheden ikke tillægger dem den store betydning. Det bemærkes specielt, at knap tre fjerdedele af virksomhederne ikke finder, at det kan betale sig økonomisk. Den moralske forpligtigelse er den, der spiller den største rolle.

Alligevel mener de fleste virksomheder, at integrationsindsatsen skal øges fremover, jf. bilagstabel 7.2. 74 pct. vurderer, at private virksomheder i højere grad end i dag skal integrere personer med nedsat arbejdsevne, og 76 pct. mener, at de offentlige virksomheder i højere grad skal

Tabel 7.7

Virksomhedernes holdning til, at der nyansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	50 og derover		I alt	50 og derover		I alt	
	1-49	50 og derover		1-49	50 og derover		
<i>Meget positiv:</i>							
1998	7	12	8	15	9	14	9
2000	6	5	6	10	17	11	7
2002	8	12	9	15	14	14	10
2004	12	7	12	19	16	18	13
<i>Ret positiv:</i>							
1998	22	26	22	28	36	29	24
2000	31	26	31	38	41	38	32
2002	25	32	26	39	49	40	29
2004	29	38	30	42	35	41	33
<i>Neutral:</i>							
1998	42	43	42	33	37	34	40
2000	40	54	40	37	33	36	40
2002	46	41	46	32	30	32	42
2004	38	44	38	26	34	28	36
<i>Ret negativ:</i>							
1998	19	16	19	22	14	20	19
2000	18	7	17	12	8	12	16
2002	15	12	15	13	5	12	14
2004	17	9	16	9	14	10	15
<i>Meget negativ:</i>							
1998	10	4	9	3	3	3	8
2000	6	9	7	3	1	3	6
2002	6	3	5	2	1	2	5
2004	5	2	4	3	1	3	4
I alt:							
1998	100	101	100	101	99	100	100
2000	101	101	101	100	100	100	101
2002	100	100	101	101	99	100	100
2004	101	100	100	99	100	100	101
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	746	697	1.448	356	608	966	2.414
2000	728	595	1.326	453	632	1.085	2.411
2002	731	584	1.316	469	676	1.147	2.463
2004	617	561	1.185	366	596	963	2.149
Forskel mellem 1998 og 2004 ¹⁾							
	*	--	*	*	--	*	*
Forskel mellem 2000 og 2004 ¹⁾							
	--	--	*	*	--	*	*
Forskel mellem 2002 og 2004 ¹⁾							
	--	--	--	--	--	--	--

1) – angiver, at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 procentniveau.

Tabel 7.8

Virksomheder fordelt efter, hvor stor betydning de tillægger udvalgte begrundelser for at ansætte medarbejdere udefra med nedsat arbejdsevne. Særskilt for 2002 og 2004. Procent.

	Lille eller ingen betydning	Nogen betydning	Stor betydning	Forskel mellem 2002 og 2004
<i>Det er vigtigt at fastholde kompetente medarbejdere</i>				
2002	66	27	7	--
2004	67	24	8	
<i>Det kan betale sig økonomisk</i>				
2002	72	22	5	--
2004	71	21	9	
<i>Det kan betale sig for samarbejdsklimaet</i>				
2002	73	19	8	*
2004	68	22	10	
<i>Det er vigtigt for virksomhedens omdømme</i>				
2002	66	26	8	--
2004	63	26	11	
<i>Det er en moralsk forpligtigelse</i>				
2002	44	41	15	--
2004	44	39	17	

gøre det. Blandt de virksomheder, som vurderer, at de private virksomheder skal øge indsatsen, er der overvægt af offentlige virksomheder (87 pct. mod 70 pct. blandt de private). Forskellen er ikke så udtalt med hensyn til vurderingen af offentlige virksomheders indsats (79 pct. mod 75 pct.). Siden 1998 er der sket en behersket positiv ændring i vurderingerne.

Sammenlignet med lønmodtagerundersøgelsen i 2004 fremgår det, at lønmodtagerne er en del mere positive end virksomhederne (65 pct. mod 46 pct.). I årbog 2004 (Holt m.fl., 2004) forklares forskellen ud fra et økonomisk rationale. Virksomhederne har ikke umiddelbart nogen økonomisk fordel ved at nyansætte personer med nedsat arbejdsevne, og derfor er de mere forbeholdne over for sådanne ansættelser.

Alt i alt er omkring halvdelen af virksomhederne positive over for at nyansætte personer med nedsat arbejdsevne i 2004. Til sammenligning var 73 pct. positive over for fastholdelse af egne medarbejdere. Imidlertid

er der sket en signifikant stigning i andelen af positive virksomheder fra 33 pct. i 1998 til halvdelen i 2004, og godt 75 pct. af virksomhederne mener, at indsatsen skal øges fremover.

VIRKSOMHEDERS SAMARBEJDE MED EKSTERNE AKTØRER

Virksomheders samarbejde med eksterne aktører angår deres kontakt med kommuner, Arbejdsformidlingen og private aktører for at fastholde og ansætte vanskeligt stillede personer. Som eksempler på den kommunale kontakt er virksomheders samarbejde med kommuner om fleksjob, løn-tilskudsjob og sygedagpenge. Samarbejdet med Arbejdsformidlingen handler primært om aktivering af ledige, og samarbejdet med private aktører omhandler det hele, idet private aktører er med til at formidle alle typer af støttede job til vanskeligt stillede personer på vegne af kommuner og arbejdsformidlinger. Dette samarbejde mellem virksomheder og de forskellige andre aktører er vigtigt for ansættelser af vanskeligt stillede personer.

Væsentlig stigning i kommuners virksomhedskontakter

40 pct. af virksomhederne er i 2004 blevet kontaktet af kommunen om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, jf. tabel 7.9. Godt en tiendedel af virksomhederne har selv stået for kontakten, mens resten ingen kontakt har haft med kommunen. Lidt over halvdelen af de offentlige virksomheder er blevet kontaktet, og lidt over en tredjedel af de private er blevet det. Det er i udpræget grad de store virksomheder, der er blevet kontaktet, og det er også mest dem, der selv tager kontakt.

Andelen af virksomheder, kommunerne har kontaktet, er gået signifikant op fra 1998, 2000 og 2002 til 2004. Fremgangen er væsentlig for både private og offentlige og for store og små virksomheder. Der er også sket en stigning i antallet af virksomheder, der har kontaktet kommunen, om end den er noget mere behersket.

Ikke nær så mange virksomheder er blevet kontaktet af Arbejdsformidlingen som af kommunen i 2004, jf. tabel 7.10. 27 pct. blev det. Specielt de store virksomheder kontaktes. Samlet set er der sket en mærkbar stigning siden 2002, hvor 19 pct. af virksomhederne blev kontaktet. Det er heller ikke så mærkeligt, at det er kommunen, der kontakter flest virksomheder, da det er den, der har ansvaret for de vanskeligt stillede.

Table 7.9

Andelen af virksomheder, som har haft kontakt med kommunen om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
<i>Er blevet kontaktet af kommunen:</i>							
1998	16*	39*	18*	34*	49*	37*	22*
2000	19*	40*	20*	36*	57	39*	24*
2002	28	54	30	45	67	49	35
2004	33	65	36	48	68	52	40
<i>Har selv kontaktet kommunen:</i>							
1998	6	13	7	15	27	18	9
2000	3*	11	4*	16	40	20	7*
2002	8	25	9	20	42	24	13
2004	9	17	9	20	35	23	12
<i>Ingen kontakt:</i>							
1998	79*	57*	77*	59*	38*	55*	72*
2000	80*	55*	79*	60*	33	56*	74*
2002	69	39	66	50	22	45	61
2004	63	28	60	46	24	41	56

Anm.: *Er blevet kontaktet*, *Har selv kontaktet* og *Ingen kontakt* summer til mere end 100 pct., fordi nogle virksomheder både er blevet kontaktet af kommunen og selv har kontaktet kommunen.

* angiver, at forskel i forhold til 2004 er signifikant på 5 procentniveau.

Mange offentlige virksomheder samarbejder med kommunen om vanskeligt stillede personer

At der er kontakt mellem virksomheder og en aktør, er ikke nødvendigvis ensbetydende med, at der foregår et konkret samarbejde om at have vanskeligt stillede personer på virksomheden. Derfor er virksomhederne blevet spurgt, om de har et samarbejde med forskellige aktører om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer.

I 2004 har 32 pct. af virksomhederne et konkret samarbejde om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, jf. tabel 7.11. Det er navnlig de offentlige virksomheder, som er på banen med en andel på 57 pct. mod en andel blandt de private på 25 pct. For alle virksomhederne samlet er der sket en stigning fra 2002 til 2004, men det bemærkes, at der er sket et fald for både store private og store offentlige virksomheder. For de store offentlige virksomheder er tilbagegangen endda signifikant.

Blandt de virksomheder, der samarbejder med eksterne aktører,

Tabel 7.10

Andelen af virksomheder, som henholdsvis er blevet kontaktet af Arbejdsformidlingen, selv har kontaktet Arbejdsformidlingen og slet ikke har været i kontakt med Arbejdsformidlingen om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer. Særsigt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
<i>Er blevet kontaktet af Arbejdsformidlingen:</i>							
1998	12*	26*	13*	24	43	27	16*
2000	10*	22*	11*	19*	45	23*	13*
2002	15*	33	17*	21*	42	25*	19*
2004	23	41	25	31	39	33	27
<i>Har selv kontaktet Arbejdsformidlingen:</i>							
1998	7	15	8	14	28	16	10
2000	4*	13	5*	12	33	15	7*
2002	7	18	8	13	26	15	9
2004	9	18	9	17	26	19	12
<i>Ingen kontakt:</i>							
1998	83*	68*	82*	71	48	66	79*
2000	88*	71*	86*	73*	47	70*	83*
2002	80*	60	78*	73*	48	69*	76*
2004	71	51	69	60	53	59	67

Anm.: *Er blevet kontaktet*, *Har selv kontaktet* og *Ingen kontakt* summer til mere end 100 pct., fordi nogle virksomheder både er blevet kontaktet af Arbejdsformidlingen og selv har kontaktet Arbejdsformidlingen.

* angiver at forskel i forhold til 2002 er signifikant på 5 procentniveau.

angiver tabel 7.12 andelen af virksomheder, der har et samarbejde med forskellige offentlige myndigheder. Det viser sig, at 89 pct. af virksomhederne har et samarbejde med kommunerne. Der er tale om en støt stigende udvikling siden 1998, og stigningen er specielt væsentlig for de små private virksomheder.

Ganske mange af virksomhederne har også et samarbejde med Arbejdsformidlingen (44 pct.), et niveau, som svarer til niveauet i 1998, men er højere end dem i 2000 og 2002. Specielt må det noteres, at Arbejdsformidlingens samarbejde med de store private virksomheder er faldet fra 48 pct. i 2002 til 39 pct. i 2004. Nedgangen er dog ikke signifikant.

Tabel 7.11

Andelen af virksomheder, som samarbejder med offentlige myndigheder eller andre om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, fastholdelse af sygdomsramte eller andre sociale spørgsmål. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	50 og 1-49		I alt	50 og 1-49		I alt	
	derover			derover			
I alt:							
1998	13*	34*	15*	46	54	48	22*
2000	13*	41	15*	44*	75*	49	22*
2002	18	51	21	49	78*	54	29
2004	23	46	25	56	62	57	32
Procentgrundlag:							
1998	767	712	1.484	356	609	967	2.451
2000	756	607	1.367	471	638	1.109	2.476
2002	745	587	1.333	473	676	1.150	2.484
2004	681	578	1.264	387	605	993	2.258

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2002 er signifikant på 5 procentniveau.

9 pct. af virksomhederne har et samarbejde med Amtskommunerne om beskæftigelse af de vanskeligt stillede personer i 2004, 18 pct. har det med en faglig organisation, og 6 pct. har det med andre aktører, hvoraf de 4 pct. er med private aktører. Den mindre betydning, disse tre aktører spiller, skal ses i forhold til, at de langt fra er så store aktører som kommunerne og Arbejdsformidlingen. Det er lidt overraskende, at andre aktører ikke spiller så stor en rolle i dag, når det tages i betragtning, hvor stor betydning de tillægges i beskæftigelsespolitikken.

Opsummerende vedrørende virksomheders samarbejde med eksterne aktører kan det konstateres, at langt flere virksomheder i dag end tidligere bliver kontaktet af eksterne aktører om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer. Specielt kommuners henvendelser er steget markant, men også Arbejdsformidlingen er mere aktiv end tidligere. Andelen af virksomheder, der har et konkret samarbejde om disse ansættelser, er også steget mærkbart, og det samarbejde er navnlig med kommunen og Arbejdsformidlingen. Andre aktører spiller næsten ingen rolle i dag. Både kontakter og det konkrete samarbejde har formentlig haft en betydning for virksomhedernes mere positive syn på de økonomiske og praktiske muligheder med disse ansættelser, velsagtens fordi de har fået et bedre kendskab til de

Tabel 7.12

Af de virksomheder, der samarbejder, angiver tabellen andelen, der samarbejder med forskellige aktører om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, fastholdelse af sygdomsramte eller andre sociale spørgsmål. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
<i>Har samarbejde med:</i>							
<i>Kommuner:</i>							
1998	68*	78	70*	84*	83	84*	76*
2000	73*	84	76	85*	89	86	80*
2002	77	83	78	87	89	88	82*
2004	87	86	86	94	90	93	89
<i>Amtskommuner:</i>							
1998	5	16	7	10	16	12	9
2000	1	5	2	9	13	10	5
2002	8	4	7	15*	19	16*	11
2004	9	9	9	7	15	9	9
<i>Arbejdsformidling:</i>							
1998	39	42	39	53	55	53	46
2000	26*	34	27*	30	50	34*	30*
2002	35	48	38	38	47	41	39
2004	45	39	44	41	56	44	44
<i>Fagforening/faglig organisation:</i>							
1998	8	16	9	10*	22*	13*	11*
2000	7	14	9	10*	21*	13*	11*
2002	9	13	10	20	23*	20	15
2004	11	19	13	22	42	27	18
<i>Andre:</i>							
1998	10*	12*	11*	13*	8*	12*	11*
2000	13*	7	12*	14*	10*	13*	12*
2002	6	17*	9*	7	8*	7*	8*
2004	5	13	6	5	8	5	6

Anm.: * angiver, at forskel i forhold til 2002 er signifikant på 5 procentniveau.

muligheder med ordningerne, de tilbydes af kommunerne og Arbejdsformidlingen. Samarbejdet kan også virke positivt ind på virksomhedernes syn på de økonomiske og praktiske muligheder.

SAMMENHÆNGEN MELLEM TIDLIGERE ANSÆTTELSESSTED OG MARGINALISERINGSRISIKO

I de foregående kapitler har vi set på, hvilke virksomheder der aktivt tager initiativer til fastholdelse og integrering af lønmodtagere, så de ikke marginaliseres på arbejdsmarkedet. At være marginaliseret betyder, at den ledige har vanskeligere end andre ledige ved at få og bevare et job. Derfor har de en højere risiko for helt at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet. I dette kapitel vil vi se på, hvilke virksomheder de marginaliserede har været ansat i, før de mistede deres job og fik en svag tilknytning til arbejdsmarkedet. Tidligere undersøgelser har vist, at personer, som har en kort uddannelse¹, har en anden etnisk baggrund, er ældre eller er kvinde, har en relativt høj sandsynlighed for at blive marginaliseret på arbejdsmarkedet. Ved at undersøge, hvilke arbejdssteder de marginaliserede har været ansat på, kan en ny dimension af marginaliseringsforløbet kortlægges. En afdekning af virksomhedernes rolle i marginaliseringsforløbet kan inspirere til nye initiativer rettet mod de svage på arbejdsmarkedet.

Først beskrives vores omfattende datasæt og vores marginaliseringsdefinition. Dernæst kortlægges fratrædelser på det danske arbejdsmarked. Sandsynligheden for at starte et marginaliseringsforløb beregnes, og til sidst præsenterer vi nogle konklusioner.

1. Kort uddannelse betyder i dette kapitel: afsluttet grundskole, afsluttet forberedende uddannelser samt afsluttet almengymnasiale uddannelser.

DEFINITIONER OG DATASÆT

Marginalisering: Et års ydelser

Sammenhængen mellem en lønmodtagers tidligere ansættelsessted og risikoen for at blive marginaliseret er i fokus i dette kapitel. De marginaliserede, som slet ikke har været i beskæftigelse i de undersøgte år 1994-2002, er derfor ikke medtaget i analysen.

I dette kapitel er de marginaliserede defineret som personer, der modtager ydelser i over et år. De ydelser, der i dette tilfælde medregnes, er ydelser i forbindelse med ledighed, aktivering, orlov i forbindelse med uddannelse eller ydelser i forbindelse med opstart af selvstændig virksomhed. Vores definition afviger fra den marginaliseringsdefinition, danske ministerier (Arbejdsministeriet, 2001) normalt anvender.

Ministerierne definerer normalt marginaliserede som personer, der samlet har modtaget de ovenstående ydelser i minimum 80 pct. af en treårig periode.² Ifølge ministerierne er man eksempelvis marginaliseret, hvis man er ledig i ni måneder, derefter har arbejde i seks måneder og derefter igen er ledig i femten måneder. Med denne definition er det vanskeligt at identificere, hvilke virksomhedskarakteristika der påvirker marginaliseringsforløbet, da personen har været i beskæftigelse undervejs.

Med vores definition er der ikke mulighed for midlertidig beskæftigelse undervejs i marginaliseringsforløbet. Til gengæld er personen defineret som marginaliseret allerede efter at have modtaget de omtalte ydelser løbende i et år.

Unikt og omfattende datasæt

Til at analysere, hvilke virksomheder de marginaliserede kommer fra, anvendes en 10 pct. stikprøve af den danske befolkning over 16 år fra 1994-2002. Det meget detaljerede paneldatasæt kommer fra Danmarks Statistiks registre og indeholder informationer om personers socioøkonomiske karakteristika – såsom alder, køn, familiestatus, modtagelse af ydelser mv.³ Ledigheds- og ydelsesoplysningerne er meget præcise efter 1994, da både start- og slutdatoer er oplyst. Det betyder, at marginaliseringsforløb kan kortlægges meget præcist.

Yderligere gør den unikke identifikation af ledige og deres tidli-

2. Ministeriernes definition omfatter normalt ikke ydelser til selvstændige.

3. Paneldatasæt betyder, at stikprøvens personer kan observeres i flere år.

gere arbejdssteder det muligt at finde informationer om de arbejdssteder, personerne var ansat på. Et arbejdssted er her en lovmæssigt registreret enhed på en specifik adresse. Det vil sige, at der ikke findes virksomheds-karakteristika for lønmodtagere, der ikke har et fysisk specifikt arbejdssted.

Det detaljerede datasæt betyder, at det er muligt at udregne sandsynligheden for, at en fratrådt lønmodtager over tid bliver marginaliseret på arbejdsmarkedet.

DET DANSKE ARBEJDSMARKED OG FRATRÆDELSER

Minimum to hændelser skal indtræffe, for at en beskæftiget person bliver marginaliseret. For det første skal lønmodtageren fratræde firmaet enten pga. fyring eller egen opsigelse. Dernæst skal personen over længere tid ikke komme i beskæftigelse igen.⁴

Her koncentrerer vi os om lønmodtagere, som forlader beskæftigelse. Det er dog vigtigt at pointere, at flertallet af danske lønmodtagere – uanset uddannelsesbaggrund – aldrig bliver langtidsløse eller marginaliseret. Omkring 60 pct. forbliver i beskæftigelse fra år til år, hvoraf de fleste forbliver i samme job, mens omkring 12 pct. fortsætter i nyt job, jf. figur 8.1 og figur 8.2.

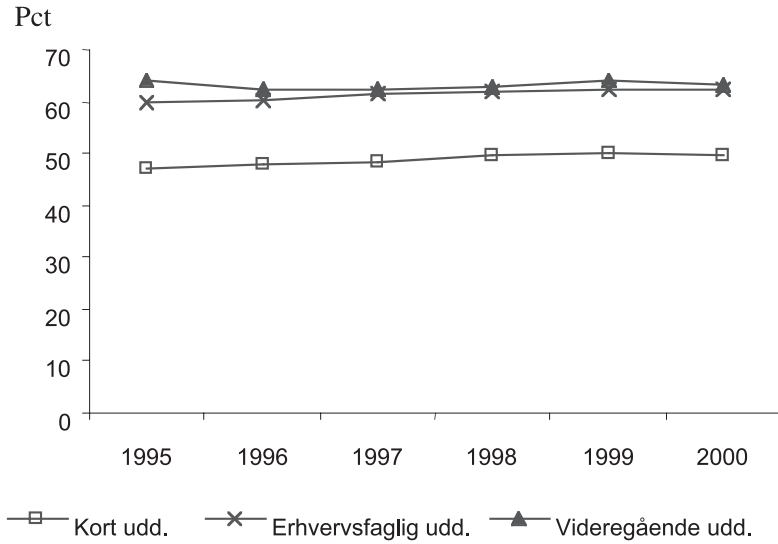
Det danske arbejdsmarked er kendt for at være meget fleksibelt og med høj social tryghed i forhold til mange andre lande (World Bank, 2005). På den ene side er det fleksibelt, da det er relativt let både at ansætte og afskedige lønmodtagere på kort sigt. På den anden side har lønmodtagerne høj tryghed pga. det høje ydelsesniveau og den aktive arbejdsmarkedspolitik. Vi ser, at omkring 31 pct. af de privatansatte og omkring 27 pct. af de offentligt ansatte skifter beskæftigelse i perioden 1995-2000, jf. tabel 8.1.

Hovedparten af alle fratrædelser bliver efterfulgt af ny ansættelse – enten i den private eller den offentlige sektor, jf. tabel 8.2. De fleste finder ny beskæftigelse i den samme sektor, som de forlod. Det vil sige, at fratrådte privatansatte oftest overgår til job i den private sektor, og fratrådte offentligt ansatte oftest finder job i den offentlige sektor. Andelene af

4. Vi ser ikke på de ikke-beskæftigede personer, der er gået på overgangsydelser.

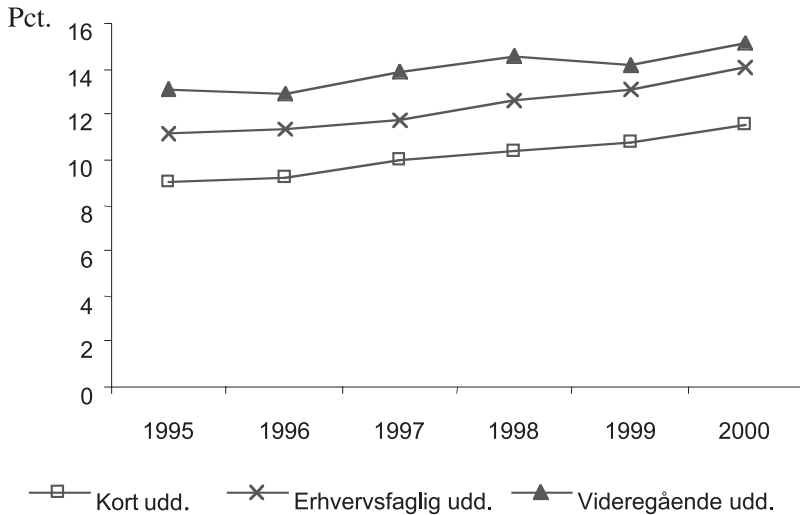
Figur 8.1

Andelen af beskæftigede personer (31-50 år), der fra år til år beholder deres job, fordelt på uddannelser, 1995-2000.



Figur 8.2

Andelen af beskæftigede personer, der fra år til år får nyt job, fordelt på uddannelser, 1995-2000.



Tabel 8.1

Andel fratrædelser fra 1995 til 2000, opdelt efter sektor. Procent.

Sektor	Pct. fratrædelser fra år til år
Private sektor	30,7
Kommuner og amter	26,3
Stat	27,7

Da datasættet er et panel, er det muligt at følge beskæftigede personer over tid, også selvom de ikke længere er beskæftigede. Det betyder, at andelen af fratrædelser fra år (t) til år (t+1) kan beregnes ud fra den oftest anvendte metode:

$$\text{Fratræd} = \frac{\text{fratræd}(t, t+1)}{(0,5 * (\text{fratræd} + \text{ansæt}(t-1, t)) + \text{bliv}(t, t+1))}$$

fratrædelser, der ender i henholdsvis selvstændig virksomhed og uddannelse, er mindre end 5 pct. i både den private og den offentlige sektor.

Omkring 4 pct. af alle fratrædelserne ender i marginalisering -dvs. i en situation, hvorfra det er svært at finde beskæftigelse igen. Yderligere er der næsten 13 pct. af fratrædelserne i den private sektor og omkring 10 pct. i den offentlige sektor, der ender i midlertidig ledighed. Samtidig er der en markant større andel af de offentligt ansatte, som går på pension eller på anden måde går ud af arbejdsstyrken end blandt de privat ansatte.

Tabel 8.2

Fratrædelser fra den private og den offentlige sektor, 1995-2000. Procent.

Året efter fratrædelse	Fra det private	Fra det offentlige
Ny beskæftigelse	61,19	58,78
Selvstændig	2,82	1,47
Ledig ¹⁾	12,94	9,63
Marginaliseret	4,01	4,22
Uddannelse	4,95	3,82
Pension eller ud af arbejdsstyrken	9,89	17,14
Uden for kategori	4,17	4,94

1) Indeholder ledighedsforløb, aktiveringsforløb mv. på mindre end et år.

Selvom det danske arbejdsmarked er karakteriseret ved at være liberalt, så eksisterer der strukturelle problemer på arbejdsmarkedet, når omkring 4 pct. af fratrædelserne ender i marginalisering over tid. I perioden 1995-2000 vil det sige, at ifølge vores definition bliver omkring 30.000 hvert år marginaliseret efter en fratrædelse. Disse personer udbyder deres arbejdskraft på arbejdsmarkedet, men synes at have problemer med at finde et job. Ved at undersøge denne gruppe af lønmodtagere nærmere kan man finde inspiration til initiativer, der kan forebygge denne type marginalisering på det danske arbejdsmarked.

KARAKTERISTIKA, DER ØGER MARGINALISERINGSRISIKOEN

Tidligere studier viser, at personlige karakteristika som uddannelse, alder, køn, familie status mv. har effekt på sandsynligheden for, at en lønmodtager på sigt marginaliseres (Arbejdsministeriet, 2001; Ingerslev & Pedersen, 1996; Machin & Manning, 1999; Nickell, 1979, og Rosholm, 1997). I dette afsnit vil vi ud over at se på personlige karakteristika undersøge, om der er en sammenhæng mellem virksomhedskarakteristika fra lønmodtagerens seneste ansættelse og risikoen for marginalisering.

Vi forventer, at der forekommer et jobmatch mellem en lønmodtager og en virksomhed, hvis begge parter synes, de kan drage nytte af situationen. På den ene side skal lønmodtageren vurdere, om de forventede personlige og økonomiske omkostninger ved at acceptere et givet jobtilbud er større end de forventede fordele ved at forblive ledig (jf. søgteorien af Mortensen, 1986). På den anden side skal virksomheden ud fra produktionsomkostningerne vurdere, om de ønsker at ansætte en given lønmodtager.

En fratrædelse eller en ansættelse kan derfor enten skyldes, at lønmodtageren ikke ønsker jobbet, eller at virksomheden ikke ønsker at have lønmodtageren ansat. Derfor er det fornuftigt både at se på lønmodtagerens personlige karakteristika og virksomhedskarakteristika på det tidligere beskæftigelsessted, når man skal forklare, at nogle lønmodtagere marginaliseres og andre ikke gør det.

MARGINALISERINGSRISIKOEN BLANDT TIDLIGERE ANSATTE

Lønmodtagerens sandsynlighed for at blive marginaliseret efter en fratrædelse frem for at finde ny beskæftigelse beregnes ved en simpel multinomial logistisk model, jf. tabel 8.3.⁵ Beregningerne er lavet for ansatte henholdsvis i den private sektor og i den offentlige sektor.

En persons sandsynlighed for at blive marginaliseret sammenlig-

5. En multinomial logistisk model beskriver fordelingen over flere udfald betinget af et bestemt udfald. Det vil sige, at modellen kan afdække sandsynligheden for, at en lønmodtager bliver marginaliseret vs. får nyt job efter en fratrædelse.

net med at komme i beskæftigelse afhænger som forventet af personlige karakteristika – som fx uddannelsesbaggrund, familiestatus, etnicitet og køn. Vores beregninger viser, at marginaliseringsrisikoen er større blandt kortuddannede end blandt personer med videregående uddannelse, som fratræder en virksomhed. Specielt kvinder i forhold til mænd og indvandrere i forhold til etniske danskere har højere sandsynlighed for at blive marginaliseret efter fratrædelse. Endvidere er det specielt de enlige forsørgere, der marginaliseres.

Nogle karakteristika ved lønmodtagerens tidligere ansættelsessted ser ud til hænge sammen med lønmodtagerens sandsynlighed for at blive marginaliseret. Hvis lønmodtageren har været ansat i hotel- og restaurationsbranchen eller i en fremstillingsvirksomhed, så er sandsynligheden for at blive marginaliseret øget. De, der marginaliseres, kommer relativt ofte fra virksomheder med en stor andel af ufaglærte kvinder. Desuden kommer der relativt mange fra små offentlige arbejdspladser. Endelig kommer der relativt få fra private virksomheder med mange bibeskæftigede.

Kort uddannelse

Både internationale og nationale undersøgelser af langtidsledige og marginaliserede viser, at de ofte har en kort eller ingen uddannelse. At have en kort eller ingen uddannelse antages derfor at medføre, at man har en lavere sandsynlighed for at finde et job og over tid en højere sandsynlighed for marginalisering på det danske arbejdsmarked, end hvis man har en videregående uddannelse. Derfor fokuserer mange politiske initiativer på efteruddannelse.

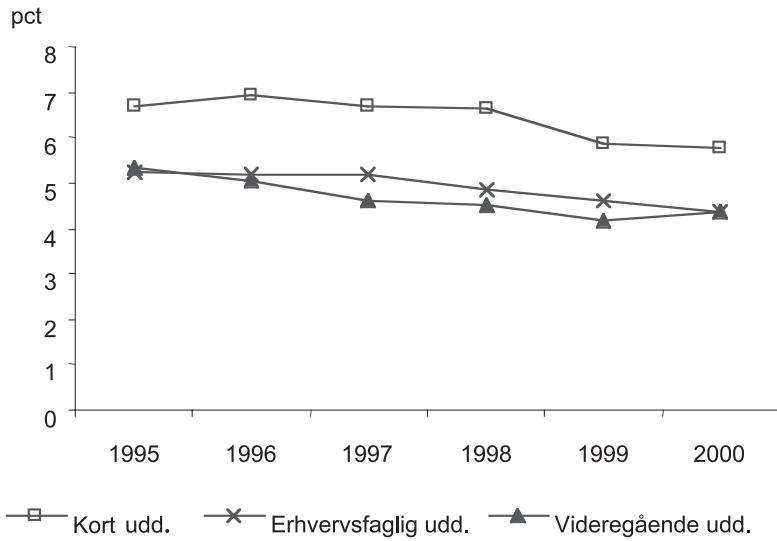
Figur 8.3 viser netop, at andelen, som går fra beskæftigelse til ingen beskæftigelse, er højere blandt lønmodtagere uden uddannelse end blandt lønmodtagere med uddannelse. Samtidig er det interessant, at andelen af personer, som går fra ikke-beskæftigelse til beskæftigelse, er højere blandt personer uden uddannelse end blandt personer med uddannelse, jf. figur 8.4.

Ud fra ovenstående figurer er det altså ikke entydigt, at lønmodtagere uden uddannelse er ringere stillet på arbejdsmarkedet, for selvom en større andel oftere fratræder et job, så finder en større andel også oftere et job.⁶

6. I figurerne er der blandt andet ikke taget højde for forskellen i aldersfordeling blandt kortuddannede og blandt personer med en videregående uddannelse.

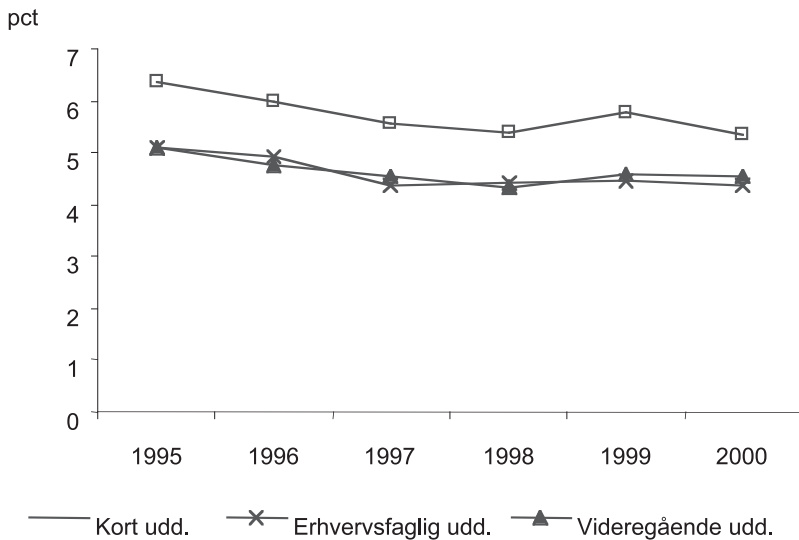
Figur 8.3

Andelen af lønmodtagere, der går fra beskæftigelse til ikke-beskæftigelse, opdelt efter uddannelse, 1995-2000.



Figur 8.4

Andelen af lønmodtagere, der går fra ikke-beskæftigelse til beskæftigelse, opdelt efter uddannelse, 1995-2000.



Hvis vi derimod beregner sandsynligheden for at blive marginaliseret, hvor der tages højde for personlige karakteristika som alder, familiestatus mv. og virksomhedskarakteristika som branche, antal ansatte mv., så får vi et entydigt resultat: Lønmodtagere med kort uddannelse har større sandsynlighed for at blive marginaliseret end lønmodtagere med videregående uddannelse – givet, at de fratræder en privat virksomhed. Det kan enten skyldes, at lønmodtagere med en kort uddannelse oftere fratræder en privat virksomhed, eller at de har sværere ved at finde et jobmatch, når de er ledige. Resultatet understøtter resultater fra andre analyser (Arbejdsministeriet, 2001).

Enlige forsørgere uden uddannelse

Vores resultater viser yderligere, at enlige forsørgere med kort uddannelse har en særligt høj sandsynlighed for at blive marginaliseret. Andre undersøgelser har netop vist, at specielt personer uden uddannelse, der samtidig er enlige forsørgere, har meget få økonomiske incitamenter til at komme i beskæftigelse, da ydelsen og de praktiske fordele ved at være på overførselsindkomst kan være højere end indkomsten og de praktiske ulemper ved at være beskæftiget (Pedersen & Smith, 2002).

Sammenlignet med par med børn synes enlige forsørgere at have en mere begrænset mængde af jobtilbud. Det er ikke alle job, som kan kombineres med et barn og pasningstilbuddene i Danmark. Det er fx svært at være enlig forsørger og have natarbejde, da der er meget få pasningsmuligheder om natten. Par med børn har mulighed for at være mere fleksible.

Anden etnisk baggrund end dansk

Flere undersøgelser har vist, at personer med anden etnisk baggrund end dansk har flere problemer på arbejdsmarkedet end resten af befolkningen (fx Coleman & Wadensjö, 1999; Geerdsen m.fl., 2003). De kan have svært ved at finde arbejde, fordi virksomhederne ikke kender til deres kvalifikationer fra hjemlandet og derfor evaluerer deres arbejdsevner ud fra overfladiske kriterier som hudfarve, religion mv. Det er det, vi kalder statistisk diskrimination. Det er den samme form for diskrimination, som man kan forestille sig, at kvinder udsættes for på arbejdsmarkedet. I denne undersøgelse har både kvinder og personer med anden etnisk baggrund en højere sandsynlighed for at blive marginaliseret, hvilket altså kan skyldes diskrimination.

Undersøgelser har endvidere vist, at netværk og kendskab til ar-

bejdsmarkedet er vigtig i forbindelse med jobsøgning (Boll & Christensen, 2002). Etniske danskere har formentlig et større netværk end indvandrere, der kun har opholdt sig få år i Danmark. Og det kan medføre, at de har sværere ved at finde et jobmatch og derfor har større sandsynlighed for at blive marginaliseret end etniske danskere.

Endelig har undersøgelser vist, at indvandrere møder barrierer i forhold til det danske arbejdsmarked pga. af dårlige sprogkunderskaber og en kulturel baggrund, som i nogle tilfælde er svært at kombinere med fx en dansk arbejdspladskultur (Geerdsen m.fl., 2003). Disse barrierer kan igen medføre, at indvandrere har sværere ved at finde et jobmatch og derfor har en større marginaliseringsrisiko.

Høj alder

Ud fra idéen om, at en lønmodtager hele tiden vælger den mest attraktive beskæftigelse fra en gruppe af jobtilbud, burde en ældre person have større chance for at have fundet et jobmatch end en yngre person, (Machin & Manning, 1999). Med tiden er der altså færre tilbud, der er attraktive for de ældre, og derfor fratræder de i mindre grad. På den anden side: Hvis de ældre lønmodtagere først bliver ledige, risikerer de at få mindre attraktive jobtilbud, fordi de eventuelt er nedslidte eller har forældede kvalifikationer. Undersøgelsen viser, at sandsynligheden for at blive marginaliseret stiger med alderen. Det er svært at sige, om det skyldes, at de ældre er mindre efterspurgt på grund af nedslidning, eller at de foretrækker at gå ledige, hvis jobtilbuddene ikke er gode nok. Her kan personlige værdier – såsom de fysiske og psykiske konsekvenser ved et arbejde – have stor betydning. Personlige værdier er svære at måle og registrere og er derfor ikke med i denne undersøgelse.

Tidligere erfaringer

Ligesom alderen kan betyde bedre jobmatch, så har en undersøgelse vist, at jo længere erhvervs erfaring, en person har, desto bedre jobmatch – dvs. mindre risiko for fratrædelse (Machin & Manning, 1999). Dette kan ligesom alderen skyldes, at personerne over tid har set så mange jobtilbud, at de efterhånden har fundet det bedste.

Samtidig kan erhvervs erfaringen være en indikation på den hu-

mankapital⁷, personen har fået over tid. Personer med lang erhvervs erfaring kan være personer, som netop har arbejdet i brancher, hvor firmaspecifik humankapital er meget vigtig, og virksomheden og lønmodtageren får mest ud af at blive sammen, hvilket betyder få fyringer og opsigelser. En lang erhvervs erfaring kan også indikere, at lønmodtageren har været ansat i virksomheder, hvor der er blevet værnet om de ansatte, så de ikke bliver nedslidt og mister lysten til at arbejde. Lønmodtagerens erhvervs erfaringer fra tidligere beskæftigelse synes derfor vigtig, når vi kigger på lønmodtagers sandsynlighed for marginalisering.

Brancher

Nogle brancher ser ud til at have markant flere fratrædelser end andre, jf. figur 8.5. Specielt brancher som landbrug og fiskeri, hotel og restauration samt bygge og anlæg har en relativt høj andel af beskæftigede, som går over til ikke-beskæftigelse. Disse overgange synes at være karakteristiske for alle uddannelsesniveauer.⁸ Man kan forestille sig, at nogle brancher er specielt fysisk belastende eller er ude for strukturelle forandringer, og at lønmodtagere fra disse brancher derfor har ringe mulighed for at finde nyt arbejde efter en fratrædelse, enten på grund af nedslidning, eller fordi strukturelle ændringer betyder få jobåbninger inden for deres arbejdsområde.

Vi finder netop, at sandsynligheden for at blive marginaliseret på arbejdsmarkedet efter en fratrædelse fra den private sektor afhænger af branchen. Lønmodtagere, som har været ansat i hotel- og restaurationsbranchen eller fremstillingssektoren, har en højere sandsynlighed for at blive marginaliseret end lønmodtagere fra andre brancher.⁹ Dette resultat stemmer overens med tidligere undersøgelser, som finder, at antallet af marginaliserede i forhold til antallet af beskæftigede er højest i fremstillingssektoren og hotel- og restaurationsbranchen (Geerdsen & Hussein, 1998).

Globaliseringen fremhæves ofte som hovedårsagen til, at der ikke findes nok jobtilbud til ufaglærte lønmodtagere i Danmark. Al arbejds-

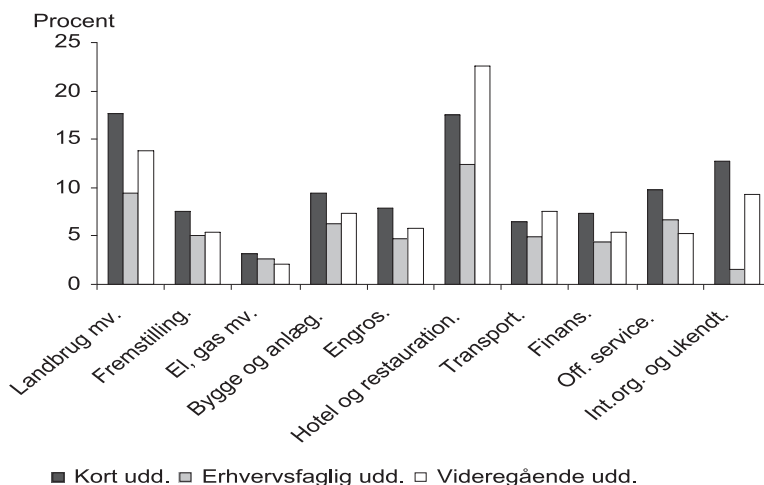
7. Humankapital er de menneskelige ressourcer, dvs. kompetencer, der er bundet til de enkelte medarbejdere. Det betyder, at en lønmodtager, der tilegner sig en ny kompetence i forbindelse med et ansættelsesforløb, øger sin humankapital.

8. Internationale organisationer og ukendte brancher er vanskelige at analysere, da de ansatte i høj grad arbejder på arbejdssteder, som ikke er faste, og vi derfor mangler brancheoplysninger mv. Et ikke fast arbejdssted kan fx være rengøring på skiftende arbejdssteder.

9. Det giver ikke mening at analysere på brancher i den offentlige sektor, da de fleste er ansat i offentlig service.

Figur 8.5

Andelen af lønmodtagere, der går fra beskæftigelse til ikke-beskæftigelse, opdelt efter brancher og uddannelsesniveau, 1995-2000.



kraftintensiv ufaglært produktion forventes at flytte til lande, hvor lønningerne er relativt lave på ufaglært arbejdskraft. Nogle brancher ser ud til at have større fordele ved at flytte produktionen til udlandet end andre. I fremstillingssektoren er specielt tekstilindustrien blevet fremhævet som en branche, der over årene har flyttet meget produktion til udlandet, hvilket betyder, at jobtilbuddene forventes reduceret, og at sandsynligheden for, at en ledig tekstilarbejder finder et job, reduceres. Sandsynligheden for, at en tekstilarbejder bliver marginaliseret, forventes derfor at være højere end i andre brancher, hvor globaliseringen ikke på samme markante måde har skabt strukturelle forandringer. Det kan være en af forklaringerne på, at lønmodtagere fra fremstillingssektoren har en højere sandsynlighed for at blive marginaliseret ifølge vores resultater. Tidligere undersøgelser har dog vist, at konkurrence fra lavtlønslande umiddelbart har en begrænset negativ arbejdsmarkedseffekt – lige bortset fra tekstil- og beklædningsindustrien samt transportmiddelindustrien (Geerdsen m.fl., 2004). Olsen m.fl. (2004) finder derimod, at lønmodtagere fra tekstilindustrien ikke i højere grad end resten af fremstillingssektoren har høj sandsynlighed for at overgå til ledighed.

Antal medarbejdere og deres sammensætning

Tidligere undersøgelser viser, at human ressource management og organisationsstruktur har stor indflydelse på lønmodtageres løn, produktivitet, fratrædelser mv. (Booth & Chatterji, 1998; Lazear, 1996; Ichniowski & Shaw, 2003). Derfor forventes lønmodtageres marginaliseringsrisiko også i vores undersøgelse at afhænge af den interne struktur og ledelse på arbejdspladsen. I 1990'erne blev fleksible organisationsstrukturer og produktionsprocedurer – såsom små selvstyrende grupper og jobrotationsystemer – populære. Det skyldtes forventninger om, at virksomheder med en fleksibel arbejdsstyrke hurtigere kunne tilpasse sig eksterne krav som fx øget konkurrence, kundetilpasning, leveringssikkerhed mv. Dette skulle resultere i færre fratrædelser og endelig færre personer, der bliver marginaliseret på grund af nedslidning eller forældede kvalifikationer. Boll (2001) finder bl.a., at de lønmodtagere, der har et fleksibelt arbejde, i mindre grad mister tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Undersøgelser har dog vist, at nogle lønmodtagere ikke kan tilpasse sig de nye arbejdsprocedurer og derfor har en højere sandsynlighed for at blive fyret eller selv sige op end andre lønmodtagere (Hohnen, 2002). Disse ansatte kan ende i marginalisering, hvis flere og flere virksomheder går over til fleksible organisationsstrukturer.

Vi har ikke data, der direkte indikerer, om virksomhederne har bestemte produktionsmetoder eller organisationsstrukturer, men vi har information om arbejdsstedernes medarbejdersammensætning og størrelse. Først og fremmest ser vi, at personer, der har haft ansættelse på en offentlig arbejdsplads med få ansatte, har større sandsynlighed for at blive marginaliseret end personer der har haft ansættelse på større offentlige arbejdspladser eller på det private arbejdsmarked.

Undersøgelsen viser, at der er en sammenhæng mellem sammensætningen af medarbejdere i en virksomhed og medarbejdernes risiko for marginalisering. Vi vælger i denne analyse at se på sammensætningen af medarbejdere ud fra andelen af kvinder med forskellig faglig baggrund. Personer, der kommer fra virksomheder, hvor andelen af ufaglærte kvinder er stor, har en større risiko for at blive marginaliseret, end hvis andelen af kvindelige funktionærer er stor. Tidligere undersøgelser finder også, at virksomheder, der overvejende har lavtuddannede ansatte, har højere marginaliseringsprocenter end andre virksomheder (Geerdson & Hussein, 1998).

Arbejdskraft, der passer til produktionen

Produktionen af en bestemt type varer i en virksomhed betyder selvfølgelig, at en bestemt form for arbejdskraft og medarbejderstab er nødvendig og profitabel. Man ansætter fx ikke ufaglærte lønmodtagere i en virksomhed, der forsker i udviklingen af medicinalprodukter, eller akademikere med høj løn til at pakke medicinalprodukterne i kasser. Medarbejdernes arbejdsopgaver kan have indflydelse på deres helbred og længden af deres ansættelser. Medarbejdersammensætningen kan både skyldes bevidste ledelsesprincipper, og det kan skyldes organisationsstrukturer og produktionskrav. Vores undersøgelse viser, at marginaliseringsrisikoen i hotel- og restaurationsbranchen er høj. Karakteristisk ved denne branche er, at en stor andel af jobbene består i rengøring og andre job med skæve arbejdstider. Sådanne job kan være nedslidende, og derfor øges marginaliseringsrisikoen. Samtidig er jobbene karakteriseret ved, at få uddannelseskvalifikationer er påkrævet, og at der oftest er få opkvalificeringsmuligheder i jobbet. Det kan betyde, at lønmodtagere søger disse job som sidste udvej, fordi de har svært ved at finde andre job. De har altså i forvejen en svag tilknytning til arbejdsmarkedet. Samtidig bliver lønmodtagere, som bestrider disse job, ikke nødvendigvis opkvalificeret, så de er dårligt stillet på arbejdsmarkedet, hvis de mister jobbet, hvilket kan betyde, at marginaliseringsrisikoen øges.

Virksomhedsproduktionen kan også være meget sæson- og konjunkturafhængig, så produktionen konstant varierer, og det i korte perioder er nødvendigt at ansætte ekstra arbejdskraft, evt. på deltid. Vores resultater viser netop, at personer, der har været ansat på private virksomheder med en stor andel af bibeskæftigede, har en mindre sandsynlighed for at blive marginaliseret end personer fra offentlige virksomheder med samme medarbejdersammensætning. Antallet af bibeskæftigede kan være en indikation på både virksomhedens produktion og virksomhedens valg af arbejdskraft.

Resultaterne viser, at medarbejdersammensætningen på det seneste arbejdssted har betydning for lønmodtagerens marginaliseringsrisiko.

KONKLUSION

Både personlige karakteristika og virksomhedskarakteristika har betydning for, om en lønmodtager bliver marginaliseret på det danske arbejdsmarked.

Tabel 8.3

Sandsynligheden for, at en fratrædelse ender i marginalisering sammenlignet med ny beskæftigelse.

	Marginaliseret fra det offentlige	Marginaliseret fra det private
Personlige forhold		
Mand	ref.	ref.
Kvinde	+	+
Alder 15-30	ref.	ref.
Alder 31-50	+	+
Alder 51+	+	+
Enlig	ref.	ref.
Enlig forsørger	+	+
Par uden børn		
Par forsørger	-	-
Ikke hjemmeboende barn	-	-
Uddannelse		
Grundskole	ref.	ref.
Erhvervsfaglig udd.	-	
Videregående udd.	-	-
Etnicitet		
Dansk oprindelse	ref.	ref.
Indvandrer	+	+
Første generationsdanser		
Ej Lukket	ref.	ref.
Lukket	+	+
Branche		
Hotel og restaurant	ref.	ref.
Fremstilling		+
El, gas mv.		
Bygge og anlæg		-
Engros		-
Landbrug mv.		-
Transport		-
Finans		-
Off. service		-
International org. /ukendt		
Firmastørrelse		
Firma størrelse >500	ref.	ref.
Firma størrelse 100-499		
Firma størrelse 20-99	+	
Firma størrelse <20	+	
1994	ref.	ref.
1995	-	-
1996	-	-
1997	-	-
1998	-	-
1999	-	-

	Marginaliseret fra det offentlige	Marginaliseret fra det private
Tilgangsrate		-
Antal filialer	-	+
Medarbejdersammesætning		
Andel faglærte kvinder		
Andel ufaglærte kvinder	+	+
Andel kvindelige lavere funktionærer		-
Andel kvindelige højere funktionærer	-	
Antal bibeskæftigede	+	-

En persons sandsynlighed for at blive marginaliseret – sammenlignet med at komme i beskæftigelse – afhænger som forventet af uddannelsesbaggrund, familiestatus, etnicitet og køn. Selvom der blandt de kortuddannede både er mange, der mister job, og mange, der får job, så viser vores beregninger, at en kortuddannet, som fratræder en virksomhed, har større risiko for at blive marginaliseret end en person med videregående uddannelse. Kvinder og personer med anden etnisk baggrund har også højere sandsynlighed for at blive marginaliseret efter fratrædelse end mænd og etniske danskere. Endvidere er det specielt de enlige forsørgere, der marginaliseres, hvilket eventuelt kan skyldes, at de økonomiske incitamenter i forbindelse med beskæftigelse er små for disse personer. Vores resultater stemmer overens med andre undersøgelser af marginaliserede.

Personer, der har haft ansættelse inden for hotel- og restaurationsbranchen, har en større marginaliseringsrisiko end personer, der har været ansat inden for andre brancher. Endvidere har personer, der har været ansat på virksomheder, hvor andelen af ufaglærte kvinder har været høj, en relativt større marginaliseringsrisiko end andre. Personer, der har været ansat på offentlige arbejdspladser med få ansatte, har en højere marginaliseringsrisiko end personer, der har været ansat på private virksomheder. Endelig har personer, der har været ansat på private virksomheder med en stor andel af bibeskæftigede, en mindre marginaliseringsrisiko end personer fra offentlige arbejdspladser. Arbejdskraftsammensætningen på den enkelte virksomhed kan både skyldes sæson- og konjunkturafhængig produktion og bevidste ledelsesmæssige beslutninger.

BILAG

DATAGRUNDLAG

I bilaget beskrives først *virksomhedssurveyen* fra 2004 til brug for målingen af virksomheders sociale engagement. Som led i denne beskrivelse sammenlignes denne survey efterfølgende med de tre foregående målinger af virksomheders sociale engagement i 1998, 2000 og 2002, så det fremgår, hvordan 2004 adskiller sig fra 1998, 2000 og 2002.

VIRKSOMHEDSSURVEYEN

Population, stikprøve og udtrækningsprincip

Stikprøven med de danske virksomheder er udformet efter samme design som de tre foregående fra 1998, 2000 og 2002. Som virksomheder tæller både private og offentlige virksomheder samt selvejende institutioner og organisationer, hvor der er mindst to ansatte. Virksomhederne er defineret ud fra deres fysisk-geografiske arbejdssted, hvilket vil sige, at filialer af større virksomheder ses som selvstændige enheder. I 2004 blev i alt 3.274 af sådanne virksomheder udtrukket fra Danmarks Statistiks Centrale Erhvervsregister, og af dem blev der opnået interview med 2.299, hvilket svarer til en svarprocent på 70 pct., jf. tabel 1.

Stikprøven er stratificeret efter, om virksomhederne er offentlige

eller private, om de er selvejende institutioner, samt om de er store eller små. Det er gjort for at sikre, at der ville komme nok med i stikprøven af offentlige virksomheder, selvejende institutioner og store virksomheder til, at der kan laves meningsfulde analyser på dem. Et praktisk eksempel med de allerstørste virksomheder med over 1.000 ansatte vil vise, hvorfor det kan være nødvendigt at stratificere. Hvis der kun var udtrukket én af disse virksomheder, skulle den repræsentere alle de resterende 34, jf. tabel 1. Chancen for, at disse virksomheder ikke ligner den ene udtrukne virksomhed, er imidlertid stor. Så mulighederne for at sige noget om de 34 virksomheder på baggrund af den ene udtrukne er begrænset. Kun én eller ganske få udtrukne store virksomheder ville med al sandsynlighed have været resultatet af en simpel tilfældig udtrækning fra Erhvervsregistret, hvor udtrækningssandsynligheden ville være på én divideret med det samlede antal virksomheder i Danmark. Derfor er det valgt at stratificere de store virksomheder ved at give dem større udtrækningssandsynlighed end den, de har ved simpel tilfældig udvælgelse. Som det fremgår af tabel 1, er den stratificerede udtrækningssandsynlighed lig 1 for de allerstørste private virksomheder, idet alle 34 er udtrukket. Nu er det muligt at sige noget dækkende om disse virksomheder. Samme tankegang ligger bag stratificeringen af de offentlige virksomheder og selvejende institutioner.

I stikprøven er svarprocenten bedre for de offentlige virksomheder end for de private, mens der ikke er nogen klar forskel på store og små virksomheder i den henseende, jf. tabel 1. Det er de virksomheder, som har svaret, der danner udgangspunkt for vægtningen op til tal for den samlede population af virksomheder. Som eksempel kan tages små offentlige virksomheder med to til fire ansatte, jf. tabel 1. Her er der opnået svar fra 17 af stikprøvens 28 virksomheder. For at nå et tal for den samlede population af små offentlige virksomheder på 1.705 skal de 17 virksomheder ganges med en vægt på 100,9. Den beregning foretages for alle strata, og på den måde kommer man frem til tal for alle virksomheder i Danmark.

Stratificeringen og vægtningen efter størrelse fra Danmarks Statistik giver imidlertid anledning til et bestemt problem, idet oplysningerne om virksomheders størrelse i rapportens tabeller bygger på, hvad virksomhederne under interviewet selv oplyser, de har af ansatte. Det kan give anledning til en divergens mellem Danmarks Statistiks oplysninger om størrelse af virksomheden og virksomhedens egne oplysninger om antal ansatte. For eksempel kan Danmarks Statistik have registreret en virksomhed som en lille femmands virksomhed, fordi den er en lille filial af en stor koncern. Virksomheden selv oplyser derimod under interviewet, at den er

Tabel 1

Virksomhedspopulation, stikprøve og vægte.

	Population Antal	Stikprøve Antal	Stikprøve/ population Procent	Opnåelse Antal	Opnåelse/ stikprøve Procent	Vægt til population
Offentlige virksomheder:						
2-4	1705	28	1,6	17	60,71	100,9
5-9	3035	36	1,1	31	86,1	97,9
10-19	4276	114	2,6	89	78,0	48,0
20-49	2634	198	7,5	160	80,8	16,5
50-99	1607	223	13,8	179	80,3	9,0
100-199	557	179	32,1	135	75,4	4,1
200-499	225	183	81,3	146	79,80	1,5
500-999	50	50	100,0	35	70,0	1,4
1.000+	34	34	100,0	25	73,5	1,4
I alt	14.123	1035	8,1	817	78,9	
Private virksomheder:						
2-4	38.241	167	0,5	96	57,4	398,3
5-9	21.782	252	1,2	144	57,1	151,3
10-19	12.785	333	2,6	229	68,7	55,8
20-49	8.145	473	5,8	305	64,5	26,7
50-99	2504	275	11,0	179	65,1	14,00
100-199	1080	241	22,3	176	73,0	6,1
200-499	514	251	48,8	175	70,0	2,9
500-999	123	113	91,9	80	70,1	1,5
1.000+	49	49	100,0	27	55,1	1,8
I alt	85.223	2154	2,5	1411	65,5	
Selvejende institutioner:						
2-4	677	3	0,4	2	66,7	338,5
5-9	790	4	0,5	3	75,0	263,3
10-19	658	7	1,1	7	100,0	94,0
20-49	280	14	5,0	14	100,0	20,0
50-99	128	18	14,1	13	72,2	9,9
100-199	51	25	49,1	23	92,0	2,2
200-499	14	14	100,0	9	64,2	1,6
500-999	0	0	0,0	0	0,0	0,0
1.000+	0	0	0,0	0	0,0	0,0
I alt	2598	85	3,2	71	83,5	

en af de allerstørste virksomheder med over 1.000 ansatte, fordi interviewpersonen opfatter den som en del af koncernen. På baggrund af Danmarks Statistiks oplysninger vil den blive vægtet med 151,3, som svarer til den lille virksomhedsstørrelse. Den vil derfor indgå med denne vægt i

beregninger af talstørrelser som fx antal virksomheder og, procenter, selvom den indgår i tabellerne som en stor virksomhed, der i princippet skulle have haft en vægt på 1,8. Det omvendte kan også være tilfældet, ligesom der kan tænkes andre grunde til, at der er afvigende oplysninger mellem Danmarks Statistik og personen, som bliver interviewet på vegne af virksomheden. I rapportens tabeller korrigeres der for denne usikkerhed, men usikkerheden kan godt give sig udslag i store forskelle mellem tallene for de enkelte år, som *ikke* er signifikante. Den korrektion er temmelig kompliceret at lave, og interesserede henvises til artiklen af Peter Linde i litteraturlisten.

FORSKELLEN MELLEM DE FIRE SURVEY

Et af formålene med målingen af virksomhedernes sociale engagement er at sammenligne de forskellige år, hvor dette engagement er blevet målt. For at denne sammenligning skal give mening, kræver det nogenlunde samme design af stikprøverne i 1998, 2000, 2002 og 2004. De fire stikprøver er tilrettelagt efter samme princip, men på visse punkter er der forskelle mellem dem.

Et problem angår udvælgelsen af selvejende institutioner til stikprøven. I 1998 var det ikke muligt i Danmarks Statistiks Centrale Erhvervsregister at skelne mellem selvejende institutioner og offentlige virksomheder. De selvejende institutioner blev derfor udtrukket med samme sandsynlighed som de offentlige virksomheder. Fra 2000 blev det imidlertid muligt at udskille de selvejende institutioner. De blev herefter udtrukket med en anden sandsynlighed end de offentlige virksomheder svarende til, hvordan der blev stratificeret efter dem under udtrækningen fra registret. De er også blevet tildelt en anden vægt for at svare til den samlede population af selvejende institutioner i Danmark. Imidlertid har vi valgt at se bort fra dette forhold i analyserne i 2000, 2002 og 2004, fordi de selvejende institutioner kun udgør 2-3 pct. af samtlige virksomheder. De selvejende institutioner ses som offentlige virksomheder i analyserne, selvom de er blevet udtrukket med en anden sandsynlighed fra Erhvervsregistret og tildelt en anden populationsvægt.

Et andet problem angår de spørgsmål, virksomhederne er blevet stillet. Med undtagelse af et spørgsmål var det fuldstændig de samme spørgsmål, virksomhederne blev stillet i 1998 og 2000. Spørgsmålet gik på, om virksomhederne havde nogen ansat under ordningen med service-

job. Det blev stillet som et ekstra spørgsmål i 2000. Til gengæld skete der nogle ret store ændringer fra 2000 til 2002 i de spørgsmål, virksomhederne blev stillet. Dels blev en række spørgsmål omformuleret, så der ikke mere kan skelnes mellem arbejdere og funktionærer, sådan som man kunne i 1998 og 2000. Dels blev der ikke mere spurgt til de forskellige ordninger, de ansatte i støttede job er ansat efter. Og dels blev der stillet en række nye spørgsmål.

Tidligere blev der rapporteret for både funktionærer og arbejdere på en række indikatorer for social ansvarlighed, men det er ikke mere muligt. Grunden er, at det ikke giver mening at skelne mellem funktionærer og arbejdere, da mange arbejdere er ansat på funktionærlignende vilkår. Det har nogle konsekvenser for sammenligningen af årene. Det gælder navnlig for kapitlet om intern ansvarlighed, hvor der i de to årbøger fra 1999 og 2001 skelnes mellem social ansvarlighed over for arbejdere og funktionærer, mens det ikke sker fra 2002. For at kunne sammenligne alle undersøgelsesår er tallene for arbejdere og funktionærer i 1998 og 2000 lagt sammen i årbogen fra 2003 og i denne årbog.

Med hensyn til spørgsmålet om de forskellige ordninger er virksomhederne tidligere blevet spurgt temmelig detaljeret om, hvilke ordninger de støttede personer er ansat efter: revalidering, fleksjob, skånejob, aktivering m.m. Fra 2002 gøres dette ikke mere, da virksomhederne sjældent er klar over, hvilken ordning de støttede personer er ansat efter. Desuden er ordningerne ændret. Fra 2002 bliver virksomhederne i stedet spurgt generelt, om de har nogen ansatte i en eller anden form for støttet beskæftigelse. De bliver kun særskilt spurgt, om de har nogen ansat i fleksjob. Det får nogle konsekvenser for undersøgelsen. I 1998 og 2000 skelnede man mellem to grupper: dels ledige uden nedsat arbejdsevne i aktivering eller i et puljejob, dels personer med nedsat arbejdsevne i revalidering, fleksjob, 50/50-ordningen, en tredjedel-ordningen eller skånejob. Den sondring kan ikke laves fra 2002, så det er ikke muligt, hvad det angår, at sammenligne 2002 og 2004 med de to tidligere år. I stedet må man begrænse sig til at se på, hvor mange der i de enkelte år har været ansat i støttede job og ud af dem, hvor mange der har været ansat i fleksjob.

Endelig gav de nye spørgsmål i 2002 nogle muligheder for at forny undersøgelsen i forhold til de tidligere år. For eksempel blev virksomheder nu spurgt om, hvorfor de ansætter egne medarbejdere efter en af støtteordningerne, og hvorfor de ansætter nogen fra socialforvaltningen og Arbejdsformidlingen. På den måde måles deres holdning til deres interne

og eksterne ansvar omkring sådanne ansættelser. Resultatet heraf afrapporteres i kapitel 7 om holdninger til socialt engagement.

De andre nye spørgsmål gav også en række nye muligheder. I 2003 benyttedes de ikke i selve årbogen, men i et særskilt temakapitel (kapitel 6) om traditionelle og moderne virksomheder. Fx blev der set på, om der var en sammenhæng mellem moderne og fleksible virksomheder og socialt ansvar. Flere af disse spørgsmål er udgået igen i surveyen fra 2004, idet de ikke bidrog til at forklare virksomhedens sociale ansvar.

Andre spørgsmål er udgået, og nye er kommet til i 2004. Specielt skal det bemærkes, at der ikke længere spørges til, hvor mange lærlinge/elever, voksenlærlinge eller praktikanter virksomhederne har ansat, fordi ordningerne er lavet om og derfor gør sammenligninger mellem årene tvivlsomme.

De nye spørgsmål i 2004 giver mulighed for at supplere analyserne i nærværende årbog på forskellige måder. Det fremgår ved at se på de konkrete spørgsmål, som går på:

- om virksomheden er statslig, amtlig eller kommunal
- om antal medarbejdere med erhvervsuddannelse
- om antal medarbejdere med videregående uddannelse
- om antal flygtninge og indvandrere på virksomheden, som oprindeligt blev ansat på ordinære vilkår
- om tilstedeværelsen af en personaleafdeling på virksomheden, og størrelsen af denne afdeling
- om virksomhedens muligheder for at fastholde og tiltrække medarbejdere (nu to spørgsmål i stedet for et)
- om virksomhedens anvendelse af 'mentorordningen'
- om antal personer med handicap på virksomheden, som oprindeligt blev ansat på ordinære vilkår
- om virksomheden har kontakt med private aktører i arbejdet med at fastholde og nyansætte personer med sygdomsproblemer.

BILAGSTABELLER

Bilagstabel 3.1

Model vedr. tiltag over for medarbejdere med børn.

	Model 1	Model 2
<i>Virksomhedsstørrelse</i> (pr. 100 ansatte)	+	+
<i>Virksomhedsstørrelse</i> kvadreret (pr. 100 ansatte)	-	-
<i>Andel kvindelige ansatte</i>	0	0
<i>Erhvervsuddannelse i forhold</i> til ingen uddannelse	+	
<i>Videregående uddannelse i</i> forhold til ingen uddannelse		+
<i>Sektor</i>		
Offentlig	Referencekategori	Referencekategori
Privat	-	-
<i>Personaleafdeling</i>		
Nej	Referencekategori	Referencekategori
Ja	+	+
<i>Muligheder for at tiltrække</i> <i>kvalificerede medarbejdere</i>		
Ikke gode/mindre gode	Referencekategori	Referencekategori
Nogenlunde	+	+
Meget gode/ret gode	+	+
<i>Antal organisatoriske tiltag</i>		
0-2 tiltag	Referencekategori	Referencekategori
3-4 tiltag	+	+
5 tiltag	+	+

+ angiver, at en kategori for en variabel øger sandsynligheden for at have et højere antal familiepolitiske tiltag.

- angiver, at en kategori for en variabel reducerer sandsynligheden for at have et højere antal familiepolitiske tiltag.

0 angiver, at en kategori for en variabel ikke påvirker sandsynligheden for at have et højere antal familiepolitiske tiltag.

Anm.: Variable, der ikke er med i model 1, er følgende:

- videregående uddannelse i forhold til ingen uddannelse

Variable, der ikke er med i model 2, er følgende:

- erhvervsuddannelse i forhold til ingen uddannelse

Har ikke betydning for sandsynligheden for at have et højere antal tiltag over for medarbejdere med mindre børn:

- andel kvindelige ansatte

- om virksomheden har flere eller færre ansatte end for et år siden

- virksomhedens økonomiske situation

- virksomhedens opfattelse af muligheden for at fastholde kvalificerede medarbejdere

- virksomhedens opfattelse af at have en stærk fælles kultur eller korpsånd.

Bilagstabel 3.2

Model vedr. tiltag over for ældre medarbejdere.

	Model 1	Model 2
<i>Virksomhedsstørrelse</i> (pr. 100 ansatte)	+	+
<i>Virksomhedsstørrelse</i> kvadreret (pr. 100 ansatte)	-	-
<i>Andel kvindelige ansatte</i>	0	
<i>Erhvervsuddannelse i forhold</i> til ingen uddannelse	0	
<i>Videregående uddannelse i</i> forhold til ingen uddannelse	0	
<i>Sektor</i>		
Offentlig	Referencekategori	Referencekategori
Privat	0	0
<i>Personaleafdeling</i>		
Nej	Referencekategori	Referencekategori
Ja	0	+
<i>Muligheder for at tiltrække</i> <i>kvalificerede medarbejdere</i>		
Ikke gode/mindre gode	Referencekategori	Referencekategori
Nogenlunde	0	0
Meget gode/ret gode	+	+
<i>Antal organisatoriske tiltag</i>		
0-2 tiltag	Referencekategori	Referencekategori
3-4 tiltag	+	+
5 tiltag	+	+

+ angiver, at en kategori for en variabel forøger sandsynligheden for at have et højere antal seniorpolitiske tiltag.

- angiver, at en kategori for en variabel reducerer sandsynligheden for at have et højere antal seniorpolitiske tiltag.

0 angiver, at en kategori for en variabel ikke påvirker sandsynligheden for at have et højere antal seniorpolitiske tiltag.

Anm.: Variable, der ikke er med i model 2, er følgende:

- andel kvindelige ansatte
- erhvervsuddannelse i forhold til ingen uddannelse
- videregående uddannelse i forhold til ingen uddannelse

Har ikke betydning for sandsynligheden for at have et højere antal tiltag over for ældre medarbejdere:

- andel kvindelige ansatte
- antal medarbejdere med en erhvervsuddannelse per medarbejdere uden uddannelse
- antal medarbejdere med en videregående uddannelse per medarbejdere uden uddannelse
- at være en privat virksomhed i forhold til en offentlig
- om virksomheden har flere eller færre ansatte end for et år siden.
- virksomhedens økonomiske situation
- virksomhedens opfattelse af muligheden for at fastholde kvalificerede medarbejdere
- virksomhedens opfattelse af at have en stærk fælles kultur eller korpssånd.

Bilagstabel 4.1

Model vedr. tiltag over for syge eller kriseramte medarbejdere.

	Model 1	Model 2
<i>Virksomhedsstørrelse</i> (pr. 100 ansatte)	+	+
<i>Virksomhedsstørrelse</i> kvadreret (pr. 100 ansatte)	0	-
<i>Andel kvindelige ansatte</i>	0	
<i>Erhvervsuddannelse i forhold</i> til ingen uddannelse	0	
<i>Videregående uddannelse i</i> forhold til ingen uddannelse	0	
<i>Sektor</i>		
Offentlig	Referencekategori	Referencekategori
Privat	-	-
<i>Personaleafdeling</i>		
Nej	Referencekategori	Referencekategori
Ja	+	+
<i>Muligheder for at tiltrække</i> <i>kvalificerede medarbejdere</i>		
Ikke gode/mindre gode	Referencekategori	Referencekategori
Nogenlunde	0	0
Meget gode/ret gode	+	+
<i>Antal organisatoriske tiltag</i>		
0-2 tiltag	Referencekategori	Referencekategori
3-4 tiltag	+	+
5 tiltag	+	+
<i>Stærk fælles kultur eller</i> <i>korpsånd</i>		
I mindre grad eller slet ikke	Referencekategori	Referencekategori
I nogen grad	0	0
I høj grad	+	+

+ angiver, at en kategori for en variabel forøger sandsynligheden for at have et højere antal tiltag over for syge og kriseramte.

- angiver, at en kategori for en variabel reducerer sandsynligheden for at have et højere antal tiltag over for syge og kriseramte.

0 angiver, at en kategori for en variabel ikke påvirker sandsynligheden for at have et højere antal tiltag overfor syge og kriseramte.

Anm.: Variable, der ikke er med i model 2, er følgende:

- andel kvindelige ansatte
- erhvervsuddannelse i forhold til ingen uddannelse
- videregående uddannelse i forhold til ingen uddannelse

Har ikke betydning for sandsynligheden for at have et højere antal tiltag over for syge eller kriseramte medarbejdere:

- andel kvindelige ansatte
- antal medarbejdere med en erhvervsuddannelse per medarbejdere uden uddannelse
- antal medarbejdere med en videregående uddannelse per medarbejdere uden uddannelse
- om virksomheden har flere eller færre ansatte end for et år siden.
- virksomhedens økonomiske situation
- virksomhedens opfattelse af muligheden for at fastholde kvalificerede medarbejdere.

Bilagstabel 4.2

Model vedr. virksomheder, der fastholder medarbejdere.

	Model 1
<i>Virksomhedsstørrelse (pr. 100 ansatte)</i>	+
<i>Virksomhedsstørrelse kvadreret (pr. 100 ansatte)</i>	-
<i>Andel kvindelige ansatte</i>	0
<i>Erhvervsuddannelse i forhold til ingen uddannelse</i>	0
<i>Videregående uddannelse i forhold til ingen uddannelse</i>	0
<i>Sektor</i>	
Offentlig	Referencekategori
Privat	-
<i>Antal organisatoriske tiltag</i>	
0-2 tiltag	Referencekategori
3-4 tiltag	+
5 tiltag	+

+ angiver, at en kategori for en variabel forøger sandsynligheden for at have fastholdt en eller flere medarbejdere.

- angiver, at en kategori for en variabel reducerer sandsynligheden for at have fastholdt en eller flere medarbejdere.

0 angiver, at en kategori for en variabel ikke påvirker sandsynligheden for at have fastholdt en eller flere medarbejdere.

Har ikke betydning for sandsynligheden for at have fastholdt en eller flere medarbejdere:

- andel kvindelige ansatte
- antal medarbejdere med en erhvervsuddannelse per medarbejdere uden uddannelse
- antal medarbejdere med en videregående uddannelse per medarbejdere uden uddannelse
- at have en personaleafdeling
- om virksomheden har flere eller færre ansatte end for et år siden
- virksomhedens økonomiske situation
- virksomhedens opfattelse af muligheden for at fastholde kvalificerede medarbejdere
- virksomhedens opfattelse af muligheden for at tiltrække kvalificerede medarbejdere
- virksomhedens opfattelse af at have en stærk fælles kultur eller korpssånd.

Bilagstabel 6.1

Model vedr. *private* virksomheders sandsynlighed for at have mindst én person ansat i fleksjob.

	Model 1	Model 2
<i>Virksomhedsstørrelse</i> (pr. 100 ansatte)	+	+
<i>Virksomhedsstørrelse</i> kvadreret (pr. 100 ansatte)	-	-
<i>Andel kvindelige ansatte</i>	+	+
<i>Videregående uddannelse i</i> <i>forhold til ingen uddannelse</i>	-	-
<i>Personaleafdeling</i>		
Nej	Referencekategori	Referencekategori
Ja	+	+
<i>Er blevet kontaktet af</i> <i>kommunen?</i>		
Nej	Referencekategori	
Ja	+	
<i>Er blevet kontaktet af AF?</i>		
Nej		Referencekategori
Ja		+

+ angiver, at en kategori for en variabel forøger sandsynligheden for at have mindst én person ansat i fleksjob.

- angiver, at en kategori for en variabel reducerer sandsynligheden for at have mindst én person ansat i fleksjob.

0 angiver, at en kategori for en variabel ikke påvirker sandsynligheden for at have mindst én person ansat i fleksjob.

Anm.: Variable, der ikke er med i model 1, er følgende:

- er blevet kontaktet af AF

Variable, der ikke er med i model 2, er følgende:

- er blevet kontaktet af kommunen

Har ikke betydning for sandsynligheden for at have mindst én person ansat i fleksjob:

- antal personer med erhvervsuddannelse per medarbejder uden uddannelse

- om virksomheden har flere eller færre ansatte end for et år siden.

- virksomhedens økonomiske situation

- antal seniorpolitiske tiltag

- antal tiltag over for syge eller kriseramte medarbejdere

- antal organisatoriske tiltag

- virksomhedens opfattelse af muligheden for at fastholde kvalificerede medarbejdere

- virksomhedens opfattelse af muligheden for at tiltrække kvalificerede medarbejdere

- virksomhedens opfattelse af at have en stærk fælles kultur eller korpsånd.

Bilagstabel 6.2

Model vedr. offentlige virksomheders sandsynlighed for at have mindst én person ansat i fleksjob.

	Model 1
<i>Virksomhedsstørrelse</i>	
(pr. 100 ansatte)	+
<i>Virksomhedsstørrelse kvadreret</i>	
(pr. 100 ansatte)	-
<i>Personaleafdeling</i>	
Nej	Referencekategori
Ja	+
<i>Antal seniorpolitiske tiltag</i>	
Ingen	Referencekategori
1-2 tiltag	+
3-4 tiltag	+
<i>Er blevet kontaktet af kommunen?</i>	
Nej	Referencekategori
Ja	+
<i>Er blevet kontaktet af AF?</i>	
Nej	Referencekategori
Ja	+

+ angiver, at en kategori for en variabel forøger sandsynligheden for at have mindst én person ansat i fleksjob.

- angiver, at en kategori for en variabel reducerer sandsynligheden for at have mindst én person ansat i fleksjob.

0 angiver, at en kategori for en variabel ikke påvirker sandsynligheden for at have mindst én person ansat i fleksjob.

Har ikke betydning for sandsynligheden for at have mindst én person ansat i fleksjob:

- andel kvindelige ansatte
- antal personer med erhvervsuddannelse per medarbejder uden uddannelse
- antal personer med videregående uddannelse per medarbejder uden uddannelse
- om virksomheden har flere eller færre ansatte end for et år siden.
- virksomhedens økonomiske situation
- antal tiltag over for syge og kriseramte medarbejdere
- antal organisatoriske tiltag
- virksomhedens opfattelse af muligheden for at fastholde kvalificerede medarbejdere
- virksomhedens opfattelse af muligheden for at tiltrække kvalificerede medarbejdere
- virksomhedens opfattelse af at have en stærk fælles kultur eller korpsånd.

Bilagstabel 7.1

Virksomhedernes holdning til, at henholdsvis private og offentlige virksomheder i Danmark i højere eller mindre grad end i dag bør forsøge at fastholde egne medarbejdere, hvis arbejdsevne forringes. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og der- over	I alt	1-49	50 og der- over	I alt	
Private virksomheder							
bør fastholde:							
<i>I højere grad end i dag:</i>							
1998	77	84	77	86	81	85	79
2000	76	85	76	90	80	89	79
2002	78	82	78	86	83	86	80
2004	74	81	74	92	91	91	78
<i>I hverken højere eller mindre grad:</i>							
1998	22	15	22	13	19	14	20
2000	23	15	22	10	20	11	20
2002	21	17	21	13	16	14	19
2004	22	19	23	8	10	8	20
<i>I mindre grad:</i>							
1998	1	0	1	0	0	0	1
2000	2	0	1	0	0	0	1
2002	1	1	1	0	0	0	1
2004	1	0	2	0	0	0	1
I alt:							
1998	100	99	100	99	100	99	100
2000	101	100	99	100	100	100	100
2002	100	100	100	99	99	100	100
2004	97	100	99	100	101	99	99
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	755	706	1.464	348	595	945	2.409
2000	728	599	1.331	452	602	1.054	2.385
2002	730	583	1.314	467	656	1.125	2.439
2004	608	538	1.152	329	510	840	1.993
Forskel mellem 1998 og 2004 ¹⁾	--	--	--	--	--	--	--
Forskel mellem 2000 og 2004 ¹⁾	--	--	--	--	--	--	--
Forskel mellem 2002 og 2004 ¹⁾	*	--	*	--	--	--	--

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og der- over	I alt	1-49	50 og der- over	I alt	
Offentlige virksomheder bør fastholde:							
<i>I højere grad end i dag:</i>							
1998	75	76	75	90	74	87	77
2000	75	76	75	86	82	86	77
2002	78	81	78	84	82	83	79
2004	77	83	79	83	67	79	79
<i>I hverken højere eller mindre grad:</i>							
1998	24	22	23	10	26	13	21
2000	23	22	23	13	17	14	21
2002	21	18	21	16	18	17	20
2004	22	17	21	18	32	21	21
<i>I mindre grad:</i>							
1998	2	2	2	0	0	0	1
2000	2	1	2	0	0	0	2
2002	1	1	1	0	0	0	1
2004	1	1	1	0	1	0	1
I alt:							
1998	101	100	100	100	100	100	99
2000	100	99	100	99	99	100	100
2002	100	100	100	100	100	100	100
2004	100	101	101	101	100	100	101
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	736	686	1.425	357	607	966	2.391
2000	710	582	1.297	464	629	1.093	2.390
2002	725	574	1.300	469	674	1.145	2.445
2004	571	475	1.053	362	584	947	2.001
Forskel mellem 1998 og 2004 ¹⁾							
	--	--	--	--	--	--	--
Forskel mellem 2000 og 2004 ¹⁾							
	--	--	--	--	--	--	--
Forskel mellem 2000 og 2004 ¹⁾							
	--	--	--	--	*	*	*

1) – angiver, at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 procentniveau.

Bilagstabel 7.2

Virksomhedernes holdning til, at henholdsvis private og offentlige virksomheder i Danmark i højere eller mindre grad end i dag bør medvirke til at skabe job til langtidsledige, personer med nedsat arbejdsevne og andre vanskeligt stillede personer. Særskilt for undersøgelsesår, virksomhedsstørrelse samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Holdningen til: Private virksom- heders indsats:							
<i>I højere grad end i dag:</i>							
1998	63	64	63	85	85	85	68
2000	64	71	64	87	80	86	69
2002	72	79	72	88	86	87	76
2004	72	72	70	89	79	87	74
<i>I hverken højere eller mindre grad:</i>							
1998	33	33	33	15	15	15	29
2000	32	26	32	12	19	13	28
2002	26	20	25	12	14	12	22
2004	27	26	27	10	20	12	24
<i>I mindre grad:</i>							
1998	4	3	3	1	0	1	3
2000	4	4	4	1	1	1	3
2002	2	1	2	0	0	0	2
2004	3	1	3	1	1	1	2
I alt:							
1998	100	100	99	101	100	101	100
2000	100	101	100	100	100	100	100
2002	100	100	99	100	100	99	100
2004	102	99	100	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	747	704	1.454	347	595	944	2.398
2000	720	593	1.317	450	606	1.056	2.373
2002	731	580	1.312	463	653	1.118	2.430
2004	601	535	1.142	330	519	850	1.993
Forskel mellem 1998 og 2004 ¹⁾	--	*	--	--	--	--	--
Forskel mellem 2000 og 2004 ¹⁾	*	--	*	--	--	--	*
Forskel mellem 2000 og 2004 ¹⁾	--	--	--	--	--	--	*

	Private virksomheder antal ansatte 50 og 1-49 derover			Offentlige virksomheder antal ansatte 50 og 1-49 derover			Alle
	1-49	derover	I alt	1-49	derover	I alt	
Offentlige virksomheders indsats:							
<i>I højere grad</i>							
<i>end i dag:</i>							
1998	70	67	69	80	80	80	72
2000	73	71	73	83	82	83	75
2002	77	77	77	85	82	85	79
2004	75	82	75	82	65	79	76
<i>I hverken højere eller mindre grad:</i>							
1998	27	30	23	18	19	19	25
2000	25	20	25	16	17	16	23
2002	22	22	22	15	15	15	20
2004	24	15	23	16	33	20	22
<i>I mindre grad:</i>							
1998	4	3	4	2	1	2	3
2000	2	9	2	1	1	1	2
2002	1	2	1	0	3	1	1
2004	1	2	1	2	2	1	2
I alt:							
1998	101	100	100	100	100	100	100
2000	100	100	100	100	100	100	100
2002	100	101	100	100	100	101	100
2004	100	99	99	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	734	679	1.416	354	604	960	2.376
2000	711	583	1.299	462	628	1.090	2.389
2002	727	573	1.301	468	669	1.139	2.440
2004	575	486	1.068	359	583	943	2.012
Forskel mellem 1998 og 2004 ¹⁾							
	--	*	--	--	--	--	--
Forskel mellem 2000 og 2004 ¹⁾							
	--	*	--	--	*	--	--
Forskel mellem 2000 og 2004 ¹⁾							
	--	--	--	--	*	--	--

1) – angiver, at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 procentniveau.

LITTERATUR

- Abowd, J.M. & H. S. C. Finer (1997): *Plant Closings, Personal Wage Heterogeneity and the Mobility of Employees*. Cornell working paper.
- Abowd, J.M, F. Kramarz & S. Roux (2004): *Wages, Mobility and Firm Performance: An analysis Using Matched Employee and Employer Data from France*. Working paper præsenteret på Labour Market Models and Matched Employer-Employee Data, Sandbjerg Manor, konference.
- Andersen, T. (2004): *Velfærdssamfundet kommer under pres*. Velfærdskommissionen, www.velfaerd.dk.
- Arbejdsministeriet (2001): *Marginalgruppen og arbejdsmarkedet*. København: Arbejdsministeriet.
- Boll, J. (2004): *Resource dependency and institutional perspectives on changing patterns in human resource policies – The case of corporate social performance in Danish firms*. Ljubljana 1. juli 2004: Paper præsenteret på EGOS konference.
- Boll, J. & Christensen, T.Q. (2002): *Kontanthjælpsmodtagere og arbejdsmarkedet – Casestudie fra Vestegnen*. Socialforskningsinstituttet 02:1.
- Bolvig, I. (2004): *Mobility out of Danish low wage jobs/ Within- and between-firm mobility in the low-wage labour market*. Ph.D. incomplete.

- Booth, A. & M. Chatterji (1998): Unions and Efficient Training. *The Economic Journal*, Vol. 108, No. 447, 328-343.
- Clausen T., Pedersen J.G., Olsen B.M. & Bengtsson S. (2004): *Handicap og beskæftigelse – et forhindringsløb?* København: Socialforskningsinstituttet 04:03.
- Coleman D. & Wadensjö E. (1999): *Indvandringen til Danmark: Internationale og nationale perspektiver*. Rockwoolfondens Forskningsenhed. København: Spektrum.
- Danmarks Statistik, Statistikbanken. www.statistikbanken.dk.
- Dansk Industri og ITEK (2004): *Globale muligheder og vækst – En analyse af danske virksomheders outsourcing*. Dansk Industri.
- DØR (2001): *Dansk økonomi, efterår*. København: Det Økonomiske Råd.
- DØR (2004): *Dansk økonomi, efterår*. København: Det Økonomiske Råd.
- Economist*, 13.11.2004: A world of work. *Economist*. London.
- Finansministeriet (2004): *Økonomisk redegørelse*. August 2005.
- Finansministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Socialministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet og KL (2005): *Udviklingen i fleksjobordningen*.
- Geerdsen, L.P., Jacobsen, V., Jensen, M., Küppers, L. & Olsen, B.M. (2003): *Unge indvandrere på kontanthjælp i Københavns kommune: Barrierer for uddannelse og arbejde*. Arbejdsrapport 5:2003. Socialforskningsinstituttet.
- Geerdsen, L.P. & A. Hussain (1998): *Erhvervene og de langtidsløse*. Socialforskningsinstituttet 98:8.
- Geerdsen, P.P., Høgelund J. & Larsen M. (2004): *Lukning og indskrænkning af virksomheder – Konsekvenser af globalisering*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Guell, M. (2004): *Estimating the Probability of Leaving Unemployment Using Uncompleted Spells from Repeated Cross-section Data*. Working paper.
- Handicapidrættens Videnscenter (2005): *Op mod 10.000 venter på fleksjob*. www.handivid.dk.
- Hohnen, P. (2002): *Aftalebaserede skånejob- en kvalitativ analyse*. København: Socialforskningsinstituttet 02:30.
- Holt H., Jørgensen M.S., Jensen S., Boll J. & Pedersen J.G. (2003): *Virksomheders sociale engagement – årbog 2003*, SFI-rapport 03:17. København: Socialforskningsinstituttet.

- Holt H., Jørgensen M.S., Jensen S., Lange D., Larsen M. & Nygaard R. (2004): *Virksomheders sociale engagement – årbog 2004*, SFI-rapport 04:23. København: Socialforskningsinstituttet.
- Ichniowski, C. & Shaw, K. (2003): *Beyond Incentive Pay: Insiders' Estimates of the Value of Complementary Human Resource Management Practices*. *Journal of Economic Perspectives*; 17 (1), 2003, 155–80.
- Ingerslev, O. & Pedersen, L. (1996): *Marginalisering 1990-1994*. SFI-rapport 96:19. København: Socialforskningsinstituttet.
- Jørgensen M.S., Larsen M. & Rosenstock M. (2005): *Et længere arbejdsliv*. SFI-rapport 05:03. København: Socialforskningsinstituttet.
- Larsen M. (2004): *Retaining Older Workers in the Danish Labour Market*. Ph.d.-afhandling. Århus: Handelshøjskolen.
- Lazear, E.P. (1998): *Personal Economics For Managers*. John Wiley & Sons, Inc.
- Linde, P.C. (1993): Analyse af vægtede data i antalstabeller. Publiceret i *Symposium i anvendt statistik*, København.
- Machin, S. & Manning, A.: The Causes and Consequences of Longterm Unemployment in Europe. *In Handbook of Labor Economics*. Ed. Ashenfelter, O. C & Card, D. (1999). Elsevier, North-Holland.
- Manning, A. (2003): The real thin theory: monopsony in modern labour markets, *Labour Economics* 10 (2003) 105-131.
- Mortensen, D. (1986): Job Search and Labor Market Analysis, *In Handbook of Labor Economics*, vol. 2. Ed. Ashenfelter, O.C. & Layard, R., 849-919, Amsterdam: North-Holland.
- Nickel, S. (1979): Estimating the Probability of Leaving Unemployment, *Econometrica*, volume 47, issue 5 (Sep., 1979), 1249-1266.
- OECD (1997): *OECD Economic Studies No. 29*. Paris. OECD.
- Olsen, K.B., Ibsen, R. & Nielsen, N.W.: *Does Outsourcing create unemployment? The case of the Danish Textil and Clothing Industry*; CCP, ASB, Working Paper (2004).
- Pedersen, Torben (2004): *Dansk Erhvervslivs placering i globaliseringen*. Magtudredningen. Århus Universitet
- Pedersen, P.J. & Smith, N. (2002): Unemployment traps and financial disincentives to work, *European Sociological Review*, vol. 18, no. 3. pp. 271-88.
- Regeringen (2003): *Hvad gør vi ved sygefraværet? – et debatoplæg*, maj 2003.
- Rasmussen, Frank & Andersen, Peder (2002): *Globaliseringens økonomiske konsekvenser for Danmark*, Magtudredningen, Århus Universitet.

- Rosenstock M.(2004): *Særlige seniorer? – Hvordan støttes kompetenceudvikling og fastholdelse af seniorer i staten?* Statens Center for Kompetence- og kvalitetsudvikling.
- Rosholm, M. (1997): *The risk of marginalization in the labour market: Application of three state dependent competing risks duration model.* Working Paper 97-14, Centre for Labour Market and Social Research, Aarhus.
- World Bank (2005): *Doing Business 2006 – Creating Jobs.*
- Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, 419, 10. juni 2003.

VIRKSOMHEDERS SOCIALE ENGAGEMENT

ÅRBOG 2005

For fjerde gang siden 1998 undersøger Socialforskningsinstituttet danske virksomheders sociale engagement. Der har siden Socialforskningsinstituttets første målinger vist sig en ganske positiv udvikling. Men der begynder også at tegne sig et billede af, hvilke virksomheder der er gode til hvad. Offentlige og private virksomheder har hver deres styrker, og små og store har hver deres.

Forfatterne til Årbog 2005 belyser på den ene side virksomhedernes sociale engagement i forhold til egne medarbejdere. Hvilke virksomheder viser fx småbørnsforældre, ældre og sygdoms-/kriseramte særlige hensyn? På den anden side ser de på virksomhedernes indsats for at skabe plads til medarbejdere, der har en øget risiko for marginalisering fra arbejdsmarkedet. Hvem er fx særligt gode til at fastholde og nyansætte personer med nedsat arbejdsevne og personer med anden etnisk baggrund end dansk? Det sidste er bl.a. relevant for den udvidelse af arbejdsstyrken, som kan blive nødvendig for velfærdssamfundet fremover.

Socialforskningsinstituttet

05:13

195 kr. inkl. moms

ISSN: 1396-1810

ISBN: 87-7487-791-7