01:12 Virksomheders sociale engagement

Virksomheders sociale engagement

Årbog 2001

Anette Kruhøffer & Jan Høgelund

Socialforskningsinstituttet
01:12

Virksomheders sociale engagement

Årbog 2001 er den tredje i en række rapporter, der udkommer frem til 2006. Årbøgerne måler på forskellig vis udviklingen i virksomhedernes sociale engagement og arbejdsmarkedets rummelighed.

Hvert år gennemføres en spørgeskemaundersøgelse skiftevis blandt virksomheder og blandt beskæftigede lønmodtagere kombineret med registeroplysninger. Årbog 2001 belyser, om der er sket en udvikling fra 1998 til 2000 i danske virksomheders sociale engagement.

Årbog 2001 viser, at danske virksomheders sociale engagement på nogle områder tilsyneladende er forøget. Virksomhederne fastholder flere medarbejdere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne. I 2000 blev der således fastholdt ca. 35.000 mod ca. 29.000 i 1998. I samme periode er virksomhedernes beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne forøget. Blandt andet er antallet af fleksjob vokset markant.

Socialforskningsinstituttet 01:12
130,00 inkl. moms
ISSN 1396-1810
ISBN 87-7487-670-8

Virksomheders sociale engagement

Årbog 2001

Anette Kruhøffer & Jan Høgelund

København 2001
Socialforskningsinstituttet
01:12

Virksomheders sociale engagement
Årbog 2001

Forskningsleder: cand.scient.pol Ivan Thaulow
Forskningsgruppen om det rummelige arbejdsmarked

Undersøgelsens følgegruppe bestod af repræsentanter fra:
Socialministeriet
Arbejdsministeriet
Akademikernes Centralorganisation
Kommunernes Landsforening
Amtsrådsforeningen i Danmark, Social- og Arbejdsmarkedskontoret
Dansk Arbejdsgiverforening
Landsorganisationen i Danmark
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger
Udviklingscenter for beskæftigelse på særlige vilkår

ISSN 1396-1810
ISBN 87-7487-670-8
Sats og tilrettelæggelse: Socialforskningsinstituttet efter principlayout af Bysted A/S
Omslag: Kirsten Prange
Oplag: 1.000
Trykkeri: Holbæk Center-Tryk A/S

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

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

Forord

Socialforskningsinstituttet gennemfører i perioden frem til 2006 en række undersøgelser med sigte på at overvåge udviklingen i arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement. Undersøgelsens baggrund er navnlig bestræbelserne på at forebygge udstødning fra arbejdsmarkedet og integrere personer, der af forskellige årsager har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse. Undersøgelsen skal gennem årlige rapporter i perioden bl.a. bidrage til at belyse, i hvilket omfang disse målsætninger opnås. Datagrundlaget er spørgeskemaundersøgelser blandt virksomheder og beskæftigede lønmodtagere samt registeroplysninger. Den første årbog bragte resultaterne fra en undersøgelse blandt virksomheder i 1998, mens den anden bragte resultaterne fra en undersøgelse blandt beskæftigede lønmodtagere i 1999. Denne årbog, som sammenligner resultaterne fra en ny spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder i 2000 med den tidligere spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder i 1998, belyser udviklingen imellem 1998 og 2000 i virksomhedernes sociale engagement. Herudover gives på grundlag af registeroplysninger en karakteristik af personer i fleks- og skånejob.

Der er til undersøgelsen knyttet en følgegruppe, som har drøftet et udkast til rapporten, som også er blevet kommenteret af professor Bent Greve, Roskilde Universitetscenter. Statistisk konsulent, cand.stat. Peter Christian Linde, Danmarks Statistik har bistået med statistisk vejledning. De takkes for gode råd og kommentarer.

Rapporten er udarbejdet af forskningsassistent, cand.rer.soc. Anette Kruhøffer (kapitel 4, 5 og 7) og seniorforsker, ph.d., Jan Høgeund (kapitel 2, 3 og 6). Kapitel 1 er udarbejdet af forfatterne i fællesskab.

Undersøgelsen er finansieret af Socialministeriet.

København, november 2001

Jørgen Søndergaard

Indhold

Kapitel 1
Sammenfatning 9
Socialt engagement og rummelighed 10
Internt socialt engagement 13
Eksternt socialt engagement 15
Virksomhedernes brug af løntilskud 18
Socialt engagement - virksomhedernes muligheder,
barrierer, holdninger og eksterne samarbejde 19
Ansatte i fleksjob og skånejob 20
Hovedresulater og diskussion 21
Diskussion 23

Kapitel 2
Overvejelser om arbejdsmarkedets rummelighed
og virksomhedernes sociale engagement 27
Socialt engagement og rummelighed 27
Socialt engagement. 27
Indikatorer på socialt engagement 28
Arbejdsmarkedets rummelighed 30
Forhold med betydning for udviklingen i
arbejdsmarkedets rummelighed 32

Kapitel 3
Internt socialt engagement 41
Hensyn til medarbejdere med mindre børn 42
Hensyn til arbejdere 42
Hensyn til funktionærer 45
Tages der oftest hensyn til funktionærer
eller arbejdere? 47
Ældre medarbejdere 48
Tilbud til ældre arbejdere 50
Tilbud til ældre funktionærer 51
Tages der oftest hensyn til funktionærer
eller arbejdere? 53
Virksomhedernes afhjælpende interne indsats 54
Medarbejdere med sygdom eller krise med
nedsat arbejdsevne i øvrigt 54
Ophør af ansættelse eller fastholdelse? 55
Støtte til medarbejdere ved sygdom eller
i personlige krisesituationer 59
• Støtte til arbejdere 59

• Støtte til funktionærer 61
• Tages der oftest hensyn til funktionærer eller arbejdere? 65
Medarbejdere med risiko for at miste arbejdet
som følge af ændrede kvalifikationskrav 68
• Efteruddannelse til arbejdere 68
• Efteruddannelse til funktionærer 69
• Tages der oftest hensyn til funktionærer eller arbejdere? 71
Konklusion. 72
Virksomhedernes internt forebyggende engagement 72
Virksomhedernes internt afhjælpende engagement 73

Kapitel 4
Virksomhedernes eksterne sociale engagement 75
Elever/lærlinge, voksenlærlinge og praktikanter 76
Ansættelse af elever/lærlinge 76
Ansættelse af af voksenlærlinge 78
Ansættelse af praktikanter. 80
Personer med indvandrerbaggrund 81
Personer med ledighedsproblemer 83
Personer med begrænsninger i arbejdsevnen 86
Personer med nedsat arbejdsevne i job med løntilskud 87
Personer med nedsat arbejdsevne efter de sociale kapitler
i overenskomsterne og i uformelle skånejob 90
Handicappede 92
Konklusion. 94

Kapitel 5
Virksomhedernes brug af løntilskud 99
Er ansættelser med løntilskud en belastning eller
en aflastning af de øvrige medarbejdere? 99
Løntilskudsansættelsers betydning for virksomhedens
produktion og ansættelsesbehov 101
Konklusion. 105

Kapitel 6
Socialt engagement - muligheder, barrierer,
holdninger og eksternt samarbejde 107
Muligheder og barrierer - praktisk og økonomisk muligt 107
Muligheder og barrierer - udviklingen i
virksomhedens situation 109
Muligheder og barrierer - udviklingen i overenskomster/
aftaler på arbejdsmarkedet 111
Muligheder og barrierer - udviklingen i de
offentlige ordninger 113

Holdninger 114
Holdninger til fastholdelse af egne medarbejdere 115
Holdninger til integration af personer med nedsat arbejdsevne . . 116
Holdninger til den fremtidige indsats:
Fastholdelse af egne medarbejdere 118
Holdninger til den fremtidige indsats:
Integration af vanskeligt stillede personer 119
Virksomhedernes eksterne samarbejde 120
Kontakt med kommune 120
Kontakt med AF 122
Samarbejde med offentlige myndigheder eller andre 123
Konklusion. 127

Kapitel 7
Ansatte i fleksjob eller skånejo. 131
Køn, alder, etnisk baggrund og familieforhold 133
Uddannelse og erhvervserfaring 135
Modtagelse af overførselsindkomster 1994-1998 136
Branche 138
Kontakt til sundhedsvæsenet 1994-1998 139
Konklusion. 142

Bilag
Datagrundlag 145
Virksomhedssurvey 145
Population, stikprøve og vægte 145
Sammenligninger mellem virksomhedernes
svar i 1998 og 2000 147
Registerdata 149

Bilagstabeller 153

Litteratur 165

Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.2000 169

Kapitel 1

Sammenfatning

Er virksomhederne i højere grad end tidligere i stand til at integrere og fastholde personer, som ikke er i stand til helt at leve op til kravene på arbejdsmarkedet? Eller bliver flere og flere personer udstødt fra arbejdsmarkedet? Disse problemstillinger er baggrunden for Socialforskningsinstituttets årbøger, "Virksomheders sociale engagement", som udkommer hvert år i perioden frem til 2006. Formålet er at følge udviklingen på arbejdsmarkedet ved hjælp af en lang række indikatorer og hermed belyse, hvordan virksomhedernes sociale engagement udvikler sig. I de lige år 1998, 2000, 2002 og 2004 gennemføres en spørgeskemaundersøgelse blandt danske virksomheder, i de ulige år, 1999, 2001, 2003 og 2005 foretages en tilsvarende dataindsamling blandt lønmodtagere. Endvidere gennemføres i både lige og ulige år analyser på grundlag af data fra Danmarks Statistiks registre. Undersøgelserne er tilrettelagt, så resultaterne kan sammenlignes over tid.

Denne rapport, den tredje årbog, belyser, om der er sket en udvikling fra 1998 til 2000 i danske virksomheders sociale engagement. Rapporten "Virksomheders sociale engagement. Årbog 1999" (Larsen & Weise, 1999) bragte resultaterne fra en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse blandt danske virksomheder i efteråret 1998. I efteråret 2000 blev der gennemført en tilsvarende dataindsamling, hvor virksomheder udvalgt på samme måde fik stillet de samme spørgsmål. Det er resultaterne af de to dataindsamlinger, som er grundlaget for denne rapport.

Rapporten er disponeret således, at der i kapitel 2 gøres nærmere rede for, hvad der forstås ved *virksomhedernes sociale engagement* og *arbejdsmarkedets rummelighed.* Endvidere beskrives forhold, som kan have betydning for udviklingen fra 1998 til 2000 i arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement.

Kapitel 3 belyser, i hvilket omfang der har været en udvikling i virksomhedernes indsats i forhold til deres egne medarbejdere. Det drejer sig om ældre medarbejdere, medarbejdere med mindre børn,

medarbejdere med nedsat arbejdsevne og medarbejdere, som risikerer at miste deres job på grund af ændrede kvalifikationskrav.

I kapitel 4 belyses, om der siden 1998 er sket en udvikling i virksomhedernes beskæftigelse af forskellige persongrupper fx elever/lærlinge, indvandrere, ledige ansat med løntilskud og personer med nedsat arbejdsevne i fleksjob eller skånejob, personer ansat efter de sociale kapitler i overenskomsterne eller personer ansat i *uformelle skånejob.*

I kapitel 5 betragtes udviklingen i virksomhedernes vurderinger af ordninger for ansatte med løntilskud. Det belyses, om virksomhederne har ændret vurdering af, om ansatte med tilskud belaster/aflaster de øvrige medarbejdere, om de udfører arbejdsopgaver, der ellers ikke ville blive udført, og om virksomhederne vurderer, at ansatte med tilskud reducerer behovet for at ansætte medarbejdere uden tilskud.

I kapitel 6 belyses, om der er sket en ændring siden 1998 i virksomhedernes vurdering af muligheder og barrierer for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Det undersøges også, om virksomhederne har ændret holdning til at fastholde egne medarbejdere og til at ansætte personer udefra med nedsat arbejdsevne. Herudover belyses virksomhedernes kontakt og samarbejde med offentlige myndigheder og andre aktører om beskæftigelse og fastholdelse af udsatte grupper.

Det afsluttende kapitel, som bygger på registerdata, giver en karakteristik af personer i fleks- og skånejob, idet de sammenlignes med lønmodtagere med hensyn til en række forhold fx køn, alder, uddannelse og arbejdsmarkedsbaggrund.

Socialt engagement og rummelighed

I undersøgelsen benyttes begreberne *virksomhedernes sociale engagement* og *arbejdsmarkedets rummelighed.* Disse begreber, hvis udbredelse i høj grad er sket i forbindelse med en øget politisk fokus på virksomhedernes rolle i løsningen af sociale problemer, har ikke et veldefineret indhold, men bruges forskelligt, afhængigt af hvem der bruger dem, og i hvilken sammenhæng de bruges.

Med *virksomheders sociale engagement* forstås i denne rapport, at virksomhederne gennem deres adfærd anvender ressourcer på aktiviteter, som forebygger, løser eller mindsker sociale problemer (jf. Rosdahl, 2000). I undersøgelsen er der spurgt til en række konkrete aktiviteter, som antages at forebygge, løse eller mindske sociale problemer. Det drejer sig fx om, hvorvidt virksomhederne tager særlige hensyn til medarbejdere med mindre børn, om de støtter medarbejdere, som bliver syge, eller kommer i personlige krisesituationer, og om hvor mange medarbejdere som virksomhederne har ansat under forskellige ordninger (fleksjob, skånejob m.v.).

Med *arbejdsmarkedets rummelighed* forstås i denne rapport arbejdsmarkedets evne til at beskæftige personer, der af den ene eller anden grund har svært ved at opnå eller fastholde beskæftigelse. Når arbejdsmarkedet bliver mere rummeligt, er der altså tale om, at flere personer, som har svært ved at opnå eller fastholde beskæftigelse, kommer i arbejde.

På grundlag af de forskellige indikatorer belyses udviklingen imellem 1998 og 2000 i *virksomhederne sociale engagement* og arbejdsmarkedets rummelighed. Men på hvilken baggrund skal resultaterne fortolkes – hvilke forhold kan have påvirket udviklingen?

På den ene side er der flere forhold, som trækker i retning af, at både arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement er blevet større. I perioden fra 1998 til 2000 er virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft vokset, idet der er ca. 22.000 flere i beskæftigelse i 4. kvartal 2000, end der var samme kvartal i 1998. Samtidig har arbejdsudbuddet, bedømt ud fra udviklingen i arbejdsstyrken, stort set været uændret i samme periode. Det kan derfor forventes, at virksomhederne imellem 1998 og 2000 har haft en tilskyndelse til at henholdsvis fastholde og nyansætte personer, som har svært ved at fastholde eller opnå beskæftigelse.

Den offentlige politik og overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter kan også forventes at have bidraget til et forøget socialt engagement. En række ændringer i lovgivningen og overenskomstmæssige bestemmelser har således påvirket virksomhedernes muligheder

for og incitamenter til at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt. Det gælder fx ændringer i ordningen med fleksjob, hvor løntilskudssatsen er blevet mere fleksibel, flere jobtyper er kommet med i ordningen, og det er blevet mere attraktivt at anvende ordningen for kommuner og for de personer, som ansættes i jobbene. En anden ændring er indførelsen af de såkaldte sociale koordinationsudvalg i 1998. Deres opgave er via lokale samarbejder mellem kommune, virksomheder, fagforeningsrepræsentanter og andre vigtige aktører at medvirke til at fremme arbejdsfastholdelse og integration af svage grupper på arbejdsmarkedet. To andre vigtige ændringer har antagelig medvirket til forøget fastholdelse af sygemeldte i den offentlige sektor. Dels er bestemmelserne om finansiering af sygedagpenge ændret således, at reglerne på det offentlige område nu følger dem, som gælder på det private område. Det indebærer, at offentlige virksomheder nu kun skal finansiere dagpenge i de 2 første uger af sygefraværet og ikke som tidligere under hele fraværet. Hermed har offentlige virksomheder mindre incitament end tidligere til at afskedige sygemeldte medarbejdere. Dels er 120 dages-reglen, som gjorde det muligt at opsige funktionærer med forkortet varsel efter 120 dages sygefravær inden for et år, blevet suspenderet i den offentlige sektor. Denne overenskomstmæssige ændring kan også medvirke til, at offentlige virksomheder i mindre grad end tidligere afskediger sygemeldte medarbejdere.

De ovennævnte ændringer peger for det første i retning af, at virksomhedernes tilskyndelse til og muligheder for fastholdelse og integration af vanskeligt stillede personer er forøget. For det andet peger det i retning af, at især offentlige virksomheder har fået større tilskyndelse til at fastholde personer med helbredsproblemer. En undtagelse fra det generelle billede er, at ordningen med puljejob, som gav offentlige myndigheder mulighed for at ansætte forsikrede ledige med løntilskud, blev afskaffet pr. 1. januar 2000.

På den anden side er der en række overordnede samfundsmæssige udviklingstræk, som kan have reduceret arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement. Globalisering og den teknologiske udvikling har formodentlig øget den internationale konkurrence – i særdeleshed fra tredjeverdenslande, hvor løn-

omkostningerne er meget lave. Det kan indebære dels at virksomhedernes rummelighed reduceres, dels at efterspørgslen efter ufaglært arbejdskraft formindskes. I samme retning trækker, at traditionelle produktions- og organisationsformer i virksomhederne gradvist bliver afløst af nye, som stiller andre krav til virksomhedernes medarbejdere. Det kan give anledning til, at andre grupper af personer end hidtil bliver marginaliseret og udstødt fra arbejdsmarkedet. Det er selvsagt ikke muligt at afgøre, i hvilket omfang og i hvilket tempo disse strukturelle ændringer vil påvirke arbejdsmarkedets rummelighed, men meget tyder på, at de har tendens til at modvirke den ønskede udvidelse af denne rummelighed.

Internt socialt engagement

I forbindelse med virksomhedernes indsats over for egne medarbejdere – det interne sociale engagement – skelnes mellem engagement, som har til formål at *forebygge*, at der opstår problemer blandt de ansatte, og engagement, som har til hensigt at *afhjælpe* allerede opståede problemer. Virksomhedernes *forebyggende indsats* er belyst i forhold til:

- medarbejdere med mindre børn og
- ældre medarbejdere

En sådan indsats kan være med til at skabe et bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø for de pågældende grupper af medarbejdere og dermed forebygge, at de nedslides.

Andelen af samtlige virksomheder, som tager særlige hensyn til medarbejdere med mindre børn og ældre medarbejdere er stort set uændret. Andelen af virksomheder, som på en eller måde gør noget for at fastholde ældre medarbejdere, er stort set den samme i 1998 og i 2000. Det samme er tilfældet med hensyn til, hvor ofte virksomhederne tager særligt hensyn til *arbejdere* med mindre børn, mens der er et beskedent fald i andelen, som på en eller anden måde tager særligt hensyn til *funktionærer* med mindre børn.

Der har ikke været tale om de store forskydninger mellem 1998 og 2000 i virksomhedernes interne forebyggende engagement, når

man sammenligner offentlige og private virksomheder samt små og store virksomheder. Det gælder især med hensyn til *funktionærer*, mens der på nogle punkter har været forskydninger i det forebyggende interne engagement over for arbejdere. Når det gælder særlige hensyn til arbejdere med børn, er engagementet forøget på store virksomheder: I 2000 tager store virksomheder oftere end små virksomheder særlige hensyn til arbejdere med mindre børn. Det var ikke tilfældet i 1998. Denne udvikling skyldes især store offentlige virksomheder (med mindst 50 ansatte), som langt oftere end tidligere dels har omsorgsdage ud over barns første sygedag, dels er positivt indstillet over for børnepasningsorlov. Når det gælder fastholdelse af ældre arbejdere, er der også tale om en markant udvikling blandt store offentlige virksomheder. Andelen af disse virksomheder, som viser særligt hensyn til ældre arbejdere, er således vokset fra 51 pct. i 1998 til 75 pct. i 2000. Hermed kommer store offentlige virksomheder på niveau med store private virksomheder.

Med hensyn til den *afhjælpende indsats* belyses virksomheders indsats i forhold til medarbejdere:

- med sygdom eller krise eller med nedsat arbejdsevne i øvrigt
- der risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i kvalifikationskrav

Virksomhedernes interne afhjælpende engagement over for medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne er markant forøget fra 1998 til 2000. Antallet af disse medarbejdere, som er blevet fastholdt, er således steget fra 29.000 til 35.000. Der fastholdes altså betydeligt flere i 2000 end der gjorde i 1998. Samtidig er antallet af fratrådte medarbejdere stort set uændret – ca. 16.000 i begge år.

Derimod er andelen af virksomheder, som oplyser, at de yder støtte til medarbejdere med sygdom eller i krisesituationer, ikke forøget fra 1998 til 2000 – snarere tværtimod. Der har heller ikke været væsentlige ændringer i, hvor ofte virksomhederne alt i alt tilbyder efteruddannelse til medarbejdere, som risikerer at miste deres job som følge af ændringer i kvalifikationskrav.

Der er sket en række forskydninger imellem offentlige og private virksomheder i virksomhedernes interne afhjælpende engagement. Ligesom det er tilfældet med ændringer i virksomhedernes forebyggende engagement, så er det især blandt store offentlige virksomheder, at situationen har ændret sig. Andelen af store offentlige virksomheder, som oplyser, at de har fastholdt en eller flere medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne, er således vokset markant – fra 42 pct. til 67 pct. Noget lignende er tilfældet med store offentlige virksomheders støtte til medarbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer, hvor andelen, som har aftaler om opfølgning ved sygdom for virksomhedens arbejdere, er vokset fra 41 pct. til 70 pct., og andelen, som anvender delvis syge-/rask melding er forøget fra 38 pct. til 65 pct. For funktionærer er de tilsvarende stigninger fra 69 pct. til 92 pct. og fra 63 pct. til 86 pct.

Trods disse ændringer blandt store offentlige virksomheder er der på flere punkter fortsat store forskelle mellem små og store virksomheders internt afhjælpende engagement. Det er fx stadig sådan, at små virksomheder målt i forhold til antal ansatte fastholder langt flere medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne end store virksomheder.

Eksternt socialt engagement

Udviklingen i virksomhedernes eksterne sociale engagement belyses ved at se på, i hvilket omfang virksomhederne medvirker til at integrere personer, som ellers kunne have svært ved at opnå eller fastholde beskæftigelse. Det gælder ansættelser af lærlinge/elever, voksenlærlinge, praktikanter, flygtninge og indvandrere (herunder 2. generationsindvandrere), personer med ledighedsproblemer og personer med nedsat arbejdsevne.

To væsentlige ændringer er, at antallet af ledige, der ansættes med løntilskud er faldet, mens antallet af ansatte med nedsat arbejdsevne (med og især uden løntilskud) er steget markant.

Således er virksomhedernes beskæftigelse af personer med *ledighedsproblemer* faldet fra 1998 til 2000 (fra godt 23.500 til lige over

19.000 personer). Faldet er mest markant blandt offentlige virksomheder og vedrører primært ledige i jobtræning eller puljejob. Andelen af offentlige virksomheder, som har ansat personer med ledighedsproblemer, er ligeledes faldet markant (fra 36 pct. i 1998 til 22 pct. i 2000). Det er især de små offentlige virksomheder, som ansætter personer med ledighedsproblemer sjældnere i 2000, end de gjorde i 1998.

I modsætning til virksomhedernes beskæftigelse af personer med ledighedsproblemer, er der sket en betydelig stigning i virksomhedernes ansættelser af personer med *nedsat arbejdsevne*. For løntilskudsansættelserne gælder det især ansættelser i fleksjob og for øvrige ordninger gælder det især *uformelle skånejob*.

I 1998 rapporterede virksomhederne, at de havde godt 34.000 personer med nedsat arbejdsevne ansat, i 2000 ligger det tal på godt 57.000.

Antallet af personer med nedsat arbejdsevne, der er ansat i fleksjob (inkl. 50/50 ordningen), er steget fra ca. 6.500 til ca. 11.000. Stigningen er sket i både den offentlige og især i den private sektor. De fleste ansatte i fleksjob (godt 60 pct.) er dog ansat i den offentlige sektor i både 1998 og 2000.

Endvidere er der også sket en mindre stigning i antallet af ansatte efter de sociale kapitler i overenskomsterne, især i den offentlige sektor (en stigning fra lige over 1.000 personer i 1998 til næsten 3.000 personer i 2000).

Endelig angiver virksomhederne, at antallet af personer med nedsat arbejdsevne, som er ansat i uformelle skånejob, er steget fra lige over 16.000 personer i 1998 til godt 29.000 personer i 2000. Stigningen er mest markant i den private sektor, hvor de fleste (omkring 60 pct.) af alle ansatte i uformelle skånejob er beskæftiget. I den forbindelse skal der dog gøres opmærksom på, at den øgede fokus på virksomhedernes indsats i forbindelse med det rummelige arbejdsmarked kan have skabt øget opmærksomhed på de uformelle skånejob, ligesom opfattelsen af, hvilke typer af job der kan karak-

teriseres som uformelle skånejob, kan ændre sig i forbindelse med udviklingen på arbejdsmarkedet generelt.

Andelen af alle virksomheder, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne, har overraskende nok ikke ændret sig nævneværdigt fra 1998 til 2000. Kun 8-9 pct. af alle virksomheder angiver, at de har ansat personer med nedsat arbejdsevne med løntilskud, en næsten tilsvarende andel af virksomhederne har ansat personer med nedsat arbejdsevne i uformelle skånejob, mens en noget mindre andel (3-4 pct.) har ansatte efter de sociale kapitler i overenskomsterne. Stigningen i beskæftigelsen af personer med nedsat arbejdsevne skyldes således ikke, at flere virksomheder deles om indsatsen, men at virksomheder, som beskæftiger personer med nedsat arbejdsevne, beskæftiger flere af disse personer.

Der er endvidere sket ændringer i store offentlige virksomheders ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne. De ansætter i 2000 langt oftere personer med nedsat arbejdsevne med løntilskud eller i uformelle skånejob, end de gjorde i 1998. For øvrige virksomheder (eller ordninger) er der ikke sket større ændringer fra 1998 til 2000.

Et andet resultat er, at andelen af de private virksomheder, som har ansat elever eller lærlinge, er faldet væsentligt. Virksomhedernes samlede beskæftigelse af elever/lærlinge har dog ikke ændret sig i absolutte tal. Antallet af elever/lærlinge ligger på godt 100.000 personer i både 1998 og 2000. Til gengæld er der sket et fald i andelen af private virksomheder, som har ansat elever/lærlinge (fra 36 pct. i 1998 til 29 pct. i 2000). Det er især de helt små private virksomheder (med op til 20 ansatte), som mindre hyppigt ansætter elever eller lærlinge.

Virksomhederne angiver, at deres beskæftigelse af voksenlærlinge og praktikanter et steget i absolutte tal og for begge gruppers vedkommende mest i den private sektor. De fleste voksenlærlinge (80 pct. i 2000) er ansat i den private sektor, mens de fleste praktikanter (58 pct. i 2000) er ansat i den offentlige sektor. Der er ikke sket ændringer i andelen af virksomheder, som har ansat hhv. voksenlærlinge og praktikanter på virksomhedsstørrelse.

Endelig angiver virksomhederne, at der ikke er sket ændringer i deres beskæftigelse af personer med indvandrerbaggrund (flygtninge eller indvandrere, herunder 2. generationsindvandrere). Det gælder hverken antallet af flygtninge eller indvandrere (herunder 2. generationsindvandrere), som virksomhederne oplyser at have ansat, eller hvorledes beskæftigelsen af flygtninge eller indvandrere fordeler sig på offentlige og private virksomheder. Offentlige virksomheder har fortsat lidt oftere ansat flygtninge eller indvandrere, sammenlignet med private virksomheder. Inden for både den private og den offentlige sektor er det primært de store virksomheder, som ansætter flygtninge eller indvandrere.

Virksomhedernes brug af løntilskud

Virksomhederne oplyser, at de tilsammen har ansat omkring 38.000 personer i job med løntilskud (i både 1998 og 2000). Samlet set er der ikke sket store ændringer i virksomhedernes vurdering af ansættelser med løntilskud. Hovedparten af virksomhederne tilkendegiver fortsat, at ansatte med løntilskud *oftere aflaster end belaster* de ordinært ansatte. Virksomhederne vurderer desuden, at ansatte med løntilskud *udgør en merbeskæftigelse* på virksomheden, idet ansættelserne med tilskud betyder, at der udføres arbejdsopgaver, som ellers ikke ville blive udført.

En mindre del af virksomhederne angiver dog, at ansatte med tilskud i et vist omfang mindsker behovet for at ansætte medarbejdere uden tilskud (omkring en fjerdedel af virksomhederne giver udtryk herfor). Omfanget af denne fortrængning kan opgøres til omkring 7.000 stillinger på landsplan i både 1998 og 2000, svarende til 17 pct. af alle løntilskudsansættelser.

Undersøgelsen viser desuden en tendens til, at de virksomheder, som udelukkende har ledige i løntilskudsansættelser, i 2000 oftere end i 1998, giver udtryk for, at de ville have ansat en eller flere af de samme personer eller andre personer uden løntilskud, hvis det ikke var muligt at få løntilskud.

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

I både 1998 og 2000 er virksomhedernes spurgt om deres opfattelse af tre forhold:

- muligheder og barrierer for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne
- holdningen til fastholdelse og integration
- samarbejdet med offentlige myndigheder og andre

Med enkelte undtagelser er der på ingen af disse tre områder sket markante ændringer fra 1998 til 2000.

Når det gælder *barrierer og muligheder* for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat, er der fortsat kun få virksomheder, som vurderer, at udviklingen i de senere år i arbejdspladsens situation, overenskomsterne og aftaler på arbejdsmarkedet og i de offentlige ordninger har ændret på mulighederne for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Ser man på udviklingen for forskellige typer af virksomheder, er der dog sket et par væsentlige ændringer i virksomhedernes vurdering af, om udviklingen har gjort det lettere/sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. For det første er der i 2000, i modsætning til i 1998, flere offentlige end private virksomheder, som mener, at udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet har gjort det lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. For det andet er andelen af (især offentlige) store virksomheder, som mener, at udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, vokset markant fra 1998 til 2000. For det tredje er kendskabet til disse forhold tilsyneladende blevet større på store virksomheder, mens det er blevet mindre på små private virksomheder. Andelen af små private virksomheder, som svarer "ved ikke" er således vokset, mens denne andel er faldet blandt store virksomheder.

Der er kun sket få ændringer i virksomhedernes *holdninger til fastholdelse og integration*. Det gælder samtlige af de anvendte hold-

ningsmål. En af de få undtagelser er, at virksomhederne er blevet lidt mere positive over for nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Det overordnede billede er dog fortsat, at langt de fleste virksomheder er positivt indstillet over for fastholdelse af egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne og mere forbeholdne i forhold til integration af personer med nedsat arbejdsevne. Denne forskel genfindes – omend i mindre målestok – i virksomhedernes holdning til den fremtidige indsats.

Når det gælder virksomhedernes kontakt og samarbejde med kommunen og Arbejdsformidlingen (AF) og andre aktører, er der også kun sket få ændringer. En af de få ændringer er, at andelen af virksomheder, som samarbejder med AF er faldet væsentligt.

Ansatte i fleksjob og skånejob

En række analyser på registerdata viser, at ansatte i fleksjob eller skånejob på en række områder adskiller sig fra alle lønmodtagere, ligesom de ofte er indbyrdes forskellige.

For det første lever ansatte i fleksjob eller skånejob oftere alene (med eller uden børn), og når de har børn, er disse gennemgående lidt ældre end lønmodtagernes børn. Desuden har de ansatte i fleksjob eller skånejob det til fælles, at de (sammenlignet med alle lønmodtagere) er lidt ældre, har mindre uddannelse, færre års erhvervserfaring og i højere grad har modtaget overførselsindkomst i årene 1994 til 1998. Ansatte i fleksjob og skånejob har hyppigere end lønmodtagerne haft kontakt med alment praktiserende læge eller speciallæge i perioden 1994-1998. Endelig har de hyppigere end lønmodtagerne arbejdet inden for brancher som offentlige tjenester, social- og sundhedsvæsen og renovation.

Forskellene imellem ansatte i fleksjob og ansatte i skånejob er mindre markante. Der er flere kvinder blandt ansatte i fleksjob og flere mænd blandt ansatte i skånejob sammenlignet med lønmodtagerne. Derudover er ansatte i fleksjob lidt ældre end ansatte i skånejob, og de har oftere en grundskoleuddannelse eller en erhvervsfaglig uddannelse. Ansatte i fleksjob har længere erhvervserfaring end ansatte i skånejob, og de har oftere modtaget midlertidige overførselsind-

komster (sygedagpenge og kontanthjælp) i perioden 1994-1997 sammenlignet med ansatte i skånejob (som hyppigt har modtaget førtidspension). Ansatte i fleksjob har oftere haft kontakt til speciallæge i perioden 1994-1998, sammenlignet med ansatte i skånejob.

Denne karakteristik af ansatte i fleksjob og skånejob viser tydeligt, at der er tale om personer med færre ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet end lønmodtagere generelt. Der er ligeledes tale om personer, som enten har eller har været ved at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet på grund af arbejdsløshed eller sygdom, hvilket kan ses af denne gruppes modtagelse af overførselsindkomst og kontakt til sundhedsvæsenet i årene før ansættelsen i fleksjob eller skånejob.

Det peger i høj grad på, at de pågældende ordninger bliver anvendt efter hensigten ved at sikre arbejdsmarkedstilknytningen for en gruppe af personer, der ellers ville have svært ved at opnå eller opretholde ordinær beskæftigelse.

Hovedresultater og diskussion

Danske virksomheders svar på en række spørgsmål om deres sociale engagement tyder på, at der er sket en betydelig udvikling fra 1998 til 2000.

Antallet af medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne, som er fastholdt på virksomhederne, er forøget væsentligt – fra 29.000 til 35.000. Denne forøgelse har fundet sted på store private virksomheder (med mindst 50 ansatte) og på både små og store offentlige virksomheder. Samtidig er antallet af fratrådte medarbejdere stort set uændret – ca. 16.000.

Offentlige virksomheders beskæftigelse af personer med ledighedsproblemer – ansat i jobtræning, individuel jobtræning, puljejob og servicejob – er faldet fra 18.000 til 13.000 personer. Faldet vedrører især ledige i jobtræning og puljejob. Beskæftigelsen af personer med ledighedsproblemer i den private sektor er uændret beskeden: ca. 6.000.

Beskæftigelsen af personer med nedsat arbejdsevne er vokset betragteligt. Antallet af personer, som er ansat i fleksjob, i skånejob, efter

de sociale kapitler i overenskomsterne og i uformelle skånejob, er således steget fra ca. 34.000 i 1998 til ca. 57.000 i 2000. De uformelle skånejob tegner sig for den største del af stigningen, idet virksomhederne oplyser, at ca. 16.000 personer var beskæftiget i et uformelt skånejob i 1998 mod ca. 29.000 personer i 2000. Stigningen er mest markant i den private sektor. Denne meget markante udvikling i antallet af uformelle skånejob skal imidlertid tolkes varsomt, idet den ikke kun behøver at afspejle, at virksomhederne udviser et større socialt engagement (jf. diskussionen nedenfor).

Der har på flere punkter været en klar forøgelse blandt store offentlige virksomheders indsats over for egne medarbejdere – deres interne sociale engagement. For det første er andelen af store offentlige virksomheder, som oplyser, at de har fastholdt en medarbejder med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne, vokset markant – fra 42 pct. til 67 pct. Noget lignende er tilfældet med store offentlige virksomheders støtte til medarbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer, hvor andelen, som henholdsvis har aftaler om opfølgning ved sygdom med henblik på fastholdelse og anvender delvis syge-/raskmelding, er vokset markant. Fx er andelen af store offentlige virksomheder, som har aftaler om opfølgning ved sygdom for arbejdere, vokset fra 41 pct. til 70 pct. For det tredje er andelen af store offentlige virksomheder, som har gjort en særlig indsats for at fastholde ældre arbejdere, vokset fra 51 pct. til 75 pct. Disse ændringer betyder, at offentlige virksomheders interne sociale engagement på flere punkter kommer på linje med engagementet i private virksomheder.

På en række områder har udviklingen mellem 1998 og 2000 imidlertid ikke ændret på det overordnede billede. I begge år fastholder små virksomheder således langt flere medarbejdere med nedsat arbejdsevne end store virksomheder, når antallet af fastholdte sættes i forhold til, hvor mange ansatte der er på virksomhederne. Det samme er tilfældet med hensyn til beskæftigelse af ledige med løntilskud og personer med nedsat arbejdsevne.

Ligeledes er hovedparten (ca. 70 pct.) af virksomhederne i både 1998 og 2000 positivt indstillet over for fastholdelse af egne medar-

bejdere med nedsat arbejdsevne. Virksomhederne er i begge år langt mere forbeholdne i forhold til integration af personer udefra med nedsat arbejdsevne, selvom andelen af virksomheder, som er positivt indstillet, er vokset fra 33 pct. i 1998 til 39 pct. i 2000.

Endelig er det værd at bemærke, at virksomhedernes beskæftigelse af en række udsatte grupper stort set ikke har ændret sig. Det gælder blandt andet handicappede og indvandrere.

Diskussion

To markante resultater er dels den kraftige vækst i antal ansatte med nedsat arbejdsevne, dels stigningen i virksomhedernes fastholdelse af medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne. Begge disse tendenser tyder på et forøget socialt engagement blandt danske virksomheder.

Spørgsmålet er, om disse resultater udelukkende afspejler et forøget socialt engagement, eller om de kan skyldes andre forhold. I den forbindelse kan der peges på, at den øgede fokus på arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement kan have påvirket virksomhedernes svar. Den øgede fokus på emnet kan således have fremkaldt større opmærksomhed på virksomhederne med hensyn til, hvor mange medarbejdere virksomheden egentlig har fastholdt og integreret. Hermed kan de personer, som har besvaret undersøgelsens spørgeskemaer, have rapporteret om flere fastholdte og integrerede i 2000 end i 1998.

Den megen fokus på emnet kan også betyde, at der i højere og højere grad eksisterer en norm om, at det er godt, hvis virksomhederne udviser et socialt engagement. På den ene side kan det betyde, at virksomhederne udviser et større socialt engagement end tidligere, fx fordi virksomhederne er blevet påvirket af interessenter som aktionærer, forbrugere og andre virksomheder, som lægger større vægt på socialt engagerede virksomheder. På den anden side kan en sådan normændring medføre, at nogle virksomheder i højere grad end tidligere ønsker at fremstå som socialt ansvarlige, hvilket kan betyde, at man på nogle virksomheder lettere kommer til at overvurdere virksomhedens sociale engagement.

Væksten i antal ansatte i virksomhedernes fastholdelse af medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne tyder umiddelbart på et klart øget internt socialt engagement. Derimod er udviklingen i det eksterne engagement mere flertydig, idet væksten i antal ansatte med nedsat arbejdsevne ikke ukritisk kan opfattes som en måde at ansatte nye medarbejdere på. Væksten i uformelle skånejob og job ifølge overenskomsternes sociale kapitler kan i høj grad også tænkes at afspejle en vækst i virksomhedernes interne sociale engagement, fordi der i modsætning til fleks- og skånejob ikke er knyttet et løntilskud til disse ansættelser. I mange tilfælde vil en medarbejder med nedsat arbejdsevne have lavere produktivitet og dermed være mindre værdifuld for virksomheden end en medarbejder, som ikke har nedsat arbejdsevne. Virksomhederne må formodes at have et indgående kendskab til deres egne medarbejdere, hvilket betyder, at virksomheden i en række tilfælde må antages at vurdere, at medarbejderen – på trods af en nedsat arbejdsevne – vil være værdifuld for virksomheden. En sådan vurdering vil virksomhederne have meget svært ved at foretage, når det drejer sig om personer udefra, fordi virksomhederne ikke har samme indgående kendskab til disse personer.

Undersøgelsens indikatorer anvendes især til at belyse udviklingen i virksomhedernes sociale engagement – det vil sige, den indsats de yder for at forebygge og afhjælpe sociale problemer. I den forbindelse skal man være opmærksom på, at en ændring i det sociale engagement ikke nødvendigvis betyder en tilsvarende ændring i arbejdsmarkedets rummelighed. Eksempelvis indebærer den forøgede fastholdelse af medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne ikke nødvendigvis en tilsvarende forøgelse af arbejdsmarkedets rummelighed. Den forøgede fastholdelse indebærer godt nok i sig selv en øget rummelighed, fordi flere lønmodtagere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne ville være fratrådt, hvis ikke antallet af fastholdte var forøget. Samtidig skal man dog være opmærksom på, at forøgelsen i antallet af fastholdte også kan tyde på, at flere medarbejdere end tidligere har svært ved at fastholde deres beskæftigelse, hvilket kan tyde på, at rummeligheden på virksomhederne er blevet mindre. Fx fordi jobkravene er forøget. Hermed reduceres den positive effekt af virksomhedernes forøgede engagement. Det

betyder med andre ord, at indikatorerne for socialt engagement i nogle tilfælde ikke giver en fuldstændig beskrivelse af udviklingen i arbejdsmarkedets rummelighed.

Det har tidligere været nævnt, at der imellem 1998 og 2000 er forhold i samfundsudviklingen, som kan have påvirket arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement. Det gælder udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft, en række ændringer i overenskomster og i den offentlige politik, samt globalisering og den teknologiske udvikling. Hvis rapportens resultater fortolkes i lyset af disse ændringer, tyder flere af resultaterne umiddelbart på, at ændringer i lovgivning og overenskomster har haft en mærkbar effekt. Et eksempel på dette er væksten i fastholdelsen af medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne. Denne vækst har været kraftigere blandt offentlige end private virksomheder, hvilket for det første kan hænge sammen med, at ændringer i sygedagpengeloven har reduceret offentlige virksomheders økonomiske incitament til at afskedige sygemeldte medarbejdere. For det andet kan det hænge sammen med, at 120 dages-reglen via overenskomsterne blev suspenderet i den offentlige sektor fra og med 1999, hvilket indebærer, at offentlige virksomheder ikke længere må afskedige medarbejdere med forkortet varsel efter 120 dages sygefravær inden for et år.

Betydningen af overenskomster og lovændringer understøttes også af virksomhedernes vurderinger af, om udviklingen i disse forhold har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Andelen af store offentlige virksomheder, som mener, at udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, er således næsten fordoblet. En lignende udvikling har fundet sted, når det gælder store offentlige virksomheders vurdering af betydningen af udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet.

På tilsvarende måde kan lovændringer også have bidraget til faldet i antallet af personer med ledighedsproblemer, som er beskæftiget i den offentlige sektor. Ordningen med puljejob i den offentlige sektor, som gav offentlige myndigheder mulighed for længerevarende

ansættelser af forsikrede ledige med løntilskud, blev således afskaffet pr. 1. januar 2000. Den faldende ledighed kan imidlertid også bidrage til at forklare faldet i den offentlige sektors beskæftigelse af personer med ledighedsproblemer: Når ledigheden falder, reduceres også behovet og rekrutteringsgrundlaget for disse stillinger.

Det er ud fra rapportens resultater langt vanskeligere at afgøre, i hvilket omfang andre forhold har påvirket udviklingen imellem 1998 og 2000. Det forhold, at væksten i fastholdelsen af medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne ikke kun er foregået i den offentlige sektor, men også blandt store private virksomheder, kan fx skyldes, at virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft er forøget samtidig med at arbejdsudbuddet har været uændret: Når det bliver sværere at rekruttere medarbejdere udefra, bliver det mere attraktivt for virksomhederne at fastholde egne medarbejdere. På samme måde kan væksten i beskæftigelsen af personer med nedsat arbejdsevne også være påvirket af en øget efterspørgsel efter arbejdskraft.

Alt i alt tyder undersøgelsens resultater således på, at ændringer i lovgivning og overenskomster har haft en mærkbar effekt på virksomhedernes muligheder for at udvise et større internt socialt engagement. Resultaterne vedrørende udviklingen i virksomhedernes eksterne sociale engagement og de forhold, som har betydning for dette engagement, synes derimod at være mere usikre.

Kapitel 2

Overvejelser om arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement

Inden gennemgangen af udviklingen i indikatorer for arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement, skal der kort redegøres for, hvad der forstås ved disse begreber, og for forhold, som kan have betydning for udviklingen fra 1998 til 2000 i arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement.

Socialt engagement og rummelighed

Socialt engagement

Med udgangspunkt i Rosdahl (2000) afgrænses virksomheders sociale engagement som virksomhedsadfærd, som forebygger, løser eller mindsker sociale problemer. Ligesom det er tilfældet med definitionen på rummelighed, så kan denne definition diskuteres.

Ét diskussionspunkt er, at socialt engagement derved defineres ud fra virksomhedernes konkrete handlinger og ikke inddrager virksomhedernes motiver for at handle. Handlinger, som virksomheder gennemfører af hensyn til virksomhedens produktion og indtjening, fx efteruddannelse af medarbejdere, kan som sidegevinst være med til at forebygge/afhjælpe et socialt problem og opfattes med denne definition som udtryk for et socialt engagement. Definitionen indebærer således, at vi regner nogle handlinger som udtryk for socialt engagement, der ikke ville blive medregnet, hvis man også kræver, at handlingerne har et socialt formål (Rosdahl, 2000, p. 41f). I yderste konsekvens kan man observere socialt engagement, som blot afspejler, at virksomhederne har handlet for fx at forøge aktionærernes profit. Forsvaret for den valgte definition er, at det ud fra en samfundsmæssig vinkel kan være underordnet, hvilke motiver der

ligger bag en handling, når blot den forebygger/afhjælper et socialt problem.

Dette leder til spørgsmålet om, hvad et socialt problem er, og hvordan man ved, hvornår en handling har forbygget/afhjulpet et socialt problem. Det kan man måske nok vide i en række tilfælde, fx når en langtidssygemeldt lønmodtager tilbydes beskæftigelse på særlige vilkår, men i andre tilfælde vil det ikke umiddelbart være muligt at afgøre, fx om efteruddannelse af en medarbejder forebygger, at vedkommende bliver udstødt fra arbejdsmarkedet. Ligesom i spørgsmålet om, hvordan vi definerer og måler rummelighed, så er der valgt en pragmatisk løsning. Der er således defineret nogle handlinger, som antages at forebygge/afhjælpe sociale problemer i den forstand, at hvis ikke virksomheden gennemfører de pågældende handlinger, vil det udløse et offentligt forbrug af ressourcer med det formål at opnå det samme resultat, som var resultatet af virksomhedens handling.[1)]

Indikatorer på socialt engagement

I undersøgelsen anvendes en række indikatorer på virksomhedsadfærd, som antages at forebygge eller afhjælpe sociale problemer. Holt (1998, p. 35ff) skelner herudover imellem aktiviteter rettet mod virksomhedens egne medarbejdere og aktiviteter rettet mod personer, som ikke er ansat på virksomheden. Det giver i alt fire typer af socialt engagement:

- Forbyggende – internt: adfærd rettet mod at forebygge sociale problemer blandt virksomhedens egne medarbejdere
- Afhjælpende – internt: adfærd rettet mod at afhjælpe allerede opståede sociale problemer blandt virksomhedens egne medarbejdere
- Forebyggende – eksternt: adfærd rettet mod at forebygge, at samfundsmæssige problemer opstår
- Afhjælpende – eksternt: adfærd rettet mod integration på virksomheden af personer, som har svært ved at opnå beskæftigelse

1) Hermed definerer vi sociale problemer i forhold til den offentlige lovgivning. Man kan selvsagt definere sociale problemer på andre måder fx i forhold til personernes oplevede velfærd.

De fleste af undersøgelsens indikatorer kan hver især henføres til en af de fire dimensioner af socialt engagement, mens nogle indikatorer formodentlig vil berøre flere former for socialt engagement.

Virksomhederne er i undersøgelsen spurgt, om de ved en række konkrete aktiviteter tager særligt hensyn til medarbejdere med mindre børn og ældre ansatte. Eksempelvis om medarbejdere med mindre børn kan arbejde hjemme, om der er omsorgsdage ud over barns første sygedag, og om de har fleksible arbejdstider. Med hensyn til ældre medarbejdere er virksomhederne blandt andet spurgt, om ældre medarbejdere kan arbejde på nedsat tid (med eller uden lønkompensation), og om de bliver tilbudt mindre krævende arbejdsopgaver. Disse spørgsmål antages at måle *forebyggende internt engagement,* idet aktiviteterne kan være med til at forebygge, at der opstår sociale problemer blandt virksomhedernes medarbejdere.

For det andet er virksomhederne spurgt, om de støtter medarbejdere, som bliver syge eller kommer i personlige krisesituationer, og om de tilbyder efteruddannelse til medarbejdere, der ellers risikerer at miste deres job på grund af ændringer i kvalifikationskrav. Begge disse to former for aktiviteter kan ses som *afhjælpende internt engagement,* fordi de kan være med til at afhjælpe medarbejdernes problemer, så de ikke udstødes fra virksomhederne. Det kan imidlertid diskuteres, om efteruddannelse er forebyggende eller afhjælpende engagement. Hvis det forhold, at medarbejderne på grund af ændrede kvalifikationskrav risikerer at miste deres job, opfattes som et aktuelt problem, er efteruddannelse en afhjælpende aktivitet. Hvorimod det er forebyggende, hvis risikoen for at miste jobbet ikke opfattes som et aktuelt problem.

For det tredje er virksomhederne spurgt om, hvor mange lærlinge/elever, praktikanter og indvandrere og flygtninge, som er ansat på virksomheden. Disse indikatorer kan i høj grad ses som udtryk for et *forebyggende eksternt engagement,* fordi det i mange tilfælde vil dreje sig om personer, der ikke har sociale problemer, men hvor beskæftigelse kan være med til at forebygge, at de opstår.

Endelig er virksomhederne blevet bedt om at oplyse, dels hvor mange ledige med løntilskud der er ansat, dels hvor mange medar-

bejdere med nedsat arbejdsevne, som er ansat (ansatte i fleksjob, skånejob eller efter overenskomsternes sociale kapitler og i uformelle skånejob). Antal ledige med løntilskud formodes at afspejle et *afhjælpende eksternt engagement,* fordi virksomheden hermed beskæftiger personer, som må formodes ellers at have svært ved at opnå beskæftigelse.

Antal ansatte med nedsat arbejdsevne kan være udtryk for *både et eksternt og et internt afhjælpende socialt engagement.* Personer i skånejob modtager førtidspension, og da man derfor må regne med, at de ikke har været i beskæftigelse umiddelbart forud for ansættelsen, kan skånejob betragtes som en indikator for eksternt afhjælpende engagement. Det er ikke tilfældet med de øvrige former for ansættelser. Fleksjob kan således både anvendes til at fastholde virksomhedernes egne medarbejdere og til at ansætte personer udefra, som har svært ved at opnå beskæftigelse. En kommuneundersøgelse viser, at ca. 20 pct. af de personer, som begyndte i fleksjob i 1999, var ansat på samme virksomhed forud for ansættelsen i fleksjob (Den Sociale Ankestyrelse, 2000). Job i følge overenskomsternes sociale kapitler og uformelle skånejob kan også anvendes til både fastholdelse og integration. I modsætning til fleks- og skånejob er der imidlertid ikke tilknyttet løntilskud til disse ansættelser, hvilket kan tyde på, at de især anvendes til fastholdelse af virksomhedernes egne medarbejdere. I mange tilfælde vil en medarbejder med nedsat arbejdsevne således have lavere produktivitet og dermed være mindre værdifuld for virksomheden end en medarbejder, som ikke har nedsat arbejdsevne. Virksomhederne må formodes at have et indgående kendskab til deres egne medarbejdere, hvilket betyder, at virksomheden i en række tilfælde vil vurdere, at medarbejderen – på trods af en nedsat arbejdsevne – vil være værdifuld for virksomheden. En sådan vurdering vil virksomhederne have meget svært ved at foretage, når det drejer sig om personer udefra, fordi virksomhederne ikke har samme indgående kendskab til disse personer.

Arbejdsmarkedets rummelighed

Med *arbejdsmarkedets rummelighed* forstås i denne rapport arbejdsmarkedets evne til at beskæftige personer, der har svært ved opnå eller fastholde beskæftigelse. Hvis arbejdsmarkedet bliver mere rum-

meligt, er der alt andet lige flere personer i arbejde, som har svært ved at opnå eller fastholde beskæftigelse.

Denne definition af rummelighed giver dog ikke nogen præcisering af, hvad der forstås med personer, som har svært ved at opnå eller fastholde beskæftigelse. Dette gribes i undersøgelsen pragmatisk an, idet det antages, at nogle persongrupper er dårligere stillet end andre, når det gælder mulighederne for at opnå og fastholde beskæftigelse. Det er fx tilfældet, når virksomhederne er spurgt om, hvor mange handicappede, indvandrere og personer i fleksjob, der er ansat på virksomhederne. En anden afgrænsning af, hvilke persongrupper som har svært ved opnå eller fastholde beskæftigelse, vil derfor kunne give andre resultater.

Herudover skal man være opmærksom på, at en konstateret udvikling imellem 1998 og 2000 i undersøgelsens indikatorer for socialt engagement kun giver et korrekt billede af udviklingen i arbejdsmarkedets rummelighed, hvis det forudsættes, at antallet af personer i befolkningen, som har svært ved opnå eller fastholde beskæftigelse, er det samme i 1998 og 2000. Det er tilsyneladende ikke altid tilfældet. For eksempel finder vi, at undersøgelsens indikatorer tyder på, at virksomhedernes internt afhjælpende sociale engagement er forøget, idet virksomhederne fastholder flere lønmodtagere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne i 2000 end i 1998. Da det må formodes, at virksomhederne yder en indsats, hver gang der fastholdes en medarbejder, kan det umiddelbart tages som udtryk for, at virksomhedernes sociale engagement er vokset. Det er imidlertid ikke nødvendigvis udtryk for, at arbejdsmarkedet er blevet mere rummeligt. Godt nok vil en forøget fastholdelse i sig selv indebære en forøget rummelighed, fordi flere ville være fratrådt, hvis ikke antallet af fastholdte var forøget. Men antallet af personer, som har svært ved at fastholde deres beskæftigelse er tilsyneladende også vokset, idet summen af antal fastholdte og fratrådte lønmodtagere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne er vokset. I dette tilfælde kan man med andre ord ikke regne med, at antallet af personer, som har svært ved at fastholde deres beskæftigelse har været konstant i de 2 år.

Forhold med betydning for udviklingen i arbejdsmarkedets rummelighed

I undersøgelsen belyses på baggrund af forskellige indikatorer udviklingen imellem 1998 og 2000 i virksomhederne sociale engagement og arbejdsmarkedets rummelighed. Men hvilke forhold kan have påvirket udviklingen i arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement i denne periode? Og kan man i det hele taget måle en udvikling, når det kun drejer sig om en 2-årig periode?

Svaret på det sidste spørgsmål afhænger i høj grad af, om målingerne i 1998 og i 2000 er foretaget på samme måde således, at man måler de samme forhold i den samme population af virksomheder. Det er i høj grad tilfældet, idet virksomhederne i to dataindsamlinger er udvalgt på samme måde, og har fået stillet de samme spørgsmål m.v. Dette er diskuteret yderligere i bilag 1. For det andet har det en betydning, hvor mange virksomheder som indgår i sammenligningerne: jo flere virksomheder, desto bedre kan vi måle selv små ændringer. Med næsten 2.500 virksomheder i hvert år, er undersøgelsen godt stillet på dette punkt. Det gælder især belysninger, der vedrører samtlige virksomheder. Til gengæld kan det være vanskeligere at måle ændringer inden for specielle grupper af virksomheder, hvor antallet af virksomheder i datamaterialet er mindre. I sådanne tilfælde kan man, afhængigt af beregningsgrundlaget, ikke måle små ændringer, men kun større.[2)]

Et andet forhold af betydning er, om man kan regne med, at to identiske virksomheder har afgivet samme svar i 1998 og i 2000. Er ændringer i svarene for henholdsvis 1998 og 2000 alene udtryk for faktiske ændringer, eller kan de også være udtryk for, at spørgsmålene opfattes forskelligt? Eller om resultater, som tyder på, at virksomhedernes interne sociale engagement er forøget, afspejler, at virksomheder, som i 1998 og 2000 har udvist samme sociale engage-

2) Dette forstærkes af, at der er en forøget statistisk usikkerhed forbundet med analyserne, hvilket hænger sammen med, at der i nogle tilfælde er uoverensstemmelser mellem virksomhedernes egne oplysninger og registeroplysninger om antal ansatte på virksomhederne, se Bilag.

ment, har besvaret de samme spørgsmål forskelligt i de 2 år? I den forbindelse er det muligt, at den øgede fokus på arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement kan have påvirket virksomhedernes svar. For det første kan den øgede fokus på emnet have fremkaldt større opmærksomhed på virksomhederne med hensyn til, hvor mange medarbejdere virksomheden egentlig har fastholdt og integreret. Den megen fokus på emnet kan også betyde, at der i højere og højere grad eksisterer en norm om, at det er godt, hvis virksomhederne udviser et socialt engagement. På den ene side kan det betyde, at virksomhederne udviser et større socialt engagement end tidligere, fx fordi virksomhedernes interessenter (aktionærer, forbrugere, andre virksomheder) lægger vægt på det, hvilket kan have betydning for virksomhedens fremtidige økonomiske situation. På den anden side kan en styrket norm om den socialt engagerede virksomhed medføre, at nogle virksomheder i højere grad end tidligere ønsker at fremstå som socialt ansvarlige, hvilket kan betyde, at nogle virksomheder (formodentlig ofte ubevidst) overvurderer virksomhedens sociale engagement.

Endelig skal rapportens resultater fortolkes på baggrund af udviklingen i en række forhold, som må formodes at have påvirket virksomhedernes adfærd og rummeligheden på arbejdsmarkedet mellem 1998 og 2000. Der er flere forhold, som trækker i retning af, at arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement er blevet større. Nogle centrale forhold er:

- virksomhedernes behov for arbejdskraft
- udviklingen i arbejdsudbuddet
- den offentlige politik

Virksomhedernes behov for arbejdskraft er tilsyneladende øget fra 1998 til 2000. Der er således ca. 22.000 flere i beskæftigelse i (4. kvartal) 2000, end der var i (4. kvartal) 1998 (Danmarks Statistik, 1999; 2001a).[3)] Når virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft øges, betyder det, at virksomhederne har en øget tilskyndelse til at

3) Her benyttes oplysninger fra 4. kvartal i både 1998 og 2000, fordi undersøgelsens datamateriale er indsamlet på disse tidspunker.

holde på deres medarbejdere og/eller ansætte nye medarbejdere. På den ene side taler det for, at flere socialt udsatte personer er blevet fastholdt og integreret på virksomhederne. På den anden side behøver det ikke nødvendigvis at være tilfældet, fordi virksomhederne kan have dækket behovet for arbejdskraft ved rekruttering af andre personer. Det kan fx være tilfældet, hvis antallet af nyuddannede personer er forøget. Svaret på spørgsmålet afhænger således af udviklingen i arbejdsudbuddet.

Arbejdsudbuddet har tilsyneladende ikke ændret sig nævneværdigt i perioden, idet der i (4. kvartal) 1998 var 2.850.000 personer i arbejdsstyrken mod 2.854.000 i (4. kvartal) 2000 (Danmarks Statistik, 1999; 2001a). Samlet set tyder oplysningerne således på, at virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft er forøget, mens arbejdsudbuddet og dermed virksomhedernes rekrutteringsgrundlag har været uændret. Alt andet lige skulle det give større mulighed for, at personer med få ressourcer er blevet fastholdt/integreret på arbejdsmarkedet.

Den offentlige politik og overenskomster på arbejdsmarkedet kan også være medvirkende til, at virksomhederne har forøget deres sociale engagement fra 1998 til 2000. For det første kan konkrete lovgivnings- eller overenskomstmæssige bestemmelser påvirke virksomhedernes adfærd enten direkte ved at specificere, hvad virksomheder må og ikke må (fx bestemmelser om afskedigelser af medarbejdere) eller indirekte ved at give økonomiske incitamenter til en bestemt adfærd (fx ved løntilskud til ansættelse af personer i fleksjob) (Rosdahl, 2000). For det andet kan den offentlige politik påvirke virksomhedernes (deres ledelse og medarbejdere) forståelse af og holdninger til, hvilken rolle virksomhederne skal påtage sig i sociale spørgsmål. Socialministeriets kampagner om virksomheders sociale medansvar, fx "Det angår os alle – virksomhedernes sociale medansvar", som begyndte i 1994, er et eksempel på en sådan form for offentlig politik.

I udgangspunktet kan det skønnes, at de offentlige politikker og overenskomsterne har påvirket virksomhederne i retning af at udvise mere socialt engagement. Der er således gennemført en række lov-

givnings- og overenskomstmæssige tiltag, som trækker i denne retning. For det første har man via overenskomsterne suspenderet 120 dages-reglen i den offentlige sektor fra og med 1999, hvilket indebærer, at offentlige virksomheder ikke længere må afskedige medarbejdere med forkortet varsel efter 120 dages sygefravær inden for et år. For det andet er bestemmelserne om finansiering af sygedagpenge pr. 1. januar 2000 harmoniseret mellem den offentlige og den private sektor. Offentlige virksomheder skal nu ligesom private virksomheder kun finansiere dagpenge i sygefraværets 2 første uger og ikke som tidligere under hele fraværet. Hermed har offentlige virksomheder mindre incitament end tidligere til at afskedige sygemeldte medarbejdere.

For det andet er (social)lovgivningen ændret på flere punkter. Virksomheders mulighed for at ansætte personer med nedsat arbejdsevne med løntilskud er forbedret. Da ordninger med fleksjob og skånejob i 1998 afløste 50/50- og 1/3-ordningerne, blev tilskuddene gjort mere fleksible, og jobbene kunne omfatte flere forskellige jobfunktioner end tidligere. Herudover blev fleksjobbene pr. 1. januar 2000 gjort mere attraktive for de personer, som blev ansat i jobbene, fx kan ansættelsen bevares ved flytning til anden kommune, og personer, som venter på at komme i fleksjob, har fået ret til en ledighedsydelse. Disse ændringer taler for, at virksomhedernes muligheder for at rekruttere personer til fleksjob er forbedret. Endvidere er kommunernes incitamenter til at oprette fleksjob også forøget, fordi staten refunderer 100 pct. af kommunernes udgifter til fleksjob mod tidligere 50 pct. Hermed må man regne med, at kommunernes indsats for at oprette fleksjob er øget, hvilket kan bevirke, at virksomhederne dels har fået mere information om ordningen, dels har fået en bedre mulighed for at rekruttere personer til fleksjob.

Samtidig er finansieringen og organiseringen af ordningen med førtidspensioner ændret. I 1998 fik kommunerne således den fulde kompetence til at tilkende førtidspensioner, og samtidig var det kun kommunen, som på borgerens vegne kunne søge om førtidspension, hvor det tidligere var borgeren selv. I 1999 blev refusionssatserne ændret således, at kommunerne nu skal finansiere 65 pct. af udgifterne til førtidspension mod tidligere 50 pct. Disse ændringer har

bevirket, at kommunerne dels har fået større incitament til at undgå førtidspenionering, dels har fået større indflydelse på, hvem der tilkendes pension. Eller sagt på en anden måde: kommunerne har fået større tilskyndelse til at fremme reintegration på arbejdsmarkedet af personer med helbredsproblemer.

Hertil kommer, at lovgivningen om revalidering er ændret fra 1. januar 2000. I Lov om aktiv socialpolitik er der således lagt større vægt på, at kommunerne skal etablere revalidering i virksomheder. Disse lovændringer påvirker virksomhedernes incitamenter til fastholdelse og integration direkte eller indirekte ved, at kommunernes indsats i højere grad rettes imod, at virksomhederne skal medvirke til at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked.

For det tredje har Socialministeriet siden 1994 ført kampagner rettet imod virksomheder for at få dem til at udvise et større socialt ansvar. Det gælder således også i perioden 1998-2000. I forbindelse med disse kampagner er der iværksat en række initiativer for at fremme virksomhedernes sociale engagement. I 1998 indførtes de såkaldte koordinationsudvalg (for den forebyggende arbejdsmarkedsindsats). Udvalgene, som er lokale rådgivende organer for kommunalbestyrelserne, har siden 1999 rådet over en årlig lovbunden bevilling på 145 mio. kr. til fremme af særlige erhvervsrettede lokale initiativer. Ideen med koordinationsudvalgene er ved hjælp af lokale samarbejder mellem kommune, virksomheder og fagforeninger og andre centrale aktører at fremme arbejdsfastholdelse og integration af svage grupper på arbejdsmarkedet. Koordinationsudvalgene kan således ses som et tiltag til i højere grad at inddrage virksomhederne i den arbejdsmarkedsrettede socialpolitik (se fx Damgaard, 2000). Herudover er der iværksat en række andre aktiviteter fx oprettelsen af "The Copenhagen Centre" i 1998 og lanceringen af et socialt indeks som led i Socialministeriets kampagner (se Rosdahl, 2001 for en oversigt).

For det fjerde blev Lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik ændret i 1999, hvilket blandt andet betød, at dagpengeperioden blev reduceret fra 5 til 4 år, og at ret og pligt til aktivering blev fremrykket

for visse grupper af ledige, således at aktivering nu foregår efter 12 måneders ledighed og ikke som tidligere efter 24 måneder. Disse ændringer bør alt andet lige betyde, at flere ledige er kommet i jobtræning eller individuel jobtræning i 1999/2000 end tidligere.

Man kan dog ikke forvente, at de nævnte ændringer i perioden 1998-2000 er slået igennem med øjeblikkelig virkning. En del af ændringernes konsekvenser – fx de, som vedrører Socialministeriets kampagner og koordinationsudvalgene – må forventes at manifestere sig over en længere periode. På tilsvarende vis kan der være ændringer før 1998, der ikke er beskrevet her, som først er slået igennem i 1998-2000.[4)] I modsætning til de mange initiativer rettet imod at øge virksomhedernes sociale engagement er der i hvert tilfælde én ændring, som sandsynligvis har reduceret offentlige virksomheders incitament til at integrere ledige. Det gælder afskaffelsen af ordningen med puljejob pr. 1. januar 2000, som gav offentlige myndigheder mulighed for og pligt til at ansætte forsikrede ledige med løntilskud.

Alt i alt må de nævnte ændringer i denne periode dog forventes at påvirke virksomhederne i retning af at øge deres fastholdelse og integration af vanskeligt stillede personer. Desuden må det forventes, at ændringerne i sygedagpengeloven og suspenderingen af 120 dages-reglen i den offentlige sektor har givet offentlige virksomheder større tilskyndelse til at fastholde personer med helbredsproblemer og dermed forøget deres interne sociale engagement.

Der er imidlertid også samfundsmæssige udviklingstræk, der må forventes at reducere arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale engagement. To af drivkræfterne i denne udvikling er globalisering og den teknologiske udvikling.

---

4) Det overordnede indtryk af ændringer i årene før 1998 er, at de også betoner en øget inddragelse af virksomheder med henblik på øget fastholdelse og integration på arbejdsmarkedet af svage grupper. Det gælder fx de sociale kapitler i overenskomsterne, virksomhedspuljen og ændringer i sygedagpengeloven i april 1997, hvor det understreges, at kommunerne skal inddrage virksomhederne i opfølgningen af sygedagpenge.

Med *globalisering* forstås ofte en øget internationalisering af kapital og varehandel samt deregulering af kapital- og valutamarkeder (se fx Rhodes, 1997; Thompson, 1997; Esping-Andersen, 1996), mens *teknologisk udvikling* først og fremmest forbindes med udvikling inden for informationsteknologi og edb (se fx Csonka, 2000). Globaliseringen og den teknologiske udvikling er tæt forbundene, idet internationalisering af især kapitel og valutamarkeder forudsætter et vist informationsteknologisk niveau.

Én konsekvens af globaliseringen er øget konkurrence fra tredjeverdenslande, som på grund af lave lønomkostninger kan producere industriprodukter meget billigt, hvilket giver anledning til strukturændringer på arbejdsmarkederne i de vestlige lande. Den øgede konkurrence indebærer, at det bliver mindre rentabelt for danske virksomheder at producere traditionelle industrivarer, hvilket reducerer denne form for produktion, således at efterspørgslen efter især ufaglærte industriarbejdere reduceres. I det omfang disse arbejdere ikke kan finde beskæftigelse inden for andre erhverv, risikerer de at blive udstødt fra arbejdsmarkedet.

En anden konsekvens af øget internationalisering og teknologisk udvikling er, at den giver anledning til, at traditionelle produktions- og organisationsformer i virksomheder gradvist bliver afløst af nye, som stiller andre krav til virksomhedernes medarbejdere (Csonka, 2000). Der bliver i højere og højere grad lagt vægt på, at medarbejderne besidder ressourcer, som gør dem i stand til fx at træffe selvstændige beslutninger, at arbejde i grupper på tværs af eksisterende strukturer i virksomheden, at skifte arbejdsområde og at sørge for egen faglig udvikling. Ligeledes stilles der også krav om øget fleksibilitet i medarbejdernes arbejdstid. Denne udvikling kan medføre, at andre grupper af personer end tidligere udstødes fra arbejdsmarkedet, fordi de mekanismer, som på virksomheder fører til marginalisering, ændres (Thaulow og Friche, 2000). Hvor udstødning tidligere især afhang af fysisk helbred og uddannelsesniveau, vil det i højere og højere grad også afhænge af personlige og sociale kompetencer, fordi de er afgørende for fleksibilitet.

For det tredje indebærer globaliseringen en skærpet konkurrence mellem virksomheder, fordi virksomhedernes afsætning af varer i stigende grad ikke alene begrænses til lokale og nationale markeder, men også sker på internationale markeder. På den baggrund kan man formode, at kravene til medarbejderes effektivitet og arbejdsindsats forøges, hvilket kan reducere arbejdsmarkedets rummelighed, dels fordi flere medarbejdere ikke kan leve op til de stigende krav, dels fordi der i virksomhederne bliver mindre plads til medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Globaliseringen og den teknologiske udvikling medfører således strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet, som kan give anledning til marginalisering på og udstødning fra arbejdsmarkedet. Det er selvsagt ikke muligt at afgøre, i hvilket omfang og i hvilket tempo disse strukturelle ændringer vil påvirke arbejdsmarkedets rummelighed, men meget tyder på, at de har tendens til at modvirke den ønskede udvidelse af denne rummelighed.

Kapitel 3

Internt socialt engagement

Det overordnede formål med denne rapport er at undersøge, om der er sket en udvikling fra 1998 til 2000 i danske virksomheders sociale engagement. Rapporten "Virksomheders sociale engagement. Årbog 1999" (Larsen & Weise, 1999) bragte resultaterne fra en spørgeskemaundersøgelse blandt danske virksomheder i efteråret 1998. I efteråret 2000 blev der gennemført en tilsvarende dataindsamling, hvor virksomheder udvalgt på samme måde fik stillet de samme spørgsmål. I både 1998 og 2000 opnåedes svar fra lidt mindre end 2.500 virksomheder, hvilket svarer til ca. 83 pct. af de adspurgte virksomheder. Det er resultaterne af de to dataindsamlinger, som er udgangspunktet for denne rapport. I bilag 1 redegøres nærmere for 2000-dataindsamlingen og nogle metodemæssige aspekter af sammenligningen mellem de to datamaterialer.[1)]

Virksomheders sociale interne engagement vedrører deres egne medarbejdere. I den forbindelse kan man skelne mellem engagement, som har til formål at *forebygge*, at der opstår problemer blandt de ansatte, og engagement, som har til formål at *afhjælpe* allerede opståede problemer se Kylling et al. (1996) og Holt (1998).

I det følgende belyses, om der er sket en udvikling fra 1998 til 2000 i virksomhedernes forebyggende indsats i forhold til:

- medarbejdere med mindre børn og
- ældre medarbejdere

En sådan indsats kan fx gå ud på at skabe et bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø for de pågældende grupper af medarbejdere, og dermed forebygge, at de nedslides.

---

1) Senere rapporter vil inddrage resultater fra tilsvarende dataindsamlinger, som gennemføres i 2002 og 2004. I ulige år, 1999, 2001, 2003 og 2005 indsamles data blandt danske lønmodtagere. Resultater fra den første af disse dataindsamlinger er beskrevet i Høgelund & Kruhøffer (2000).

Med hensyn til den afhjælpende indsats belyses, om der er sket en udvikling i virksomheders indsats i forhold til medarbejdere:

- med sygdom eller krise eller med nedsat arbejdsevne i øvrigt
- der risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i kvalifikationskrav

En indsats over for disse grupper af medarbejdere kan være med til at forhindre, at deres ansættelse på virksomheden ophører og dermed på længere sigt måske være med til at forbygge, at nogle af de pågældende personer bliver udstødt fra arbejdsmarkedet.

Hensyn til medarbejdere med mindre børn

I dette afsnit belyses, om der er sket en udvikling i, hvor ofte virksomhederne oplyser, at de tager særligt hensyn til henholdsvis arbejdere og funktionærer med mindre børn. Virksomhederne er i den forbindelse spurgt, om:

- der er fleksible arbejdstider for ansatte med mindre børn
- medarbejderne har omsorgsdage ud over barns første sygedag
- medarbejderne har mulighed for at arbejde hjemme, hvis børnene har behov
- de har en positiv indstilling til, at medarbejderne tager børnepasningsorlov
- de tager andre hensyn til medarbejdere med mindre børn

Hensyn til arbejdere

Tabel 3.1, som omfatter virksomheder, der har ansat arbejdere med mindre børn, viser andelen af virksomheder, der tager forskellige former for hensyn til arbejdere med mindre børn. I både 1998 og 2000 havde ca. 45 pct. af de danske virksomheder ansat arbejdere med mindre børn. I begge år oplyser ca. 75 pct. af disse virksomheder, at de på den ene eller anden måde tager hensyn til denne gruppe af medarbejdere (se kategorien mindst én af de nævnte muligheder). I både 1998 og 2000 er der tre former for hensyn, som virksomheder ofte nævner: positiv indstilling til børnepasningsorlov (56 pct.), omsorgsdage ud over barns første sygedag (ca. 50 pct.), og fleksible arbejdstider (ca. 50 pct.). Mulighed for

at arbejde hjemme og andet (fx mulighed for at tage børn med på arbejde, og særlige hensyn til arbejdstiden) nævnes i meget beskedent omfang (2-7 pct.).

Der er ingen væsentlig forskel på andelen af private og offentlige virksomheder, som tager mindst én form for hensyn, hverken i 1998 eller i 2000. Derimod er der sket en udvikling, når virksomhederne opdeles efter størrelse. I 1998 var der en ikke-signifikant tendens til, at store virksomheder i lidt højere grad end mindre virksomheder tog mindst én form for hensyn til arbejdere med mindre børn.[2)] I 2000 er denne forskel signifikant, idet 82 pct. af samtlige store virksomheder tager mindst et hensyn mod kun 70 pct. blandt små virksomheder. Af tabel 3.1 kan det ses, at forskellen mellem små og store virksomheder er af samme størrelsesorden blandt private og offentlige virksomheder. Blandt store private virksomheder er der i 2000 således 80 pct., som tager mindst ét hensyn mod 70 pct. blandt små private virksomheder. Blandt store offentlige virksomheder er denne andel 88 pct. mod 74 pct. blandt de små.

Denne udvikling afspejler først og fremmest, at store offentlige virksomheder langt oftere end tidligere nævner, at de er positivt indstillet over for børnepasningsorlov, og at arbejdere oftere har omsorgsdage ud over barns første sygedag. I 1998 var der 67 pct. af de store offentlige virksomheder, som oplyste, at de var positivt indstillet over for børnepasningsorlov mod hele 83 pct. i 2000. Når det gælder omsorgsdage ud over barns første sygedag var der i 1998 kun 38 pct. af de store offentlige virksomheder, som oplyste, at de tog denne form for hensyn i 1998 mod 75 pct. i 2000.[3)] Denne udvikling kan hænge sammen med, at ansatte i den offentlige sektor siden 1995 via overenskomsterne har haft ret til omsorgsdage ud

---

2) Når en forskel er ikke-siginifikant menes, at den ikke er signifikant på et 5%-niveau, hvilket betyder, at forskellen med mere end 5 pct.'s sandsynlighed skyldes en tilfældighed.

3) Disse store forskelle mellem 1998 og 2000 blandt store offentlige virksomheder afspejles ikke (eller kun i beskeden grad) i udviklingen blandt alle danske virksomheder. Det skyldes, at offentlige virksomheder med 50 ansatte og derover udgør en meget lille andel (ca. 2,5%) af samtlige danske virksomheder.

over barns første sygedag (i staten 10 dage pr. barn og i kommunen 2 dage om året pr. barn). Det er således muligt, at virksomhedslederne i den offentlige sektor, som har besvaret spørgsmålet i 2000, i højere grad end i 1998 har været opmærksom på dette forhold.

Tabel 3.1.
Andelen af virksomheder i 1998 og 2000, der tager hensyn til *arbejdere* med mindre børn.[1)] Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Mindst en af de nævnte muligheder:							
1998	77	82	78	72	75	73	77
2000	70	80	71	74	88	77	72
Andet:							
1998	2	2	2	3	4	3	2
2000	3	7	4	5	10	6	4
Positiv indstilling til børnepasningsorlov:							
1998	52	68	54	69	67*	69	57
2000	51	66	53	65	83*	69	56
Mulighed for at arbejde hjemme:							
1998	2*	8	3	7	5	7	4
2000	7*	7	7	6	7	7	7
Omsorgsdage ud over barns 1. sygedag:							
1998	53	60	54	47	38***	45*	52
2000	45	54	46	56	75***	60*	48
Fleksible arbejdstider:							
1998	51	42	50	49	52	50	50
2000	54	44	53	48	48	48	52
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	427	537	964	140	293	433	1.397
2000	426	432	858	167	313	480	1.338

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*
1) Tabellen vedrører kun virksomheder, som har arbejdere med mindre børn ansat.

Hensyn til funktionærer

Virksomhederne er også blevet bedt om at besvare, i hvilket omfang de tager hensyn til funktionærer med børn. Tabel 3.2 viser andelen af virksomheder i 1998 og 2000, der tager forskellige former for hensyn til funktionærer med mindre børn.

Tabel 3.2.
Andelen af virksomheder i 1998 og 2000, der tager hensyn til *funktionærer* med mindre børn.[1)]
Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Mindst en af de nævnte muligheder:							
1998	88	93	88	96	100	97	90*
2000	82	89	83	93	97	94	86*
Andet:							
1998	3	5**	3	5	11	7	4*
2000	5	14**	6	9	12	10	7*
Positiv indstilling til børnepasningsorlov:							
1998	63	78	65	88	97	90	71
2000	56	79	59	85	95	87	66
Mulighed for at arbejde hjemme:							
1998	21	31*	23	19	34	23*	23
2000	24	45*	27	14	25	16*	24
Omsorgsdage ud over barns 1. sygedag:							
1998	54	62	55	63*	60***	62***	57
2000	55	60	55	75*	86***	77***	61
Fleksible arbejdstider:							
1998	67	61	66	69	74	70	67
2000	66	66	66	68	68	68	66
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	598	705	1.303	316	596	912	2.215
2000	550	598	1.148	419	624	1.043	2.191

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*
1) Tabellen vedrører kun virksomheder, som har funktionærer med mindre børn ansat.

I både 1998 og 2000 havde ca. 67 pct. af de danske virksomheder ansat funktionærer med mindre børn. I begge år oplyser langt de fleste virksomheder, at de på den ene eller anden måde tager hensyn til funktionærer med mindre børn. Der er dog sket et mindre fald, idet 90 pct. af virksomhederne i 1998 tog mindst ét hensyn, mens det er tilfældet blandt 86 pct. af virksomhederne i 2000.

I både 1998 og 2000 er der markant forskel på, hvor ofte virksomhederne tager mindst ét hensyn, når virksomhederne opdeles efter ejerskab. I begge årene er der således flere offentlige end private virksomheder, som på en eller anden måde tager hensyn til funktionærer med mindre børn. Når virksomhederne opdeles efter størrelse, er der ligeledes markant forskel i både 1998 og 2000. I begge år er andelen af virksomheder, som tager mindst ét hensyn, større blandt store virksomheder end blandt små virksomheder.

Sammenlignes tabel 3.1 og 3.2 kan det ses, at virksomhederne i både 1998 og 2000 oftere tager særligt hensyn til funktionærer end til arbejdere. Dette kan hænge sammen med, at funktionærer via deres ansættelsesforhold gennemgående er tættere knyttet til virksomhederne end arbejdere.

Når vi ser på de forskellige former for hensyn, virksomhederne tager til funktionærer med mindre børn, viser det sig, at virksomhederne oftest nævner, at de er positivt indstillet over for børnepasningsorlov, at funktionærerne har fleksible arbejdstider, og at de har omsorgsdage ud over barns første sygedag. Funktionærer har langt hyppigere end arbejdere mulighed for at arbejde hjemme. Lidt mindre end 25 pct. af virksomhederne oplyser således, at det er en mulighed for funktionærer, mens kun ca. 5 pct. af virksomhederne oplyser, at det er en mulighed for arbejdere (jf. tabel 3.1). Denne forskel kan hænge sammen med, at funktionærers job bedre end arbejderes kan udføres i hjemmet (Larsen & Weise, 1999).

Når det gælder spørgsmålet om omsorgsdage ud over barns første sygedag er de ændringer i virksomhedernes hensyn til funktionærer næsten tilsvarende dem, vi kunne se ovenfor i virksomhedernes hensyn til arbejdere. Blandt store offentlige virksomheder er andelen,

som oplyser, at funktionærer har omsorgsdage ud over barns første sygedag således vokset fra 60 pct. i 1998 til 86 pct. i 2000. Endvidere er andelen af små offentlige virksomheder, hvor funktionærer har omsorgsdage ud over barns første sygedag forøget væsentligt nemlig fra 63 pct. til 75 pct.

Også når det gælder virksomhedernes svar på, om funktionærer med mindre børn har mulighed for at arbejde hjemme, er der sket markante forskydninger. I 1998 var der forskel på store og små virksomheder. Ca. 20 pct. af de små virksomheder svarede, at det var muligt at arbejde hjemme, mod ca. 33 pct. blandt de store virksomheder. I 2000 er billedet anderledes, idet der ikke kun er forskel mellem store og små virksomheder, men også mellem offentlige og private virksomheder. Blandt store private virksomheder oplyser 45 pct. således, at funktionærer med mindre børn kan arbejde hjemme, mens det kun er tilfældet blandt 25 pct. af de store offentlige virksomheder. Og blandt de små virksomheder er det kun 14 pct. af de offentlige virksomheder, hvor funktionærer med mindre børn kan arbejde hjemme mod 24 pct. blandt de private virksomheder.

Endelig tog især store private virksomheder i 2000 i langt større grad end i 1998 hensyn til funktionærer med mindre børn på anden måde. I 2000 er andelen 14 pct. mod 5 pct. i 1998. I 2000 nævner virksomhederne fx, at de er imødekommende ved planlægning af arbejdsopgaver og ferie, at børnene kan tages med på arbejde, at der er mulighed for at arbejde på deltid, og at der er tilknyttet pasningsordninger til virksomheden.

Tages der oftest hensyn til funktionærer eller arbejdere?

I deres undersøgelse af danske virksomheder i 1998 fandt Larsen og Weise (1999) for det første, at virksomhederne ofte tog hensyn til både arbejdere og funktionærer med mindre børn, og for det andet at når der var forskel, så var det især funktionærer, som nød godt af virksomhedernes engagement. Forfatterne, som undersøgte dette spørgsmål ved at se på virksomheder, som både har arbejdere og funktionærer ansat, fandt at blandt private virksomheder tog ca. 80 pct. hensyn til både arbejdere og funktionærer, når det gjaldt fleksible arbejdstider, omsorgsdage ud over barns første sygedag, og

deres indstilling til børnepasningsorlov. Mellem 10 og 20 pct. af virksomhederne tog kun hensyn til funktionærer i disse spørgsmål, mens 5-10 pct. alene tog hensyn til arbejdere. Blandt offentlige virksomheder tog ca. 70 pct. hensyn til begge grupper, ca. 30 pct. alene til funktionærer, mens der praktisk taget ikke var virksomheder, der alene tog hensyn til arbejdere.

Med hensyn til muligheden for at arbejde hjemme var situationen helt anderledes. Her tog langt de fleste virksomheder kun hensyn til funktionærer: blandt private virksomheder 75 pct. og blandt offentlige virksomheder lidt mindre end 70 pct. I de resterende (25-30 pct.) tilfælde kunne både arbejdere og funktionærer arbejde hjemme.

Ovenstående beskrivelse er med en enkelt undtagelse også dækkende for situationen i 2000 (jf. bilagstabel 3.1 og 3.2). Undtagelsen er, at andelen af private virksomheder, hvor både funktionærer og arbejdere har mulighed for at arbejde hjemme er næsten fordoblet – fra 25 pct. i 1998 til 48 pct.[4] Når det gælder mulighederne for at arbejde hjemme, har udviklingen ført til en øget ligestilling af arbejdere og funktionærer.

Ældre medarbejdere

I dette afsnit belyses udviklingen i, hvor tit virksomhederne gør noget for at fastholde ældre medarbejdere på virksomheden. Det belyses, hvor ofte virksomhederne tilbyder ældre medarbejdere:

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

Disse tiltag kan dels reducere de krav, der stilles til ældre medarbejdere (kortere arbejdstid, mindre krævende arbejdsopgaver), dels forbedre medarbejdernes ressourcer (efteruddannelse). Hertil kom-

4) Blandt offentlige virksomheder er den tilsvarende forskel mellem 1998 (32 pct.) og 2000 (41 pct.) ikke signifikant.

mer, at de også kan virke motiverende på medarbejderne, fordi tiltagene kan opfattes som udtryk for, at virksomhederne værdsætter medarbejdernes indsats. Disse forhold kan reducere risikoen for, at ældre medarbejdere ikke kan leve op til jobkravene, og dermed medvirke til, at de pågældende medarbejdere ikke må forlade virksomheden ufrivilligt.

Tabel 3.3.
Andelen af virksomheder i 1998 og 2000, der gør noget for at fastholde *ældre arbejdere.*[1] Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Mindst en af de nævnte muligheder:							
1998	54	75	57	49	51**	50	55
2000	50	72	53	62	75**	64	55
Andet:							
1998	4*	3	4	1	3	2	3
2000	0*	4	1	2	5	3	1
Efteruddannelse:							
1998	19	43	23	23	32*	25*	23
2000	25	40	27	39	51*	41*	30
Mindre krævende/andre arbejdsopgaver:							
1998	33	58	37	26	34	28	35
2000	32	60	36	33	50	37	36
Kortere arbejdstid - hel/ delvis lønkompensation:							
1998	15	17	16	8	14	9	14
2000	15	14	15	14	30	17	15
Kortere arbejdstid - tilsvarende lønnedgang:							
1998	37	43	38	35	34	35	37
2000	34	47	35	45	50	46	37
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	314	481	795	133	273	406	1.201
2000	347	408	753	156	311	467	1.222

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*
1) Tabellen vedrører kun virksomheder, som har ældre arbejdere ansat.

Tilbud til ældre arbejdere

Tabel 3.3 viser andelen af virksomheder, der gør noget for at fastholde ældre arbejdere. Tabellen omfatter de virksomheder, som beskæftiger ældre arbejdere. Det drejer sig i både 1998 og 2000 om ca. 36 pct.

I begge år tilbød 55 pct. af virksomhederne ældre arbejdere mindst ét af de nævnte tiltag. Virksomhederne nævner oftest, at de tilbyder kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang (37 pct.), mindre krævende arbejdsopgaver (35 og 36 pct.), og efteruddannelse (23 og 30 pct.), mens de mindre hyppigt nævner kortere arbejdstid med lønkompensation (14 og 15 pct.) og andre tiltag som fx fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden (3 og 1 pct.).

Med hensyn til hvor ofte de danske virksomheder alt i alt tilbyder de enkelte tiltag, er der ikke markante ændringer fra 1998 til 2000 (jf. søjlen med I alt). Det eneste forhold, hvor der kan observeres en forskel, er efteruddannelse, som tilbydes af 30 pct. af virksomhederne i 2000 mod 23 pct. i 1998 (denne tendens er imidlertid ikke statistisk signifikant).

Der er heller ikke væsentlige ændringer i, hvor ofte store og små virksomheder tilbyder mindst et af de nævnte tiltag: I begge år er andelen af store virksomheder, som gør noget for ældre arbejdere væsentlig større end blandt små virksomheder.

Derimod er der sket en markant udvikling, når man sammenligner private og offentlige virksomheder. I 1998 var der således en (ikke-signifikant) tendens til, at private virksomheder (57 pct.) i højere grad end offentlige virksomheder (50 pct.) gjorde noget for at fastholde ældre arbejdere. I 2000 er andelen af offentlige virksomheder (64 pct.) større end andelen blandt private virksomheder (53 pct.).[5)]

---

5) Denne forskel har en p-værdi på 0,087 og er således ikke signifikant på et 5 pct.s niveau. Når vi alligevel taler om en markant udvikling fra 1998 til 2000, skyldes det, at den ikke-signifikante tendens, til at private oftere end offentlige virksomheder tog mindst ét hensyn i 1998, skal sammenholdes med den næsten signifikante, modsatrettede, forskel i 2000, hvor offentlige virksomheder oftere end private tager mindst ét hensyn.

Dette skyldes først og fremmest en udvikling fra 1998 til 2000 blandt store offentlige virksomheder, hvor andelen, som tilbyder ældre arbejdere mindst et af de nævnte tiltag, er vokset fra 51 pct. til 75 pct. Hermed kommer store offentlige virksomheder på niveau med store private virksomheder.

Ser man på udviklingen i de enkelte tilbud, når virksomhederne opdeles efter størrelse og ejerforhold, kan det ses, at andelen af store offentlige virksomheder, som tilbyder ældre arbejdere efteruddannelse, er vokset markant fra 32 pct. i 1998 til 51 pct. i 2000 (se tabel 3.[3)]. En næsten tilsvarende udvikling kan ses i forbindelse med tilbud om mindre krævende arbejdsopgaver (fra 34 pct. til 50 pct.), kortere arbejdstid uden lønkompensation (fra 34 pct. til 50 pct.), kortere arbejdstid med hel/delvis lønkompensation (fra 14 pct. til 30 pct.). Disse forskelle er imidlertid ikke signifikante på et 5 pct.s niveau, fordi procentandelene er beregnet med en ret stor usikkerhed.[6)]

Alt i alt er der blandt samtlige virksomheder ikke sket nævneværdige ændringer fra 1998 til 2000 i andelen, som gør noget for at fastholde ældre arbejdere. Dog er der en stigende andel af de offentlige virksomheder, som gør noget for at fastholde ældre arbejdere. Det gælder især de store offentlige virksomheder.

Tilbud til ældre funktionærer

I både 1998 og 2000 beskæftigede ca. 53 pct. af de danske virksomheder ældre funktionærer. Tabel 3.4 omfatter virksomheder med ældre funktionærer opdelt efter virksomhedernes ejerforhold og størrelse.

Af tabellen kan det ses, at omkring 66 pct. af samtlige virksomheder oplyser, at de har tilbud, som kan medvirke til at fastholde ældre funktionærer i arbejde, jf kategorien Mindst én af de nævnte muligheder. Virksomhederne udviser således oftere et internt socialt engagement for ældre funktionærer end for ældre arbejdere.

---

6) Usikkerheden hænger sammen med, at virksomhederne i undersøgelsen er udvalgt stratificeret, og at beregningsgrundlaget derfor udgøres af et vægtet datamateriale. Det er der gjort nærmere rede for i Bilag.

Tabel 3.4.
Andelen af virksomheder i 1998 og 2000, der gør noget for at fastholde *ældre funktionærer.*[1)]
Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Mindst en af de nævnte muligheder:							
1998	55	78	58	75	87	78	64
2000	60	81	63	78	89	80	68
Andet:							
1998	2	3	2	2	11	5	3
2000	3	6	3	3	9	4	4
Efteruddannelse:							
1998	33	50	35	47	55	49	39
2000	38	53	40	55	64	56	45
Mindre krævende/ andre arbejdsopgaver:							
1998	31	58	35	39	56	43	37
2000	33	65	38	44	63	48	41
Kortere arbejdstid - hel/ delvis lønkompensation:							
1998	21	26	22	15	39	21	22
2000	16	28	18	24	47	28	21
Kortere arbejdstid - tilsvarende lønnedgang:							
1998	41	53	43	43	59	47	44
2000	46	54	47	54	67	56	50
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	435	629	1.064	268	584	852	1.916
2000	445	547	992	372	622	994	1.986

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*
1) Tabellen vedrører kun virksomheder, som har ældre funktionærer ansat.

I både 1998 og 2000 nævner virksomhederne oftest, at de tilbyder kortere arbejdstid med tilsvarende lønnedgang, efteruddannelse, mindre krævende arbejdsopgaver. Tilbud i form af kortere arbejdstid med lønkompensation og andre tiltag, som fx fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden nævnes mindre hyppigt.

I både 1998 og 2000 gør offentlige virksomheder oftere noget for at fastholde ældre funktionærer end private virksomheder. I begge år er der således omkring 80 pct. af de offentlige virksomheder, som tilbyder mindst et af de nævnte tiltag mod omkring 60 pct. af de private virksomheder. Både når det gælder ældre arbejdere og funktionærer, er der således tale om, at offentlige virksomheder oftere end private virksomheder tilbyder medarbejderne tiltag, som kan medvirke til fastholdelse.

På samme måde som det var tilfældet med fastholdelse af ældre arbejdere, er andelen af store virksomheder, som gør noget for at fastholde ældre funktionærer markant større end andelen af små virksomheder. Blandt store virksomheder var der i 1998 61 pct., som tilbød ældre funktionærer mindst en af de nævnte muligheder mod 82 pct. blandt små virksomheder. I 2000 er de tilsvarende andele henholdsvis 65 pct. og 84 pct.

Ser man på de enkelte tilbud til ældre funktionærer, når virksomhederne opdeles efter størrelse og ejerforhold, er forskellene mellem 1998 og 2000 ikke signifikante. Det gælder både forskelle i tilbud om efteruddannelse, mindre krævende/andre arbejdsopgaver og kortere arbejdstid med/uden lønkompensation.

Tages der oftest hensyn til funktionærer eller arbejdere?

I en tidligere undersøgelse af virksomheders sociale engagement fandt Larsen og Weise (1999), at private virksomheder, som både beskæftigede ældre arbejdere og funktionærer, ofte tog hensyn til begge grupper. I spørgsmål om efteruddannelse og kortere arbejdstid med lønkompensation var det tilfældet blandt 80 pct., og i spørgsmål om kortere arbejdstid uden lønkompensation og mindre krævende/andre arbejdsopgaver var det omkring 67 pct. I alle de fire spørgsmål tog ca. 17 pct. af virksomhederne alene hensyn til funktionærer, mens 5-15 pct. alene tog hensyn til arbejdere.

Blandt offentlige virksomheder var situationen lidt anderledes. Her var andelen, som tog hensyn til både arbejdere og funktionærer væsentlig lavere, når det gælder efteruddannelse og kortere arbejdstid med lønkompensation, idet ca. halvdelen af virksomhederne

tog hensyn til begge grupper. I spørgsmål om kortere arbejdstid uden lønkompensation og mindre krævende/andre arbejdsopgaver var niveauet ligesom blandt de private virksomheder. En anden forskel var, at offentlige virksomheder kun i få tilfælde alene tog hensyn til ældre arbejdere. Eller sagt med andre ord så var andelen af offentlige virksomheder, som kun tog hensyn til funktionærer væsentlig større end den tilsvarende andel blandt private virksomheder.

Denne beskrivelse af private og offentlige virksomheders hensyn til ældre arbejdere og funktionærer i 1998 er stort set også dækkende for situationen i 2000 (se bilagstabel 3.3 og 3.[4]) med den væsentlige undtagelse, at der både blandt private og offentlige virksomheder er en tendens til, at virksomhederne i 2000 i højere grad end i 1998 tager hensyn til både funktionærer og arbejdere.

Virksomhedernes afhjælpende interne indsats

Virksomhederne kan ved forskellige tiltag hjælpe medarbejdere med problemer, således at de kan fastholdes på virksomheden. I undersøgelsen er virksomhedernes afhjælpende indsats belyst i forhold til medarbejdere:

- med sygdom eller krise eller medarbejdere med nedsat arbejdsevne
- der risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i arbejdets kvalifikationskrav

Medarbejdere med sygdom, krise eller med nedsat arbejdsevne i øvrigt

I det følgende belyses, hvor ofte virksomhederne i henholdsvis 1998 og 2000 har oplevet, at en eller flere medarbejdere med sygdom, krise eller nedsat arbejdsevne er blevet fastholdt på virksomhederne eller er fratrådt. På baggrund heraf beregnes det, om antallet af fastholdte/fratrådte medarbejdere har ændret sig siden 1998. For det andet belyses, hvor ofte virksomheder, som har medarbejdere med sygdom eller i personlig krise, har iværksat forskellige tiltag, som kan medvirke til, at medarbejderne ikke udstødes fra virksomheden.

Ophør af ansættelse eller fastholdelse?

Tabel 3.5 viser andelen af virksomheder i 1998 og 2000, hvor ansættelsen er ophørt for én eller flere medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt, og andelen af virksomheder der har fastholdt én eller flere af denne type medarbejdere.

Tabel 3.5.

Andelen af virksomheder i 1998 og 2000, hvor ansættelsen er ophørt for én eller flere medarbejdere med langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt og andelen af virksomheder, der har fastholdt én eller flere af denne type medarbejdere. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Fastholdelse:							
1998	19	54	21	23	42***	27	23
2000	14	64	17	26	67***	32	20
Ansættelse ophørt:							
1998	8	33	10	11	40	17	11
2000	6	25	7	12	41	16	9
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	770	715	1.485	361	615	976	2.463
2000	754	604	1.358	471	637	1.108	2.469

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

Andelen af virksomheder, som i løbet af et år har fastholdt medarbejdere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne i øvrigt, har ikke ændret sig væsentligt fra 1998 til 2000. Ligeledes er der ikke væsentlig ændring i, hvor ofte virksomhederne har oplevet, at ansættelsen er ophørt for en medarbejder. I begge år er andelen af virksomheder, som har fastholdt en medarbejder med sygdom eller nedsat arbejdsevne i øvrigt, således ca. dobbelt så stor som andelen, hvor ansættelsen er ophørt.

I både 1998 og 2000 varierer andelen af virksomheder, hvor medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne er fastholdt og fratrådt med antal ansatte på virksomhederne. For eksempel er an-

delen af virksomheder, hvor ansættelsen er ophørt ca. 31/2-4 gange større blandt store virksomheder end blandt små virksomheder. Som Larsen og Weise (1999) påpeger, hænger det sammen med, at jo flere ansatte, der er på virksomheden, desto større vil sandsynligheden være for, at en medarbejder bliver syg/får nedsat arbejdsevnen, og desto større vil sandsynligheden for fastholdelse/fratrædelse dermed være.

Andelen af store virksomheder, som har fastholdt medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne, er vokset fra 49 pct. i 1998 til 65 pct. i 2000. Denne forskel skyldes først og fremmest en forøgelse blandt store offentlige virksomheder, hvor 42 pct. fastholdt en medarbejder med sygdom/nedsat arbejdsevne i 1998 mod 67 pct. i 2000. Hermed kommer de store offentlige virksomheder på linje med de store private virksomheder.

De virksomheder, som oplyser, at mindst én medarbejder med sygdom/nedsat arbejdsevne er henholdsvis fastholdt eller fratrådt, er spurgt om, hvor mange medarbejdere med sygdom/nedsat arbejdsevne, som alt i alt er fastholdt/fratrådt i løbet af det år, hvor interviewet er foregået. Tabel 3.6 viser det samlede antal medarbejdere i 1998 og 2000, som er fastholdt og fratrådt. Tabellen viser også disse størrelser i forhold til antal ansatte på samtlige virksomheder (angivet i parentes).

Tabel 3.6 viser, at omfanget af fastholdelse er væsentligt forøget: Ca. 29.000 medarbejdere blev fastholdt i 1998 mod ca. 35.000 i 2000, hvilket svarer til en forøgelse på 20 pct. Forøgelsen har fundet sted på store private virksomheder og på både små og store offentlige virksomheder, men ikke på små private virksomheder. Når fastholdelse og ophør måles i forhold til antal ansatte på virksomhederne, overhales store virksomheder af de små virksomheder. I 2000 er fastholdelsesraten blandt små private virksomheder således 1,8 pct. mod 0,7 pct. blandt store private virksomheder, og for offentlige virksomheder er de tilsvarende rater henholdsvis 2,3 pct. og 0,7 pct.

Af tabel 3.5 fremgik det, at *andelen* af virksomheder, som har oplevet, at medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne var

fastholdt stort set er uændret mellem 1998 og 2000. Det tyder på, at forøgelsen i antallet af fastholdte medarbejdere er sket, ved at de virksomheder, som fastholder medarbejdere, har forøget omfanget af fastholdelse, og ikke ved at fastholdelsen finder sted på flere virksomheder end tidligere.

Tabel 3.6.
Medarbejdere i 1998 og 2000 med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne, som er blevet fastholdt, og hvor ansættelsen er ophørt. Antal ansatte som er fastholdt/fratrådt i alt og som andel af antal ansatte på samtlige arbejdssteder. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Antal (procent).

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Fastholdelse:							
1998	14.700	5.900**	20.600	4.700*	3.600***	8.300***	28.900*
	(2,0)	(0,5)	(1,1)	(1,9)	(0,5)	(0,8)	(1,0)
2000	14.800	8.100**	23.000	6.600*	5.100***	11.800***	34.800*
	(1,8)	(0,7)	(1,2)	(2,3)	(0,7)	(1,2)	(1,2)
Ansættelse ophørt:							
1998	5.100	4.300	9.500	2.400	4.600	7.000	16.400
	(0,7)	(0,4)	(0,5)	(1,0)	(0,6)	(0,7)	(0,6)
2000	5.900	3.200	9.100	2.900	3.900	6.700	15.800
	(0,7)	(0,3)	(0,5)	(1,0)	(0,5)	(0,7)	(0,5)

*Anm.: Antal fastholdte og antal medarbejdere, som er ophørt, er beregnet på grundlag af oplysninger fra de virksomheder, hvor mindst én medarbejder er henholdsvis fastholdt eller fratrådt. Uvægtet procentgrundlag: Fastholdte, 1998: private 1-49 (191), private 50+ (438), offentlige 1-49 (114), offentlige 50+ (383). Fastholdte, 2000: private 1-49 (187), private 50+ (396), offentlige 1-49 (169), offentlige 50+ (474). Ansættelse ophørt, 1998: private 1-49 (71), private 50+ (274), offentlige 1-49 (76), offentlige 50+ (374). Ansættelse ophørt, 2000: private 1-49 (72), private 50+ (225), offentlige 1-49 (82), offentlige 50+ (363). * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

I modsætning til omfanget af fastholdelser er omfanget af fratrædelser nogenlunde konstant: I både 1998 og 2000 fratrådte omkring 16.000 medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne en virksomhed. Antallet af fastholdte lønmodtagere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne er ca. dobbelt så stort som antallet, der fratræder.

Det forhold, at antallet af fastholdte er forøget, tyder umiddelbart på, at virksomhedernes internt afhjælpende sociale engagement er forøget, fordi man må regne med, at virksomhederne har ydet en indsats for at fastholde medarbejderne.

Forøgelsen i antal fastholdte sammenholdt med det stort set uændrede antal fratrådte tyder på, at der også har været en positiv udvikling i arbejdsmarkedets rummelighed (se kapitel 2 for en diskussion af begreberne socialt engagement og arbejdsmarkedets rummelighed). Den forøgede fastholdelse indebærer således i sig selv en øget rummelighed, fordi flere lønmodtagere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne ville være fratrådt, hvis ikke antallet af fastholdte var forøget. Samtidig skal man dog være opmærksom på, at forøgelsen i antallet af fastholdte tyder på, at flere medarbejdere end tidligere har svært ved at fastholde deres beskæftigelse,[7] hvilket kan tyde på, at rummeligheden på virksomhederne er blevet mindre – fx fordi jobkravene er forøget. Hermed reduceres den positive effekt af virksomhedernes forøgede engagement.[8]

Man skal dog være opmærksom på, at andre forhold kan have en betydning for den positive udvikling i virksomhedernes internt afhjælpende sociale engagement og den *interne rummelighed*. Udviklingen kan således også tænkes at hænge sammen med den øgede fokus på arbejdsmarkedets rummelighed og virksomhedernes sociale ansvar. Den større offentlige fokus på dette emne og måske også en mere fremtrædende offentlig norm om, at det er godt, hvis virksomhederne udviser et socialt engagement, kan således have fremkaldt større opmærksomhed på virksomhederne med hensyn til, hvor mange medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejds-

7) Summen af antal fastholdte og fratrådte lønmodtagere med langvarig sygdom eller nedsat arbejdsevne kan siges at være en indikator for det samlede antal personer, som har svært ved at fastholde deres beskæftigelse.

8) Denne argumentation bygger på, at rummelighed defineres som forholdet mellem antal fastholdte lønmodtagere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne og antal lønmodtagere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne, som har svært ved at fastholde deres beskæftigelse. Det indebærer, at jo flere der fastholdes blandt dem, som har behov for det, desto større er rummeligheden. Målt på denne måde er rummeligheden forøget med ca. 8 pct. fra 1998 til 2000.

evne virksomheden egentlig har fastholdt. Som en følge heraf kan de personer, som har besvaret undersøgelsens spørgeskemaer, således have rapporteret, at flere medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne er blevet fastholdt i 2000 end i 1998.

Støtte til medarbejdere
ved sygdom eller i personlige krisesituationer

Virksomhederne blev spurgt, om de støtter medarbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer med:

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

Støtte til arbejdere

Blandt de godt 60 pct. af samtlige virksomheder, som har arbejdere ansat, yder op mod 80 pct. en eller anden form for støtte til arbejdere i forbindelse med sygdom eller personlige krisesituationer, jf. kategorien Mindst en af de nævnte muligheder i tabel 3.7. Det gælder både i 1998 og 2000.

De hyppigst nævnte former for støtte er i begge år: Tolerance over for fravær fra arbejdet (ca. 65 pct.), mere lempelige præstationskrav i en periode (ca. 62 pct.), rådgivning/vejledning (ca. 57 pct.). Herefter følger: Aftaler om opfølgning ved sygdom med henblik på fastholdelse (ca. 43 pct.), anvendelse af delvis syge-/raskmelding (ca. 34 pct.), henvisning til læge/behandlingstilbud (ca. 34 pct.), økonomisk hjælp til særlig lægehjælp el.lign. (ca. 15 pct.) og andet (1 pct.).

Der er hverken i 1998 eller i 2000 forskel på, hvor ofte små og store virksomheder udviser en eller anden form for støtte (blandt de pri-

Tabel 3.7.

Andelen af virksomheder i 1998 og 2000, der yder støtte til *arbejdere* ved sygdom eller i personlige krisesituationer.[1)] Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Mindst en af de nævnte muligheder:							
1998	80	88	81	70	71	71	79
2000	76	83	76	82	80	81	77
Andet:							
1998	0	2	1	1	2	2	1
2000	1	6	1	1	6	2	1
Aftaler om opfølgning ved sygdom mhp. fastholdelse:							
1998	40	49	41	41**	41***	41***	41
2000	39	60	41	64**	70***	65***	45
Anvendelse af delvis syge-/ raskmelding:							
1998	33	49	35	34	38***	35*	35
2000	29	50	30	48	65***	51*	33
Mere lempelige præstationskrav i en periode:							
1998	62	72	62	60	63	61	62
2000	58	74	59	73	70	72	61
Tolerance over for fravær fra arbejdet:							
1998	67	76	68	61	63	62	67
2000	60	68	61	74	70	73	62
Økonomisk hjælp til særlig lægehjælp el.lign.:							
1998	14	26	15	12	20	14	15
2000	14	35	16	20	29	22	16
Henvisning til læge/ behandlingstilbud:							
1998	33	43	34	40	42*	40	35
2000	29	48	31	46	61*	49	33
Rådgivning/vejledning:							
1998	57	67	58	59*	66	61*	58
2000	51	61	52	76*	75	76*	55
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	523	562	1.085	179	326	505	1.590
2000	547	459	1.006	196	344	540	1.546

Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.

1) Tabellen vedrører kun virksomheder, som har arbejdere ansat.

vate virksomheder var der i 1998 dog en væsentlig større andel af de store virksomheder, som ydede en eller anden form for støtte, end blandt de små virksomheder).

I 1998 var der væsentlig forskel på private og offentlige virksomheder, idet private virksomheder (81 pct.) oftere udviste en eller anden form for støtte til arbejdere i forbindelse med sygdom eller personlige krisesituationer end offentlige virksomheder (71 pct.). Dette er ikke tilfældet i 2000, hvor andelen af virksomheder, der yder støtte er den samme blandt offentlige og private virksomheder (der er endda en ikke-signifikant tendens til, at andelen, som yder støtte, er størst blandt offentlige virksomheder).

Baggrunden for denne udvikling er for det første, at små offentlige virksomheder oftere end tidligere yder støtte i form af aftaler om opfølgning ved sygdom og rådgivning og vejledning. Hvor 41 pct. af de små offentlige virksomheder i 1998 havde aftaler om opfølgning ved sygdom, oplyser 64 pct., at de yder denne form for støtte i 2000. Tilsvarende er andelen af små offentlige virksomheder, som yder rådgivning/vejledning vokset fra 59 til 76 pct. For det andet oplyser store offentlige virksomheder, at de oftere end tidligere yder støtte i form af aftaler om opfølgning ved sygdom, anvendelse af delvis syge-/raskmelding og henvisning til læge/behandlingstilbud. I 1998 var der således 41 pct. af de store offentlige virksomheder, som oplyste, at de havde aftaler om opfølgning ved sygdom mod 70 pct. i 2000. Tilsvarende er andelen af store offentlige virksomheder, som oplyser, at de anvender delvis syge-/raskmelding, vokset fra 38 pct. i 1998 til 65 pct. i 2000, mens andelen af store offentlige virksomheder som henviser til læge/behandlingstilbud er vokset fra 42 pct. i 1998 til 61 pct. i 2000.

Støtte til funktionærer

Godt 80 pct. af samtlige virksomheder har funktionærer ansat. Blandt disse virksomheder er andelen som yder en eller anden form for støtte til funktionærer i forbindelse med sygdom eller personlige krisesituationer faldet fra 93 pct. i 1998 til 88 pct. i 2000, jf. kategorien Mindst en af de nævnte muligheder i tabel 3.8.

De former for støtte til funktionærer som virksomhederne hyppigst nævner, er de samme, som virksomhederne hyppigt nævner for arbejdere. Virksomhederne nævner således hyppigst: Tolerance over for fravær fra arbejdet, mere lempelige præstationskrav i en periode, rådgivning/vejledning. Herefter følger, som det også var tilfældet for arbejdere: Aftaler om opfølgning ved sygdom, anvendelse af delvis syge-/raskmelding og henvisning til læge/behandlingstilbud.

Der er sket en række ændringer i mellem 1998 og 2000 i, hvor hyppigt virksomhederne nævner de forskellige former for støtte: Andelen af virksomheder som nævner mere lempelige præstationskrav i en periode, er faldet fra 79 pct. i 1998 til 73 pct. i 2000, andelen som nævner tolerance over for fravær fra arbejdet er faldet fra 82 pct. i 1998 til 76 pct. i 2000, og andelen som nævner rådgivning/vejledning er faldet fra 74 pct. i 1998 til 68 pct. i 2000.

I både 1998 og 2000 er der markant forskel på andelen af virksomheder, der på den ene eller anden måde yder støtte til funktionærer ved sygdom eller i personlige krisesituationer, når virksomhederne opdeles efter ejerforhold og virksomhedsstørrelse. I begge årene er andelen af private virksomheder, som yder en eller anden form for støtte, større blandt store virksomheder end blandt små virksomheder. I 1998 var andelen, som ydede en eller anden form for støtte, således 98 pct. blandt store private virksomheder mod 89 pct. blandt små private virksomheder, og i 2000 var de tilsvarende andele henholdsvis 98 pct. og 87 pct. Blandt offentlige virksomheder er der ikke forskel på små og store virksomheder hverken i 1998 eller i 2000.

I både 1998 og 2000 er andelen af virksomheder, som nævner mindst én form for støtte større blandt offentlige virksomheder end blandt private virksomheder. I 1998 nævner 90 pct. af de private virksomheder, at de yder en eller anden form for støtte mod hele 100 pct. blandt de offentlige virksomheder. I 2000 er de tilsvarende andele 85 og 96 pct.

Når vi ser på de forskellige former for støtte, som virksomhederne kan yde til funktionærer i forbindelse med sygdom eller i personlige

Tabel 3.8.

Andelen af virksomheder i 1998 og 2000, der yder støtte til *funktionærer* ved sygdom eller i personlige krisesituationer.[1)] Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Mindst en af de nævnte muligheder:							
1998	89*	98	90*	100**	100	100**	93**
2000	84*	97	85*	95**	100	96**	88**
Andet:							
1998	0	2*	1*	2	3*	2*	1**
2000	2	7*	2*	4	13*	6*	3**
Aftaler om opfølgning ved sygdom mhp.fastholdelse:							
1998	47	60	48	59**	69***	61***	51
2000	47	68	49	75**	92***	78***	56
Anvendelse af delvis syge-/raskmelding:							
1998	41	57	42	57	63***	58	46
2000	39	58	41	63	86***	67	48
Mere lempelige præstationskrav i en periode:							
1998	75	85	76	89	90	89	79*
2000	68	88	70	83	89	84	73*
Tolerance over for fravær fra arbejdet:							
1998	79*	89	80*	90	92	90	82**
2000	71*	85	72*	84	90	85	76**
Økonomisk hjælp til særlig lægehjælp el.lign.:							
1998	23	34*	24	22	33	24	24
2000	22	48*	25	22	41	25	25
Henvisning til læge/behandlingstilbud:							
1998	40	50	41	64	66**	65	47
2000	38	59	40	57	81**	61	45
Rådgivning/vejledning:							
1998	69*	74	69*	90	92	90	74*
2000	61*	73	62*	84	95	86	68*
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	683	711	1.394	343	599	942	2.336
2000	636	604	1.240	457	630	1.087	2.327

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

1) Tabellen vedrører kun virksomheder, som har funktionærer ansat.

krisesituationer, viser tabel 3.8, at der er sket en række markante ændringer fra 1998 til 2000. Store offentlige virksomheder nævner således meget hyppigere end tidligere, at de yder støtte i form af: Aftaler om opfølgning ved sygdom (fra 69 til 92 pct.), anvendelse af delvis syge-/raskmelding (fra 63 til 86 pct.), henvisning til læge/behandlingstilbud (fra 66 til 81 pct.) og andre former for støtte (fra 3 til 13 pct.) som fx udbetaling af løn under sygdom og undladelse af fyring af de pågældende medarbejdere. Andelen af små offentlige virksomheder, som yder støtte i form af aftaler om opfølgning ved sygdom, er forøget fra 59 pct. i 1998 til 75 pct. i 2000.

Blandt store private virksomheder er andelen, som yder økonomisk hjælp til særligt lægebehandling eller lignende vokset fra 34 pct. i 1998 til 48 pct. i 2000, og andelen, som oplyser, at de på anden måde yder støtte til funktionærer, er vokset fra 2 pct. i 1998 til 7 pct. i 2000. Udviklingen blandt små private virksomheder adskiller sig på visse punkter fra udviklingen blandt de øvrige virksomheder. I modsætning til de øvrige virksomheder er andelen af små private virksomheder, som oplyser, at de udviser tolerance over for fravær fra arbejdet faldet fra 79 pct. i 1998 til 71 pct. i 2000, og andelen som oplyser, at de yder rådgivning/vejledning, er faldet fra 69 pct. i 1998 til 61 pct. i 2000.

Når det gælder virksomhedernes støtte til medarbejdere i forbindelse med sygdom eller personlige krisesituationer, kan det konkluderes, at andelen af virksomheder, som yder en eller anden form for støtte til arbejdere, ikke har ændret sig fra 1998 til 2000, mens andelen af virksomheder, som yder støtte til funktionærer, er faldet lidt. For det andet kan det konkluderes, at udviklingen fra 1998 til 2000 blandt offentlige virksomheder på flere punkter har været den samme, både når det gælder virksomhedernes hensyn til arbejdere og funktionærer. Der er således flere store offentlige virksomheder i 2000 end i 1998, som henholdsvis oplyser, at de har aftaler om opfølgning ved sygdom med henblik på fastholdelse, og at de anvender delvis syge-/raskmelding samt henvisning til læge/behandlingstilbud. Tilsvarende er der blandt små offentlige virksomheder flere i 2000 end i 1998, som oplyser, at de har aftaler om opfølgning ved sygdom for både arbejdere og funktionærer.

Tabel 3.9.

Private virksomheder i 1998 og 2000, der yder støtte til medarbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer,[1] fordelt efter om der alene tages hensyn til funktionærer, arbejdere eller både arbejdere og funktionærer. Procent.

	Kun funktionærer	Kun arbejdere	Både funktionærer og arbejdere	I alt	Uvægtet procent-grundlag
Andet:					
1998	5	10	86	100	23
2000	13	11	75	100	55
Aftaler om opfølgning ved sygdom mhp. fastholdelse:					
1998	17	5	78	100	561
2000	15	5	80	100	565
Anvendelse af delvis syge-/raskmelding:					
1998	14	6	80	100	565
2000	19	4	78	100	480
Mere lempelige præstationskrav i en periode:					
1998	18	6	76	100	814
2000	17	8	75	100	725
Tolerance over for fravær fra arbejdet:					
1998	17	5	78	100	842
2000	17	4	79	100	704
Økonomisk hjælp til særlig lægehjælp el.lign.:					
1998	16	2	82	100	312
2000	16	5	79	100	292
Henvisning til læge/ behandlingstilbud:					
1998	16	7	77	100	516
2000	16	5	78	100	450
Rådgivning/vejledning:					
1998	16	6	79	100	724
2000	14	5	81	100	632

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

1) Tabellen vedrører private virksomheder, som har både arbejdere og funktionærer ansat.

Tages der oftest hensyn til funktionærer eller arbejdere?

Larsen og Weise (1999) fandt, at private virksomheder, som har ansat både arbejdere og funktionærer, gennemgående ydede støtte til både funktionærer og arbejdere i forbindelse med sygdom eller i personlige krisesituationer. Blandt de private virksomheder tog om-

kring 80 pct. således både hensyn til funktionærer og arbejdere, og ca. 15 pct. tog alene hensyn til funktionærer, og omkring 5 pct. tog kun hensyn til arbejdere. Forfatterne fandt, at dette resultat gjaldt alle former for støtte, som virksomhederne yder til medarbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer. Af tabel 3.9 ses det, at denne beskrivelse også er dækkende for 2000.

Ser vi på de offentlige virksomheder, som har arbejdere og funktionærer ansat, er der derimod sket en markant udvikling fra 1998 til 2000, jf. tabel 3.10. I 1998 var der mellem 60 og 70 pct. af virksomhederne, som både ydede støtte til funktionærer og arbejdere, og 30 til 40 pct., som alene ydede støtte til funktionærer, mens stort set ingen virksomheder kun ydede støtte til arbejdere. Uanset hvilken form for støtte vi ser på, er andelen af virksomheder, som både yder støtte til funktionærer og arbejdere, kraftigt forøget fra 1998 til 2000, mens andelen som alene yder støtte til funktionærer er faldet tilsvarende.[9)]

Andelen af offentlige virksomheder, som yder støtte til både funktionærer og arbejdere, er således vokset fra omkring 60-70 pct. i 1998 til 75-80 pct. i 2000, fx er andelen af virksomheder, som oplyser, at de er tolerante over for fravær fra arbejdet forøget fra 65 pct. i 1998 til 80 pct. i 2000. Denne udvikling indebærer, at offentlige virksomheder kommer på niveau med private virksomheder.

Udviklingen fra 1998 til 2000 indebærer, at offentlige virksomheder i højere grad end tidligere tager hensyn til arbejdere, mens virksomhedernes hensyn til funktionærer stort set er uændret. Det kan synes paradoksalt, idet vi i tabel 3.7 og 3.8 så, at forøgelsen af offentlige virksomheders hensyn i nogle tilfælde både gjaldt arbejdere og funktionærer. Det gjaldt fx aftaler om opfølgning på sygdom med henblik på fastholdelse, hvor andelen af virksomheder, som

9) Forskellene i tabel 3.10 mellem 1998 og 2000 (med undtagelse af Andet) er mindst signifikante på et 5 pct.s niveau med undtagelse af støtte i form af Aftaler om opfølgning ved sygdom, Anvendelse af delvis syge-/raskmelding og Økonomisk hjælp til særlig lægehjælp eller lignende, hvor p-værdien er mellem 0,06 og 0,08.

Tabel 3.10.
Offentlige virksomheder i 1998 og 2000, der yder støtte til medarbejdere ved sygdom eller i personlige krisesituationer,[1] fordelt efter om der alene tages hensyn til funktionærer, arbejdere eller både arbejdere og funktionærer. Procent.

	Kun funktionærer	Kun arbejdere	Både funktionærer og arbejdere	I alt	Uvægtet procent-grundlag
Andet:					
1998	38	0	62	100	25
2000	40	0	60	100	51
Aftaler om opfølgning ved sygdom mhp. på fastholdelse:					
1998	37	2	61	100	383
2000	23	1	76	100	462
Anvendelse af delvis syge-/raskmelding:					
1998	40	0	60	100	360
2000	24	1	75	100	419
Mere lempelige præstationskrav i en periode:					
1998*	35	1	64	100	429
2000*	19	1	80	100	472
Tolerance over for fravær fra arbejdet:					
1998*	34	1	65	100	426
2000*	19	1	80	100	463
Økonomisk hjælp til særlig lægehjælp el.lign.:					
1998	43	0	57	100	173
2000	17	3	80	100	172
Henvisning til læge/ behandlingstilbud:					
1998***	42	0	58	100	371
2000***	16	1	82	100	389
Rådgivning/vejledning:					
1998**	33	0	67	100	448
2000**	16	1	83	100	482

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*
1) Tabellen vedrører offentlige virksomheder, som har både arbejdere og funktionærer ansat.

yder denne form for støtte, var forøget fra 1998 til 2000 for både arbejdere og funktionærer. Dette tilsyneladende paradoks kan forklares ved, at en stor del af den stigning, der vedrører funktionærer (jf. tabel 3.8), er foregået på virksomheder, som alene beskæftiger funktionærer. Disse virksomheder, som udgør knap halvdelen af

samtlige offentlige virksomheder, der yder støtte til medarbejdere i forbindelse med sygdom eller i personlige krisesituationer, indgår ikke i tabel 3.10.

Medarbejdere med risiko for at miste arbejdet som følge af ændrede kvalifikationskrav

Afslutningsvis belyses, om der er sket en udvikling i virksomhedernes afhjælpende indsats i forhold til medarbejdere, der som følge af ændrede kvalifikationskrav risikerer at miste deres job. I den forbindelse er virksomhederne blevet spurgt, om de tilbyder efteruddannelse til henholdsvis til arbejdere og funktionærer, som risikerer at miste deres arbejde som følge af ændrede kvalifikationskrav.

Efteruddannelse til arbejdere

Blandt de virksomheder, som har ansat arbejdere, angiver i både 1998 og 2000 ca. 70 pct., at arbejdere risikerer at miste deres ansættelse som følge af ændringer i kvalifikationskrav.

Tabel 3.11, som er udarbejdet på grundlag af virksomheder med arbejdere ansat, som risikerer at miste deres job som følge af ændrede kvalifikationskrav, viser, i hvilket omfang virksomhederne tilbyder efteruddannelse til disse arbejdere. I både 1998 og 2000 svarer omkring halvdelen af virksomhederne, at de i høj grad eller i nogen grad tilbyder efteruddannelse til arbejdere, som ellers risikerer at miste deres job som følge af ændrede kvalifikationskrav. Der er ikke nævneværdige forskelle mellem offentlige og private virksomheder.

Derimod er der forskel på små og store virksomheder. Store virksomheder tilbyder efteruddannelse til arbejdere langt oftere end små virksomheder. I 1998 tilbød 62 pct. af de store virksomheder i høj eller i nogen grad efteruddannelse til arbejdere mod 49 pct. blandt de små virksomheder. I 2000 er forskellen endnu mere markant, idet 65 pct. af de store virksomheder tilbyder efteruddannelse i høj eller i nogen grad mod 45 pct. blandt de små virksomheder. Af tabel 3.11 kan det ses, at det er de private virksomheder, som har været afgørende for denne udvikling. Andelen af store private virksomheder, som tilbyder efteruddannelse i høj eller i nogen grad, er således vokset fra 61 pct. i 1998 til 66 pct. i 2000, mens andelen

blandt de små private virksomheder er faldet fra 50 pct. i 1998 til 45 pct. i 2000.

Tabel 3.11.
Virksomheder i 1998 og 2000 fordelt efter, i hvor høj grad de giver tilbud om efteruddannelse til *arbejdere,* der ellers risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i kvalifikationskrav.[1)] Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
I høj grad:							
1998	22	29	23	18	26	19	22
2000	19	24	19	22	25	23	20
I nogen grad:							
1998	28	32	28	24	37	27	28
2000	26	42	27	28	36	30	27
I mindre grad:							
1998	9	12	9	17	16	17	11
2000	14	13	14	28	13	25	15
Slet ikke:							
1998	41	27	39	41	21	37	39
2000	42	22	40	22	25	23	38
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	354	442	796	108	214	322	1.118
2000	361	355	716	110	255	365	1.081

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

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

Efteruddannelse til funktionærer

Blandt de virksomheder, som har ansat funktionærer, angiver 67 pct. i 2000, at funktionærer risikerer at miste ansættelsen som følge af ændringer i kvalifikationskrav. Dette er et fald på 6 procentpoint i forhold til 1998, som tyder på, at ændrede kvalifikationskrav i 2000 udgør en lidt mindre trussel mod funktionærernes jobsikkerhed end i 1998.

Tabel 3.12 er udarbejdet på grundlag af virksomheder, der har funktionærer ansat, som risikerer at miste deres job som følge af ændrede kvalifikationskrav. Tabellen viser, i hvilket omfang virksomhederne

tilbyder efteruddannelse til disse funktionærer. I både 1998 og 2000 oplyser lidt mere end 60 pct. af virksomhederne, at de i høj grad eller i nogen grad tilbyder efteruddannelse til funktionærer, som ellers risikerer at miste deres job som følge af ændrede kvalifikationskrav. Dette er en større andel end de ca. 50 pct., som oplyser, at de i høj grad eller i nogen grad tilbyder efteruddannelse til arbejdere i samme situation. Virksomhederne giver således tilsyneladende oftere funktionærer end arbejdere mulighed for opkvalificering. Eller med andre ord: virksomhederne udviser i dette spørgsmål større internt socialt engagement over for funktionærer end de gør over for arbejdere, hvilket kan tyde på, at arbejdere gennemgående har større risiko end funktionærer for at miste deres job som følge af ændrede kvalifikationskrav.

Tabel 3.12.
Virksomheder i 1998 og 2000 fordelt efter, i hvor høj grad de giver tilbud om efteruddannelse til *funktionærer,* der ellers risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i kvalifikationskrav.[1)] Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
I høj grad:							
1998	29	39	30	29	44	33	31
2000	32	24	31	34	41	35	32
I nogen grad:							
1998	33	33	33	23	31	25	31
2000	29	42	33	31	35	32	31
I mindre grad:							
1998	13	10	12	17	12	16	13
2000	14	18	14	20	10	18	15
Slet ikke:							
1998	26	17	25	30	13	26	26
2000	25	16	24	16	13	15	22
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	504	591	1.095	257	511	768	1.863
2000	447	493	940	304	521	825	1.765

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

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

Ligesom det var tilfældet med hensyn til virksomhedernes tilbud om efteruddannelse til arbejdere, er der ikke væsentlig forskel mellem private og offentlige virksomheder, mens forskellen mellem små og store virksomheder er betragtelig. Andelen af virksomheder, som tilbyder efteruddannelse til funktionærer, er således større blandt store virksomheder end blandt små virksomheder. I 1998 var der således 72 pct. blandt de store private virksomheder, som i høj eller i nogen grad tilbød efteruddannelse, mod 62 pct. blandt de små. Forskellen blandt offentlige virksomheder var endnu større, idet 75 pct. af de store offentlige virksomheder i høj eller i nogen grad tilbød efteruddannelse mod kun 52 pct. blandt de små offentlige virksomheder.

Disse forskelle er blevet mindre i 2000. Blandt offentlige virksomheder er andelen, som i høj eller i nogen grad tilbyder efteruddannelse til funktionærer, 76 pct. for store virksomheder mod 65 pct. for små virksomheder. Og blandt private virksomheder er der ikke væsentlig forskel på store (66 pct.) og små virksomheder (61 pct.). Denne udvikling blandt private virksomheder er forskellig fra udviklingen i virksomhedernes tilbud om efteruddannelse til arbejdere, hvor forskellen mellem store og små virksomheder var større i 2000 end i 1998, jf. ovenfor. Alt i alt indebærer udviklingen i virksomheders tilbud om efteruddannelse til funktionærer således, at forskellen mellem små og store virksomheder er blevet mindre.

Tages der oftest hensyn til funktionærer eller arbejdere?

Larsen og Weise (1999) fandt, at virksomheder, som både har arbejdere og funktionærer ansat, i næsten alle tilfælde tilbyder efteruddannelse til arbejdere i samme grad, som de tilbyder efteruddannelse til funktionærer. Blandt private virksomheder var der således 98 pct. af de virksomheder, som slet ikke tilbød efteruddannelse til arbejdere, som heller ikke tilbød efteruddannelse til funktionærer. Og blandt offentlige virksomheder var der 95 pct. af de virksomheder, som oplyste, at ingen arbejdere på virksomheden risikerede at miste deres job som følge af ændrede kvalifikationskrav, som også oplyste, at det samme var tilfældet for virksomhedens funktionærer. Forfatterne fandt også, at i de få tilfælde, hvor der var forskel, tilbød virksomhederne oftere efteruddannelse til funktionærer end til

arbejdere. Denne beskrivelse er også dækkende for situationen i 2000 med den tilføjelse, at der er flere virksomheder i 2000 (33 pct.) end i 1998 (23 pct.), som svarer, at hverken arbejdere eller funktionærer risikerer at miste deres job som følge af ændrede kvalifikationskrav. Dette tyder med andre på, at både arbejdere og funktionærer gennemgående har fået større jobsikkerhed.

Konklusion

Spørgsmålet er, om resultaterne i dette kapitel tyder på, at danske virksomheders interne sociale engagement er ændret i perioden 1998-2000, og om der er sket forskydninger i, hvilke virksomheder der især udviser et sådant engagement.

Virksomhedernes internt forebyggende engagement

I forbindelse med det interne forebyggende engagement er det belyst, om virksomhederne tager særlige hensyn til medarbejdere med mindre børn og ældre medarbejdere. I disse spørgsmål er virksomhedernes engagement stort set uændret. Andelen af virksomheder, som på en eller måde gør noget for at fastholde ældre medarbejdere er stort set den samme i 1998 og i 2000. Det gælder både hensyn til ældre arbejdere og funktionærer. Når det gælder virksomhedernes hensyn til ansatte med mindre børn, er virksomhedernes engagement over for arbejdere uændret, mens der en tendens til, at virksomhedernes engagement over for funktionærer er faldet lidt. Andelen, som tager særligt hensyn til funktionærer med mindre børn, er således faldet fra 90 pct. i 1998 til 86 pct. i 2000.

Alt i alt har der i perioden ikke været tale om de helt store forskydninger i virksomhedernes interne forebyggende engagement, når man sammenligner offentlige og private virksomheder samt små og store virksomheder. På nogle punkter har der dog været forskydninger i det forebyggende interne engagement over for arbejdere. Hvor der i 1998 hverken var væsentlige forskelle mellem private og offentlige og mellem små og store virksomheder, er der i 2000 en større andel af de store virksomheder (82 pct.) end blandt de små virksomheder (70 pct.), som tager mindst én form for hensyn til arbejdere med mindre børn. En væsentlig del af forklaringen på denne udvikling er store offentlige virksomheder, som langt

oftere end tidligere har omsorgsdage ud over barns første sygedag og er positivt indstillet over for børnepasningsorlov. Når det gælder fastholdelse af ældre arbejdere, er der også tale om en markant vækst i engagementet blandt store offentlige virksomheder. Andelen af disse virksomheder, som tilbyder ældre arbejdere mindst ét af de undersøgte tiltag, er således vokset fra 51 pct. i 1998 til 75 pct. i 2000. Hermed kommer store offentlige virksomheder på niveau med store private virksomheder.

Virksomhedernes internt afhjælpende engagement

I forbindelse med det interne afhjælpende engagement har vi belyst virksomhederne indsats i forhold til medarbejdere med sygdom, krise eller med nedsat arbejdsevne i øvrigt samt medarbejdere, der risikerer at miste deres arbejde på grund af ændringer i kvalifikationskrav.

Virksomhedernes oplysninger, om hvor mange medarbejdere med langvarig sygdom og nedsat arbejdsevne, som er henholdsvis fratrådt og fastholdt, viser, at virksomhedernes afhjælpende engagement er forøget for denne gruppe medarbejdere. Antallet af fastholdte er således steget fra 29.000 til 35.000. Der fastholdes altså betydelig flere i 2000 end der gjorde i 1998. Samtidig er antallet af fratrådte medarbejdere stort set uændret – ca. 16.000 i begge år. Derimod er andelen af virksomheder, som oplyser, at de yder støtte til medarbejdere med sygdom eller i krisesituationer ikke forøget, snarere tværtimod.

I både 1998 og 2000 er der 70 pct. af de virksomheder, som beskæftiger arbejdere, der vurderer, at en eller flere af virksomhedens arbejdere risikerer at miste deres job som følge af ændrede kvalifikationskrav. Når det gælder funktionærer, er der færre virksomheder i 1998 end i 2000, som vurderer, at en eller flere funktionærer risikerer at miste deres job som følge af ændrede kvalifikationskrav. Det tyder på, at funktionærernes jobsikkerhed er forøget. Ser man på virksomhedernes tilbud om efteruddannelse til de medarbejdere, som risikerer at miste deres job som følge af ændrede kvalifikationskrav, er der ingen ændringer sket.

På to områder er der fra 1998 til 2000 sket en udvikling i, hvilke virksomheder som især udviser et internt afhjælpende socialt engagement. For det første er forskellen mellem små og store virksomheder i, hvor ofte de tilbyder efteruddannelse til funktionærer, som ellers risikerer at miste deres job som følge af ændrede kvalifikationskrav, blevet mindre.

For det andet er der sket en række ændringer, når man sammenligner offentlige og private virksomheder. Ligesom det er tilfældet med ændringer i virksomhedernes forebyggende interne engagement, er det især blandt store offentlige virksomheder, situationen har ændret sig. Andelen af store offentlige virksomheder, som oplyser, at de har fastholdt en eller flere medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne er således vokset markant – fra 42 pct. i 1998 til 67 pct. i 2000. Noget lignende er tilfældet med store offentlige virksomheders støtte til medarbejdere ved sygdom eller i personlig krisesituationer, hvor andelen, som har aftaler om opfølgning ved sygdom med henblik på fastholdelse og andelen, som anvender delvis syge-/raskmelding, er vokset markant. Fx er andelen af store offentlige virksomheder, som har aftaler om opfølgning ved sygdom for arbejdere, vokset fra 41 pct. til 70 pct. Disse ændringer indebærer en ujævning af forskelle mellem private og offentlige virksomheder.

Alt i alt kan det konkluderes, at navnlig på ét område – fastholdelse af medarbejdere med langvarig sygdom/nedsat arbejdsevne – ser det ud til, at virksomhedernes interne sociale engagement er forøget. En anden væsentlig konklusion er, at det især er de offentlige virksomheder, som har forøget deres interne sociale engagement. Det gælder fastholdelse og støtte til medarbejdere med helbredsproblemer.

Kapitel 4

Eksternt socialt engagement

Virksomhedernes eksterne sociale engagement vedrører virksomhe dernes indsats i forhold til at integrere personer, som kan have svært ved at opnå eller fastholde beskæftigelse på arbejdsmarkedet. I årbøgerne belyses virksomhedernes eksterne sociale engagement ved at se på virksomhedernes ansættelse af følgende grupper:

- lærlinge/elever, voksenlærlinge og praktikanter
- indvandrere/flygtninge, herunder 2. generationsindvandrere
- personer med ledighedsproblemer (i jobtræning, individuel jobtræning samt puljejob/servicejob)
- personer med begrænset arbejdsevne (ansatte i fleksjob (herunder 50/50 ordning), skånejob (herunder 1/3 ordning), revalidender, ansatte med handicap, ansatte efter de sociale kapitler i overenskomsterne samt i uformelle skånejob).

Omfanget af disse ansættelser anvendes som *indikator* på virksomheders eksterne sociale engagement. Ved at ansætte disse personer antages virksomhederne at handle socialt ansvarligt, men det er ikke sikkert, at virksomhedernes motiver til at ansætte disse personer er social ansvarlighed. Fx kan hensyn til virksomhedens indtjening også spille ind. I årbogens perspektiv er det tilstrækkeligt, at virksomhederne ved deres handlinger er med til at (re)integrere personer, der er på vej ind på arbejdsmarkedet eller på vej tilbage på arbejdsmarkedet og dermed bidrager til en ønsket samfundsudvikling.

Virksomhederne er i 1998 og 2000 blevet spurgt, *om* de har ansat personer fra de nævnte grupper og i bekræftende fald *hvor mange*. Der er derfor mulighed for at beskrive udviklingen i virksomhedernes indsats på to måder: For det første ved at se på, hvor stor en andel af virksomhederne, der har ansat personer fra de forskellige grupper (i hhv. 1998 og 2000) og for det andet ved at se på, hvordan beskæftigelsen (målt i antal personer) fordeler sig på forskellige typer af virksomheder (i hhv. 1998 og 2000).

I analyserne anvendes vægtede tal, hvilket betyder, at den usikkerhed, som er forbundet med at indsamle oplysninger ved en spørgeskemaundersøgelse blandt et udsnit af danske virksomheder, vægtes op. Det drejer sig for det første om den usikkerhed, der almindeligvis er forbundet med at anvende en stikprøve til at belyse forhold i en population. For det andet vil det forekomme, at virksomhederne foretager fejlskøn eller forveksler forskellige ordninger, når de besvarer spørgsmål fx om forskellige ordningers udbredelse på virksomheden. De tal, som bringes i disse årbøger, kan derfor ikke umiddelbart sammenlignes med Danmarks Statistiks opgørelser, som baseres på registeroplysninger.

Elever/lærlinge, voksenlærlinge og praktikanter

Ansættelse af elever/lærlinge

Der er ikke sket ændringer i omfanget af virksomhedernes ansættelse af elever/lærlinge. Virksomhederne angiver selv, at de i såvel 1998 som i 2000 har ansat godt 100.000 elever eller lærlinge (i vægtede tal, jf. bilagstabel 4.1.

De private virksomheder har oftere end de offentlige virksomheder ansat elever eller lærlinge. Andelen af private virksomheder, som har lærlinge eller elever ansat, ligger på mellem 30 og 40 pct. og på lige over 20 pct. blandt de offentlige virksomheder i både 1998 og 2000.

Der er overordnet set ikke sket ændringer i andelen af virksomheder, som har ansat elever/lærlinge, jf. tabel 4.1, undtagen i den private sektor, hvor andelen af små private virksomheder som har ansat elever/lærlinge er faldet fra 36 pct. i 1998 til 29 pct. Beregninger viser, at det især er blandt de helt små private virksomheder (med op til 20 ansatte), at andelen, der tilkendegiver, at de har ansat elever eller lærlinge, er faldet markant (fra 34 pct. i 1998 til 26 pct. i 2000).

Hos Anker (1998) nævnes, at virksomhedernes ansættelse af elever kan begrundes i en økonomisk rationel adfærd, men at tradition for ansættelse af elever også spiller ind. Hvis nedgangen i andelen af private virksomheder, som beskæftiger elever eller lærlinge skal fortolkes inden for denne ramme, kan man sige, at det enten ikke

længere er økonomisk rationelt for virksomhederne, at ansætte elever eller lærlinge, eller at traditionen for at have elever eller lærlinge ansat er under forandring.

Tabel 4.1.
Andel virksomheder der beskæftiger henholdsvis elever/lærlinge, praktikanter og voksenlærlinge. Særskilt for undersøgelsesår, private og offentlige virksomheder samt virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Beskæftiger elever/ lærlinge:							
1998	36*	70	39*	16	49	23	35
2000	29*	72	32*	17	51	22	30
Beskæftiger praktikanter:							
1998	5	22	6	25	37	27	11
2000	7	28	8	21	45	25	12
Beskæftiger voksenlærlinge:							
1998	6	25	7	3	10	5	7
2000	5	34	7	2	16	4	7
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	772	718	1.490	361	614	975	2.465
2000	758	609	1.367	472	640	1.112	2.479

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

I den private sektor er det specielt virksomheder inden for brancherne handel og privat service, som har ansat elever eller lærlinge i mindre omfang end tidligere. I 1998 tilkendegav hhv. 37 pct. og 28 pct. af disse virksomheder, at de havde ansat elever eller lærlinge, i 2000 er disse andele faldet til hhv. 24 pct. og 22 pct. Omkring halvdelen af virksomheder inden for landbrug m.v., fremstilling, bygge og anlæg har ansat elever eller lærlinge i både 1998 og 2000 (46-49 pct.).

I den offentlige sektor har en uændret andel af virksomhederne inden for undervisning ansat elever eller lærlinge i 2000, sammen-

lignet med 1998 (omkring 10 pct.). Inden for social- og sundhedsområdet er andelen af virksomheder, som har ansat elever eller lærlinge steget fra 23 pct. i 1998 til 32 pct. i 2000. For virksomheder i branchen offentlige tjenester ligger andelen næsten konstant – her har godt halvdelen ansat elever eller lærlinge i både 1998 og 2000 (54-55 pct.).

Langt de fleste (70 pct. eller derover) elever eller lærlinge er beskæftiget i den private sektor jf. bilagstabel 4.1). Hvis man fordeler elever/lærlinge efter størrelsen af den virksomhed, hvor de er ansat, kan man se, at elever/lærlinge oftest er ansat på de små virksomheder i den private sektor og på de store virksomheder i den offentlige sektor, jf. tabel 4.2. Denne forskel findes i både 1998 og 2000. De små virksomheder har således ansat forholdsvis flere elever/lærlinge, set i forhold til deres andel af beskæftigelsen generelt.

Ansættelse af voksenlærlinge

Virksomhedernes selvrapporterede beskæftigelse af voksenlærlinge er steget. Antallet af voksenlærlinge er steget med omkring 4.000 personer fra godt 9.000 i 1998 til godt 13.000 i 2000 (i vægtede tal, jf. bilagstabel 4.1), hvilket svarer til en stigning på 45 pct. Voksenlærlinge ansættes hyppigst (omkring 80 pct.) i den private sektor, dette gælder for både 1998 og 2000. Væksten i antallet af voksenlærlinge er ligeledes primært sket i den private sektor.

Andelen af virksomheder, som har ansat voksenlærlinge, er ikke særligt høj, hvilket muligvis hænger sammen med, at ordningen først blev gjort permanent fra 1999.[1)] Samlet set er det 7 pct. af alle virksomheder, som har ansat voksenlærlinge i både 1998 og 2000. I alt 7 pct. af de private virksomheder angiver, at de har ansat voksenlærlinge i både 1998 og 2000, den tilsvarende andel for den offentlige sektor ligger på hhv. 5 pct. i 1998 og 4 pct. i 2000, jf. tabel 4.1.

---

1) Ordningen med voksenlærlinge blev iværksat som forsøg i februar 1997 og blev gjort permanent i juli 1999. Formålet med ordningen er at forebygge og afhjælpe flaskehalsproblemer ved at tiltrække voksne (over 25 år) til erhvervsuddannelser inden for områder, hvor der er risiko for mangel på faglært arbejdskraft.

Store virksomheder ansætter oftere voksenlærlinge sammenlignet med små virksomheder. Forskellen mellem store og små virksomheder er størst i den private sektor.

Andelen af virksomheder, som har ansat voksenlærlinge, er skævt fordelt på brancher. I den private sektor er det er især virksomheder inden for fremstilling, der har ansat voksenlærlinge (12 pct. i 1998, 11 pct. i 2000). Blandt virksomheder inden for handel og private serviceerhverv ligger andelen, der har ansat voksenlærlinge, næsten konstant på hhv. 6 pct. og 3-4 pct. i perioden 1998-2000.

I den offentlige sektor har 4-7 pct. af virksomhederne inden for undervisning og social- og sundhedsvæsen ansat voksenlærlinge i perioden 1998-2000. Inden for branchen offentlige tjenester har mellem 10 pct. og 20 pct. af virksomhederne ansat voksenlærlinge.

Hvis man fordeler voksenlærlingene på sektorer og størrelsen af den virksomhed, hvor de er ansat, finder man, at voksenlærlinge oftest er beskæftiget på de små virksomheder i den private sektor (65 pct. i

Tabel 4.2.
Elever/lærlinge, praktikanter, voksenlærlinge og samtlige ansatte fordelt efter virksomhedsstørrelse. Særskilt for undersøgelsesår samt for private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder		Offentlige virksomheder		Uvægtet antal
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	1-49	50 og derover	procentgrundlag
Elever/lærlinge:					
1998	63	37	19	81	14.989
2000	67	33	45	55	13.170
Praktikanter:					
1998	60	40	43	57	4.428
2000	61	39	46	54	4.466
Voksenlærlinge:					
1998	65	35	49*	51*	903
2000	58	42	20*	80*	1.289
Samtlige ansatte:					
1998	41	59	28	72	482.184
2000	44	56	30	70	468.081

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

1998 og 58 pct. i 2000) og på de store virksomheder i den offentlige sektor (51 pct. i 1998 og 80 pct. i 2000). Jf. tabel 4.2.

Ansættelse af praktikanter

Antallet af praktikanter er ifølge virksomhedernes oplysninger steget med omkring 7.000 personer (fra godt 23.000 i 1998 til godt 30.000 i 2000, jf. bilagstabel 4.1). Den offentlige sektor beskæftiger flest praktikanter, i alt 65 pct. af alle praktikanter var ansat i den offentlige sektor i 1998, i 2000 ligger denne andel på 58 pct. Baggrunden for dette fald i de offentlige virksomheders andel af praktikanterne er en markant stigning i antallet af praktikanter i den private sektor.

Det er oftest de offentlige virksomheder, som ansætter praktikanter. Godt en fjerdedel af de offentlige virksomheder har praktikanter ansat i både 1998 og 2000. Den tilsvarende andel for de private virksomheder ligger på omkring hver tyvende virksomhed.

Andelen af virksomheder, som beskæftiger praktikanter, er overordnet set uændret (11-12 pct.) i perioden 1998-2000, jf. tabel 4.1.

De store virksomheder har oftere end små virksomheder ansat praktikanter. I den private sektor har omkring 6 pct. af de små virksomheder og omkring 25 pct. af de store virksomheder ansat praktikanter i perioden 1998-2000. I den offentlige sektor har godt 20 pct. af de små virksomheder og omkring 40-45 pct. af de store virksomheder ansat praktikanter.

En stigende andel store private virksomheder ansætter praktikanter: 28 pct. angiver i 2000, at de beskæftiger praktikanter sammenlignet med 22 pct. i 1998, jf. tabel 4.1. Det er især de mellemstore virksomheder (med 51-100 ansatte), der oftere ansætter praktikanter. I denne gruppe er der sket godt og vel en fordobling af andelen af virksomheder, der tager praktikanter: Fra 16 pct. af virksomhederne i 1998 til 34 pct. af virksomhederne i 2000.

Virksomheder inden for undervisning og social- og sundhedsvæsen har oftest ansat praktikanter (hhv. 37 pct. og 36 pct. i 1998, 26 pct. og 34 pct. i 2000). Blandt virksomheder inden for offentlige tjenester

er det ca. 20 pct. eller hver femte virksomhed, der har ansat praktikanter i 1998 og 2000. For øvrige brancher ligger andelen af virksomheder, som har ansat praktikanter, på 5-10 pct. af virksomhederne.

Både den offentlige og den private sektor har forøget deres beskæftigelse af praktikanter, men der er ikke sket ændringer i, hvilke typer virksomheder praktikanterne er ansat på (sektor og virksomhedsstørrelse). I både 1998 og 2000 er de fleste praktikanter ansat på de små virksomheder i den private sektor (ca. 60 pct.) og på de store virksomheder i den offentlige sektor (54-57 pct.), jf. tabel 4.2.

Personer med indvandrerbaggrund

Ifølge virksomhedernes egne oplysninger er antallet af ansatte med flygtninge- eller indvandrerbaggrund (herunder 2. generationsindvandrere) let stigende fra 1998 til 2000. I 1998 oplyste virksomhederne, at de havde ansat godt 68.000 personer med flygtninge- eller indvandrerbaggrund. I 2000 ligger dette tal på godt 75.000 personer med flygtninge- eller indvandrerbaggrund, jf. bilagstabel 4.1.[2)]

I både 1998 og 2000 ligger denne undersøgelses skøn for antallet af beskæftigede personer med flygtninge- eller indvandrerbaggrund under de opgørelser, som Danmarks Statistik foretager. Det kan ligeledes konstateres, at denne undersøgelse også synes at undervurdere væksten i antallet af beskæftigede personer med flygtninge- eller indvandrerbaggrund, sammenlignet med Danmarks Statistiks opgørelser (Danmarks Statistik, 2001b).[3)] Forklaringen er formodentlig, at

---

2) Virksomhederne er blevet stillet følgende spørgsmål: "Beskæftiger virksomheden for tiden: Indvandrere/flygtninge, herunder 2. generationsindvandrere?" I bekræftende fald er virksomhederne blevet spurgt, hvor mange indvandrere/flygtninge, herunder 2. generationsindvandrere, de beskæftiger.

3) Danmarks Statstik opgør antallet af indvandrere og efterkommere, som er beskæftigede lønmodtagere, til 103.238 personer i 1998 og 121.889 personer i 2000. I alt udgør beskæftigede indvandrere og efterkommere (inkl. selvstændige og medhjælpende ægtefæller) 117.315 personer i 1998 og 137.716 personer i 2000. (Danmarks Statistik 2001b). Indvandrere er ifølge Danmarks Statistiks definitioner, personer, der er født i udlandet, uanset om de på et senere tidspunkt har fået dansk statsborgerskab. Efterkommere er derimod født i Danmark af forældre, der begge er indvandrere. I forhold til det spørgsmål, som er gengivet i dette kapitels fodnote 2, er der tale om en meget præcis afgrænsning af begreberne.

denne undersøgelse er baseret på en surveyundersøgelse blandt et udsnit af danske virksomheder, ligesom oplysningerne er indsamlet som et øjebliksbillede på et bestemt tidspunkt (tværsnit), mens Danmarks Statistiks opgørelser er en registerbaseret opgørelse for hele året. Der kan ikke konstateres nævneværdige forskelle på 1998 og 2000, når man ser på andelen af virksomheder, som angiver, at de har ansat flygtninge/indvandrere. I 1998 tilkendegav 16 pct. af alle virksomheder, at de havde flygtninge/indvandrere ansat, i 2000 ligger denne andel på 14 pct., jf. tabel 4.3.

Flygtninge og indvandrere bliver lidt hyppigere ansat i den offentlige sektor sammenlignet med den private sektor. Omkring 20 pct. af de offentlige virksomheder har ansat flygtninge/indvandrere i 1998 og 2000, i den private sektor ligger andelen på ca. 15 pct. af virksomhederne.

Tabel 4.3.
Andel virksomheder der beskæftiger indvandrere/flygtninge. Særskilt for undersøgelsesår, private og offentlige virksomheder samt virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Beskæftiger flygtninge/ indvandrere:							
1998	11	56	15	14	40	20	16
2000	10	51	13	14	51	19	14
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	772	718	1.490	361	614	975	2.465
2000	758	603	1.361	472	608	1.080	2.471

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

Inden for brancherne undervisning, social- og sundhedsvæsen samt offentlige tjenester har mellem hver fjerde og hver tredje virksomhed ansat flygtninge eller indvandrere (i både 1998 og 2000). Inden for brancherne landbrug m.v., fremstilling, bygge og anlæg, handel og private tjenester er det mellem hver syvende og hver tiende virk-

somhed, som har ansat personer fra denne gruppe (i både 1998 og 2000).

Der er forskel på, i hvilket omfang store og små virksomheder ansætter flygtninge eller indvandrere i såvel 1998 som 2000. Blandt de store private virksomheder har over halvdelen af virksomhederne ansat mindst én person med flygtninge- eller indvandrerbaggrund i såvel 1998 som 2000. Omkring hver tiende af de små virksomheder – både i den private og den offentlige sektor – har ansat flygtninge eller indvandrere.

Hvis man ser på, i hvilke typer af virksomheder flygtninge eller indvandrere er beskæftiget, finder man, at flygtninge eller indvandrere oftest er ansat på de store virksomheder. Mere end 8 ud af 10 flygtninge eller invandrere er ansat på virksomheder med 50 ansatte og derover i hhv. den private og den offentlige sektor (gælder for både 1998 og 2000), jf. tabel 4.4.

Tabel 4.4.
Indvandrere/flygtninge fordelt efter virksomhedsstørrelse, hvor de er beskæftiget. Særskilt for undersøgelsesår samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder		Offentlige virksomheder		Uvægtet antal
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	1-49	50 og derover	procentgrundlag
Flygtninge/indvandrere:					
1998	16	84	18	82	9.674
2000	13	87	14	86	12.378
Samtlige ansatte:					
1998	41	59	28	72	482.184
2000	44	56	30	70	468.081

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

Personer med ledighedsproblemer

Antallet af personer med ledighedsproblemer i jobtræning, individuel jobtræning, puljejob eller servicejob er ifølge virksomhedernes oplysninger faldet fra godt 23.000 personer i 1998 til lige over 19.000 personer i 2000 (i vægtede tal, jf. bilagstabel 4.2). Dette fald er ikke statistisk signifikant, men dækker over en mindre (ikke

signifikant) stigning i antallet af personer i jobtræning i den private sektor (på 13 pct.) og et større (signifikant) fald i den offentlige sektor (på 28 pct.).

Den offentlige sektor spiller en dominerende rolle i forhold til ansættelse af personer med ledighedsproblemer med løntilskud. I 1998 var omkring 75 pct. af de ledige ansat med løntilskud beskæftiget i den offentlige sektor, i 2000 er denne andel faldet til 65 pct.[4)]

Den væsentligste konkrete årsag til faldet i den offentlige sektor er, at ordningen med puljejob er afskaffet pr. 1. januar 2000. På den anden side kan man også konstatere, at faldet i antallet af puljejob ikke opvejes af en stigning i antallet af personer i jobtræning, hvilket umiddelbart kunne forventes set i lyset af afkortningen af dagpengeperioden (og fremrykningen af *ret og pligt-aktiveringen*), som trådte i kraft 1. januar 1999. Baggrunden for dette er formodentlig, at ledigheden falder i denne periode, jf. diskussionen i kapitel 2 om forskellige faktorer med betydning for udviklingen i virksomheders sociale engagement. Den faldende ledighed kan ligeledes betyde, at gruppen af ledige, som ikke finder beskæftigelse på ordinære vilkår, har problemer ud over ledighed, der betyder, at de ikke er i stand til at deltage i aktiverende foranstaltninger.

Andelen af virksomheder, der angiver, at de har ansat ledige med løntilskud (jobtræning, individuel jobtræning, puljejob og servicejob) er nærmest uændret (lige omkring10 pct.) i perioden 1998-2000 (jf. tabel 4.[5)]. Der er store forskelle på udviklingen i den private og den offentlige sektor. Blandt de private virksomheder angiver 5 pct., at de har ansat ledige med løntilskud i både 1998 og 2000, mens denne andel er faldet fra 36 pct. i 1998 til 22 pct. i 2000 blandt de offentlige virksomheder.

Blandt de private virksomheder er andelen, der har ansat ledige med løntilskud, ligeledes uændret for hhv. store og små virksomheder fra

---

4) Den offentlige sektor er forpligtet efter Lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik til at oprette et antal jobtræningspladser. Disse kvoter fastsættes af arbejdsministeren.

1998 til 2000. Derimod er der sket et fald i andelen af virksomheder, som har ansat ledige med løntilskud, blandt både små og store offentlige virksomheder, mest markant blandt de små offentlige virksomheder (fra 32 pct. i 1998 til 19 pct. i 2000).

Tabel 4.5.
Andel virksomheder der har ansat ledige ansatte med tilskud. Særskilt for undersøgelsesår, private og offentlige virksomheder samt virksomhedsstørrelse. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Har ansat ledige med løntilskud:							
1998	4	17	5	32**	53	36**	12
2000	4	17	5	19**	45	22**	9
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	772	718	1.490	361	615	976	2.466
2000	758	609	1.367	472	641	1.113	2.480

*Anm.: Jobtræning, individuel jobtræning, puljejob og servicejob. * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

Den offentlige sektor er som nævnt ovenfor en væsentlig arbejdsgiver for ledige med løntilskud. Dette forhold slår også igennem, når man ser på fordelingen på brancher. I 1998 var det bl.a. virksomheder inden for social- og sundhedsområdet (40 pct.) og undervisning (37 pct.), der havde ansat ledige med løntilskud. I 2000 er billedet nogenlunde uændret. Virksomheder inden for offentlige tjenester har forøget den andel, der har ansat ledige med løntilskud, fra 27 pct. i 1998 til 51 pct. i 2000 (denne ændring er statistisk signifikant).

Hvis man ser på, på hvilke typer af virksomheder ledige med løntilskud er beskæftiget (med hensyn til sektor og virksomhedsstørrelse), kan det konstateres, at der ikke er sket væsentlige ændringer fra 1998 til 2000. Ledige med løntilskud er oftest ansat på de små virksomheder, både i den private og den offentlige sektor – denne tendens gælder begge år jf. tabel 4.6.

Tabel 4.6.
Ledige ansat med tilskud fordelt efter virksomhedsstørrelse, hvor de er beskæftiget, særskilt for undersøgelsesår samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder		Offentlige virksomheder		Uvægtet antal
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	1-49	50 og derover	procentgrundlag
Ledige ansat med tilskud:					
1998	61	39	64	36	2.020
2000	71	29	53	47	2.231
Samtlige ansatte:					
1998	41	59	28	72	482.184
2000	44	56	30	70	468.081

*Anm.: Jobtræning, individuel jobtræning, puljejob og servicejob. * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

Personer med begrænsninger i arbejdsevnen

Virksomhedernes beskæftigelse af personer med begrænsninger i arbejdsevne omfatter en bred vifte af ansættelser. Ansættelser med løntilskud omfatter revalidering, fleksjob (herunder 50/50-ordning) og skånejob (herunder 1/3-ordning).[5] Derudover undersøges ansættelser efter de sociale kapitler i overenskomsterne (også kaldet aftalebaserede skånejob) og uformelle skånejob, hvilket defineres som ansættelser med et vist skåne-indhold, der ligger ud over de allerede nævnte ordninger.[6]

Beskæftigelsen af personer med nedsat arbejdsevne kan ske med eller uden løntilskud. Disse to forskellige former for beskæftigelse behandles nedenfor hver for sig.

5) Løntilskudsordningerne har, som nævnt indledningsvis, undergået en ændring i perioden 1998-2000. Pr. 1. juli 1998 blev 50/50-ordningen afløst af fleksjob, mens 1/3-ordningen blev afløst af skånejob. Virksomhederne har haft mulighed for at svare, at de havde ansatte i alle fire kategorier.

6) Virksomhederne er blevet stillet følgende spørgsmål: "Hvis vi ser bort fra dem, jeg lige har spurgt om (med løntilskud, handicappede, sociale kapitler), vil de så sige, at en eller flere medarbejdere på virksomheden i praksis har et skånejob?" I bekræftende fald er virksomhederne blevet spurgt om, hvor mange de har ansat i denne type job.

Personer med nedsat arbejdsevne i job med løntilskud

Virksomhedernes beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne i job med løntilskud (dvs. revalidering, fleksjob, skånejob, 50/50-ordning, 1/3-ordning) viser en stigende tendens fra ca. 15.000 i 1998 til ca. 19.000 i 2000 jf. bilagstabel 4.2. Den mest markante stigning gælder ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne i fleksjob (herunder 50/50-ordningen). Derudover viser ansættelser i revalidering en stigende tendens, mens ansættelser i skånejob (herunder 1/3-ordning) viser en faldende tendens.

Tabel 4.7.

Andel virksomheder der beskæftiger personer med begrænset arbejdsevne ansat med tilskud, ansatte med handicap, ansatte efter overenskomsternes sociale kapitler samt ansatte i uformelle skånejob. Særskilt for undersøgelsesår, private og offentlige virksomheder samt virksomheds-størrelse. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Beskæftiger personer med nedsat arbejdsevne ansat med tilskud:							
1998	4	19	5	13	35*	18	8
2000	5	18	6	16	48*	21	9
Beskæftiger personer med handicap:							
1998	7	29	9	18	35	22	12
2000	8	25	9	13	40	17	11
Beskæftiger personer ansat efter sociale kapitler:							
1998	3	9	4	3	8	4	4
2000	2	8	2	4	13	5	3
Beskæftiger personer i uformelle skånejob:							
1998	6	26	8	10	24*	13	9
2000	8	27	10	11	39*	15	11
Maksimalt uvægtet procentgrundlag:							
1998	772	718	1.490	361	615	976	2.466
2000	758	609	1.367	472	641	1.113	2.480

*Anm.: Ansættelser med tilskud omfatter fleksjob (herunder 50/50-ordning, skånejob (herunder 1/3-ordning) samt revalidering. * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

Andelen af virksomheder, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne med løntilskud, er uændret i perioden 1998-2000. 8-9 pct. af alle virksomheder har ansat personer med nedsat arbejdsevne i job med løntilskud, jf. tabel 4.7. De offentlige virksomheder har oftere end private virksomheder ansat personer med nedsat arbejdsevne med løntilskud. Omkring 20 pct. af de offentlige virksomheder angiver, at de har ansat personer med nedsat arbejdsevne i job med løntilskud. Den tilsvarende andel for de private virksomheder ligger på omkring 5 pct.

Andelen af virksomheder, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne med løntilskud, stiger med virksomhedsstørrelsen – i såvel den private som den offentlige sektor og for begge år (jf. tabel 4.7). I den private sektor er der ikke sket ændringer i fordelingen mellem store og små virksomheder: 4-5 pct. af de små virksomheder og 18-19 pct. af de store virksomheder har ansat personer med nedsat arbejdsevne i job med løntilskud i 1998 og 2000. Beregninger viser, at der er sket forholdsvis betydelige ændringer blandt de helt store private virksomheder (med 200 ansatte og derover). Blandt virksomheder med 201-500 ansatte er der sket en stigning i andelen, der har ansat personer med nedsat arbejdsevne med løntilskud (fra 20 pct. i 1998 til 38 pct. i 2000). Blandt virksomheder med over 500 ansatte er andelen steget fra 25 pct. i 1998 til 54 pct. i 2000.

I den offentlige sektor havde 13 pct. af de små virksomheder ansat personer med nedsat arbejdsevne i job med løntilskud i 1998, i 2000 er denne andel næsten uændret (16 pct.). Blandt de store virksomheder ses derimod en tendens til, at flere virksomheder ansætter personer med nedsat arbejdsevne i job med løntilskud. I 1998 tilkendegav godt en tredjedel (35 pct.) af de store offentlige virksomheder, at de havde ansatte med nedsat arbejdsevne med løntilskud, i 2000 er det knapt halvdelen (48 pct.). Beregninger viser, at det især er de mellemstore offentlige virksomheder (med 51-100 ansatte), der oftere ansætter personer med nedsat arbejdsevne. I 1998 tilkendegav 26 pct. af disse virksomheder, at de havde ansat personer med nedsat arbejdsevne i job med løntilskud, i 2000 er denne andel steget til 44 pct.

Virksomheder, som ansætter personer med nedsat arbejdsevne i job med løntilskud findes i 2000 hyppigst inden for brancherne undervisning (17 pct.), social- og sundhedsvæsen (17 pct.) og offentlige tjenester (43 pct.). Dette svarer til billedet fra 1998 med den tilføjelse, at andelen af virksomheder inden for offentlige tjenester, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne i job med løntilskud, er øget fra 26 pct. i 1998 til 43 pct. i 2000. I de øvrige brancher (landbrug, fremstilling, handel og privat service) ligger andelen af virksomheder, der beskæftiger personer med nedsat arbejdsevne i job med løntilskud på 5-8 pct. i perioden 1998-2000.

Tabel 4.8.
Personer med begrænset arbejdsevne ansat med tilskud, ansatte med handicap, ansatte efter overenskomsternes sociale kapitler samt ansatte i uformelle skånejob fordelt efter virksomhedsstørrelse, hvor de er beskæftiget, særskilt for undersøgelsesår samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder		Offentlige virksomheder		Uvægtet antal
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	1-49	50 og derover	procentgrundlag
Personer med nedsat arbejdsevne ansat med tilskud:					
1998	48*	52*	52	48	2.252
2000	72*	28*	52	48	2.759
Ansatte med handicap:					
1998	58	42	58	42	1.757
2000	62	38	54	46	1.849
Personer ansat efter sociale kapitler:					
1998	54	46	38	62	356
2000	24	76	43	57	886
Ansatte i uformelle skånejob:					
1998	54	46	44	56	2.159
2000	62	38	26	74	2.782
Samtlige ansatte:					
1998	41	59	28	72	482.184
2000	44	56	30	70	468.081

*Anm.: Ansættelser med tilskud omfatter fleksjob (herunder 50/50-ordning, skånejob (herunder 1/3-ordning) samt revalidering. * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

I 1998 var personer med nedsat arbejdsevne i job med løntilskud lige ofte ansat på små og store virksomheder (i både den private og den offentlige sektor). I den private sektor har de små virksomheder forøget deres andel af beskæftigelsen af personer med nedsat arbejdsevne med løntilskud fra 48 pct. i 1998 til 72 pct. i 2000. I den offentlige sektor er 52 pct. beskæftiget i de små virksomheder og 48 pct. i de store virksomheder i både 1998 og 2000 (jf. tabel 4.8).

Personer med nedsat arbejdsevne efter de sociale kapitler i overenskomsterne og i uformelle skånejob

Ansættelser efter de sociale kapitler i overenskomsterne og især uformelle skånejob spiller en væsentlig rolle, når det gælder ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne på danske virksomheder.

Alt i alt er virksomhedernes beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne i disse typer job steget fra knap 20.000 i 1998 til lige over 38.000 i 2000, jf. bilagstabel 4.3.

Denne stigning skyldes primært, at antallet af ansættelser i uformelle skånejob er steget fra lige over 16.000 i 1998 til godt 29.000 i 2000 (vægtede tal), hvilket svarer til en stigning på 84 pct. De fleste (omkring 60 pct.) uformelle skånejob er oprettet i den private sektor, hvilket svarer nogenlunde til fordelingen af beskæftigelsen i øvrigt.

Det kan diskuteres, om stigningen i antallet af uformelle skånejob alene er en reel stigning eller om den også kan skyldes, at virksomhederne er blevet mere opmærksomme på skåneindholdet i visse typer job, som ikke før blev betragtet som skånejob. Opfattelsen af, hvad der betragtes som skånejob er ikke statisk. Det forandrer sig i takt med arbejdsmarkedet (fx ændringer i de krav, der stilles til medarbejderne i form af fleksibilitet, personlige kompetencer m.v.). Se fx Thaulow & Friche (2000) for en fremstilling af processerne i forbindelse med omstilling, ændrede krav og marginalisering.

Det kan endvidere diskuteres, om der med disse ansættelser er tale om eksternt eller internt socialt engagement, dvs. hvorvidt disse job er beregnet for personer uden for virksomheden eller om de

er rettet imod virksomhedens egne medarbejdere med henblik på fastholdelse. I det omfang, der er tale om fastholdelse af egne medarbejdere, vil der være en risiko for, at der tælles dobbelt i forhold til resultaterne vedrørende virksomhedernes fastholdelse af medarbejdere, som behandles i kapitel 3.

Antallet af ansatte efter de sociale kapitler i overenskomsterne er ligeledes forøget (stigningen er dog ikke statistisk signifikant). Den mest markante stigning ses blandt de offentlige virksomheder – antallet af job efter de sociale kapitler i overenskomsterne er blevet mere end fordoblet på de offentlige virksomheder fra 1998 til 2000. I den forbindelse skal man dog være opmærksom på, at ansættelser med løntilskud (fx i fleksjob) også kan være omfattet af aftaler inden for de sociale kapitler i overenskomsterne (i den kommunale sektor har man fx et socialt kapitel, som omfatter såvel aftalebaserede skånejob som job med offentlige løntilskud).

Andelen af virksomheder, der har ansat personer med nedsat arbejdsevne efter de sociale kapitler eller i uformelle skånejob, er overordnet set uændret i perioden 1998-2000 (jf. tabel 4.7). 3-4 pct. af alle virksomheder angiver, at have ansat personer efter de sociale kapitler i overenskomsterne, mens omkring 10 pct. af virksomhederne angiver at have ansat personer i uformelle skånejob i både 1998 og 2000. I den private sektor har omtrent 3 pct. af virksomhederne ansat personer efter de sociale kapitler, mens omkring 9 pct. har ansat personer i uformelle skånejob. I den offentlige sektor har omkring 4 pct. af virksomhederne ansat personer efter de sociale kapitler, mens omkring 14 pct. har ansat personer i uformelle skånejob. Der er således forholdsvis beskedne forskelle imellem private og offentlige virksomheder, når det gælder ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne uden løntilskud.

Andelen af virksomheder, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne i uformelle skånejob er steget blandt de store offentlige virksomheder (fra 24 pct. i 1998 til 39 pct. i 2000, jf. tabel 4.7). Blandt disse virksomheder findes den største stigning på virksomheder med 101-200 ansatte (fra 28 pct. i 1998 til 47 pct. i 2000). Der er ikke sket ændringer for øvrige virksomheder fra 1998 til 2000.

Virksomheder, der ansætter personer efter de sociale kapitler i overenskomsterne ligger i hele perioden på mellem 5-10 pct. inden for alle brancher. Virksomheder, der ansætter personer i uformelle skånejob findes hyppigst inden for brancherne undervisning (25 pct. i 1998, 21 pct. i 2000), andre offentlige tjenester (23 pct. i 1998, 34 pct. i 2000), landbrug m.v., fremstilling, forsyning, bygge og anlæg (12 pct. i både 1998 og 2000), samt social- og sundhedsvæsen (9 pct. i 1998 og 13 pct. i 2000).

Ansatte efter de sociale kapitler i overenskomsterne var i 1998 oftest ansat på de små virksomheder i den private sektor (54 pct.) og på de store virksomheder i den offentlige sektor (62 pct.), jf. tabel 4.8. I den offentlige sektor er fordelingen på små og store virksomheder uændret i 2000. I den private sektor ses en svag tendens til, at de små virksomheders andel af beskæftigelsen er faldet.

Ansatte i uformelle skånejob var i 1998 oftest ansat på de små virksomheder i den private sektor (54 pct.) og på de store virksomheder i den offentlige sektor (56 pct.). I den private sektor er der ikke sket ændringer fra 1998 til 2000, mens der i den offentlige sektor ses en svag tendens til, at de små virksomheders andel af beskæftigelsen er faldet.

Handicappede

Handicappede, der er beskæftiget på virksomhederne, er ikke medtaget i opgørelserne ovenfor. Begrundelsen er, at handicappede kan være ansat med eller uden løntilskud, i jobtræning, i fleksjob eller på helt ordinære vilkår. Der er derfor en risiko for, at de handicappede kommer til at indgå mere end en gang i opgørelserne, hvorfor det er valgt at behandle emnet i et særskilt afsnit.

Antallet af handicappede, ansat på danske virksomheder, ligger på omkring 20.000 personer i både 1998 og 2000, jf. bilagstabel 4.3. Som diskuteret hos Larsen & Weise (1999), ligger dette tal langt under de ca. 100.000 personer hos Bengtsson (1997), der angiver, at de har en så stor funktionshæmning, at der i undersøgelsens forstand er tale om et handicap. Forskellen kan bl.a. hænge sammen med, at funktionshæmningen hos Bengtsson vurderes af personen

selv, mens denne undersøgelse anvender virksomhedernes vurdering af medarbejderne. Det er tænkeligt, at virksomhederne kun har kendskab til medarbejdernes handicap i det omfang, det enten er synligt eller har betydning for udførelsen af arbejdsopgaverne.

Offentlige virksomheder har oftere end private virksomheder ansat personer med handicap. Omkring dobbelt så mange offentlige virksomheder (22 pct. i 1998 og 17 pct. i 2000) tilkendegiver, at de har ansat personer med handicap, sammenlignet med private virksomheder (9 pct. i både 1998 og 2000).

I den private sektor har 29 pct. af de store virksomheder i 1998 ansat handicappede, i 2000 er denne andel næsten uændret (på 25 pct.) jf. tabel 4.7. Inden for gruppen af store private virksomheder er der dog sket væsentlige ændringer. Beregninger viser, at virksomheder med 201-500 i 2000 langt hyppigere (45 pct.) ansætter personer med handicap end de gjorde i 1998 (34 pct.). Blandt de små private virksomheder ligger andelen af virksomheder, som har handicappede ansat, på 7-8 pct. i 1998-2000.

I 1998 angav 35 pct. af de store offentlige virksomheder, at de havde handicappede ansat, i 2000 er denne andel på 40 pct. Blandt de små offentlige virksomheder er andelen, der har ansat handicappede, faldet fra 18 pct. i 1998 til 13 pct. i 2000. Disse ændringer er ikke statistisk signifikante.

Virksomheder, der ansætter handicappede, findes hyppigst inden for brancherne undervisning (28 pct. i 2000) og offentlige tjenester (33 pct. i 2000). Blandt virksomheder inden for landbrug m.v., fremstilling, forsyning, bygge og anlæg havde 12-13 pct. ansat handicappede i 2000. På omtrent samme niveau ligger virksomheder inden for social- og sundhedsområdet (13 pct. i 2000). I de øvrige brancher, herunder handel og private serviceerhverv ligger andelen af virksomheder, som har ansat handicappede på 10 pct. eller derunder i 2000.

Beskæftigelsen af handicappede fordelt på sektor og virksomhedsstørrelse har ikke ændret sig betydeligt i perioden 1998-2000, jf. tabel 4.8.

Konklusion

Udviklingen i virksomhedernes eksterne sociale engagement belyses ved at se på, i hvilket omfang virksomhederne medvirker til at integrere personer, som ellers kunne have svært ved at opnå eller fastholde beskæftigelse.

Som nævnt i kapitel 2 kan der overordnet skelnes imellem *forebyggende eksternt og afhjælpende eksternt* socialt engagement.

Det *forebyggende eksterne* sociale engagement vedrører en indsats, der har til formål at forhindre sociale problemer i at opstå. De mest relevante indikatorer på denne del af virksomhedernes eksterne sociale engagement er ansættelse af elever/lærlinge, voksenlærlinge og praktikanter, samt flygtninge og indvandrere (herunder 2. generationsindvandrere). I denne undersøgelse er de mest markante ændringer, at andelen af de private virksomheder, som beskæftiger elever/lærlinge er faldet væsentligt. Virksomhedernes beskæftigelse af elever/lærlinge har dog ikke ændret sig i absolutte tal: Antallet af elever/lærlinge ligger på godt 100.000 personer i både 1998 og 2000.

Der er heller ikke sket ændringer i fordelingen af elever/lærlinge mellem private og offentlige virksomheder: Omkring 70 pct. af alle elever/lærlinge er ansat på private virksomheder (i både 1998 og 2000). Til gengæld viser denne undersøgelse, at der er sket et markant fald i andelen af private virksomheder, som har ansat elever/lærlinge (fra 36 pct. i 1998 til 29 pct. i 2000). Det er især de helt små private virksomheder (med op til 20 ansatte), som mindre hyppigt ansætter elever eller lærlinge.

Virksomhedernes beskæftigelse af voksenlærlinge og praktikanter er derimod steget i absolutte tal og for begge gruppers vedkommende mest i den private sektor. De fleste voksenlærlinge (80 pct.) er ansat i den private sektor, mens de fleste praktikanter (58 pct. i 2000) er ansat i den offentlige sektor. Der er ikke sket ændringer i andelen af virksomheder, som har ansat hhv. voksenlærlinge og praktikanter på virksomhedsstørrelse: Store virksomheder har oftere end små virksomheder ansat voksenlærlinge eller praktikanter.

Hvis man ser på, hvor voksenlærlinge og praktikanter er ansat (dvs. alle voksenlærlinge og praktikanter fordeles på offentlige og private virksomheder samt virksomhedsstørrelse), finder man, at især de små private virksomheder har forholdsvis mange voksenlærlinge eller praktikanter ansat, set i forhold til deres andel af den samlede beskæftigelse. Voksenlærlinge eller praktikanter er oftest (omkring 60 pct.) på de små virksomheder i den private sektor. I den offentlige sektor er der derimod sket et markant fald i andelen af voksenlærlinge og praktikanter, som er ansat på små (fra omkring 49 pct. i 1998 til 20 pct. i 2000).

Virksomhedernes beskæftigelse af personer med indvandrerbaggrund (flygtninge eller indvandrere, herunder 2. generationsindvandrere) har ikke ændret sig fra 1998 til 2000, hverken når man ser på hvor mange flygtninge eller indvandrere (herunder 2. generationsindvandrere), som virksomhederne oplyser at have ansat, eller når man ser på, hvordan beskæftigelsen af flygtninge eller indvandrere fordeler sig på offentlige og private virksomheder. Offentlige virksomheder har lidt oftere ansat flygtninge eller indvandrere, sammenlignet med private virksomheder. Inden for både den private og den offentlige sektor er det de store virksomheder, som oftest ansætter flygtninge eller indvandrere.

Det *afhjælpende eksterne* sociale engagement vedrører virksomhedernes beskæftigelse af personer, som er ledige eller har fået nedsat arbejdsevne pga. af sygdom, ulykke eller nedslidning. Det mest markante ved udviklingen i indsatsen er, at især offentlige virksomheder i mindre omfang ansætter personer med ledighedsproblemer og i større omfang ansætter personer med nedsat arbejdsevne. Stigningen i ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne skyldes især flere ansatte i fleksjob og især i uformelle skånejob.

Virksomhedernes beskæftigelse af personer med *ledighedsproblemer* viser en faldende tendens fra 1998 til 2000, mest markant blandt de offentlige virksomheder. Faldet vedrører primært ledige i jobtræning eller puljejob. Andelen af offentlige virksomheder, som har ansat personer med ledighedsproblemer, er ligeledes faldet markant (fra 36 pct. i 1998 til 22 pct. i 2000). Det er især de små offentlige virk-

somheder, som ikke ansætter personer med ledighedsproblemer nær så ofte i 2000 som i 1998.

I modsætning til virksomhedernes beskæftigelse af personer med ledighedsproblemer er der sket en betydelig stigning i virksomhedernes ansættelser af personer med *nedsat arbejdsevne.* For løntilskudsansættelserne gælder det især ansættelser i fleksjob og for øvrige ordninger gælder det især uformelle skånejob.

I 1998 rapporterede virksomhederne, at de havde godt 34.000 personer med nedsat arbejdsevne ansat, i 2000 ligger det tal på godt 57.000. Ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne i fleksjobs og i uformelle skånejob er steget mest markant i perioden 1998 til 2000.

Antallet af personer med nedsat arbejdsevne, der er ansat i fleksjob, er steget i både den offentlige og især i den private sektor. De fleste ansatte i fleksjob (godt 60 pct.) er ansat i den offentlige sektor i både 1998 og 2000.

Antallet af personer med nedsat arbejdsevne, som er ansat i uformelle skånejob, er steget fra lige over 16.000 personer i 1998 til godt 29.000 personer i 2000. Stigningen er mest markant i den private sektor, hvor de fleste (omkring 60 pct.) af alle ansatte i uformelle skånejob er beskæftiget.

Endelig er der også sket en stigning i antallet af ansatte efter de sociale kapitler i overenskomsterne, især i den offentlige sektor (en stigning fra lige over 1.000 personer i 1998 til næsten 3.000 personer i 2000).

Andelen af alle virksomheder, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne, har ikke ændret sig nævneværdigt fra 1998 til 2000. 8-9 pct. af alle virksomheder angiver, at de har ansat personer med nedsat arbejdsevne med løntilskud, en næsten tilsvarende andel af virksomhederne har ansat personer med nedsat arbejdsevne i uformelle skånejob, mens en noget mindre andel (3-4 pct.) har ansatte efter de sociale kapitler i overenskomsterne. Disse andele

gælder både 1998 og 2000. Stigningen i beskæftigelsen af personer med nedsat arbejdsevne skyldes således ikke, at flere virksomheder deles om indsatsen, men at virksomheder, som beskæftiger personer med nedsat arbejdsevne, beskæftiger flere af disse personer.

Der er endvidere sket ændringer i fordelingen på små og store virksomheder – mest markant inden for den offentlige sektor. De store offentlige virksomheder ansætter i 2000 langt oftere personer med nedsat arbejdsevne med løntilskud eller i uformelle skånejob, end de gjorde i 1998. For øvrige virksomheder (eller ordninger) er der ikke sket ændringer fra 1998 til 2000.

Samlet set er den væsentligste ændring fra 1998 til 2000, at virksomhedernes ansættelse af ledige med løntilskud er faldet, samtidig med at ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne er steget.

Baggrunden er, at antallet af ledige ansat i jobtræning eller puljejob er faldet med næsten 5.000 personer, mens antallet af personer med nedsat arbejdsevne i job med løntilskud er steget med næsten 4.500 personer. Det samlede antal personer med ledighedsproblemer eller nedsat arbejdsevne i job med løntilskud er derfor stort set uændret fra 1998 til 2000 (i alt omkring 38.000 personer).

Den væsentligste ændring er imidlertid udviklingen i antallet af ansatte i uformelle skånejob, som er forøget med 13.000 personer i perioden 1998-2000. Det er dog vigtigt at huske på, at den øgede fokus på virksomhedernes indsats i forbindelse med det rummelige arbejdsmarked, kan have skabt øget opmærksomhed om de uformelle skånejob, ligesom opfattelsen af, hvad der er et uformelt skånejob kan ændre sig i forbindelse med udviklingen på arbejdsmarkedet generelt.

Kapitel 5

Virksomhedernes brug af løntilskud

Som nævnt oplyser virksomhederne, at de har ansat ca. 38.000 personer med ledighedsproblemer eller nedsat arbejdsevne i job med løntilskud, jf bilagstabel 4.2. I dette kapitel belyses virksomhedernes vurdering af ansættelser med løntilskud. Virksomhederne er blevet spurgt, om ansættelser med løntilskud medfører, at de ordinært ansatte belastes eller aflastes. Virkomheder er ligeledes blevet spurgt, om ansatte med løntilskud medfører, at der løses opgaver, som ellers ikke ville blive løst, og i hvilket omfang ansættelser med løntilskud mindsker behovet for at ansætte medarbejdere uden tilskud. Endelige er virksomhederne blevet spurgt, om de ville have ansat én eller flere af de samme personer eller andre personer uden tilskud, hvis ikke det havde været muligt at få løntilskud – og i bekræftende fald af hvor mange.

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

I 2000, som i 1998, vurderer virksomhederne, at ansættelser med løntilskud generelt oftere aflaster end de belaster de øvrige medarbejdere. Der er dog en tendens til at virksomhedernes vurdering af ansættelser med tilskud er lidt mindre positiv i 2000 end i 1998.

Andelen af virksomheder, som vurderer, at ansatte med tilskud medfører en *belastning* af de øvrige ansatte, ligger på 22 pct. i både 1998 og 2000. Den uændrede andel dækker over mindre ændringer i både positiv og negativ retning. Blandt private virksomheder, der kun har ansat ledige med løntilskud, angiver færre i 2000, at løntilskudsansættelser er en belastning for de ordinært ansatte, mens andelen med dette synspunkt er vokset blandt virksomheder, der har både ledige og personer med nedsat arbejdsevne ansat med løntilskud. Forskydningerne er meget små og ændrer ikke det samlede billede.

Derimod vurderer lidt færre virksomheder (60 pct.) i 2000, at ansættelser med tilskud medfører en *aflastning* af de øvrige ansatte, sammenlignet med 1998 (70 pct.), jf. tabel 5.1.

Virksomhedernes vurdering af konsekvenserne af ansættelser med løntilskud varierer, alt efter hvilken type af ansættelser med tilskud der er tale om:

I den *private sektor* ses en tendens til, at virksomheder, som har ansat personer med nedsat arbejdsevne med tilskud, i 2000 oftere end i 1998 vurderer, at ansættelser med tilskud betyder en aflastning af de øvrige ansatte. Tendensen blandt private virksomheder, som har ansat begge typer ansatte med tilskud går i samme retning, mens tendensen blandt private virksomheder, som kun har ansat ledige med løntilskud, går i modsat retning.

Tabel 5.1.
Andelen af virksomheder, der mener, at nogle ordinært ansatte belastes hhv. aflastes ved ansættelser med løntilskud, særskilt for undersøgelsesår, offentlige og private virksomheder samt for virksomheder der har ansat ledige og personer med begrænset arbejdsevne med tilskud. Procent.

	Private virksomheder med følgende grupper ansat			Offentlige virksomheder med følgende grupper ansat			Alle
	Personer med begrænset arbejdsevne	Ledige	Begge grupper	Personer med begrænset arbejdsevne	Ledige grupper	Begge	
Ja, nogle ordinært ansatte belastes mere end ellers:							
1998	17	31	13	23	21	30	22
2000	20	16	29	13	23	29	22
Ja, nogle ordinært ansatte aflastes:							
1998	56	67	51	53	87	92	70
2000	63	40	84	53	86	78	60
Maksimalt uvægtet procentgrundlag:							
1998	144	105	48	152	275	170	983
2000	193	80	57	215	192	249	1.049

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

Der er som nævnt tale om tendenser – ingen af de viste forskelle i virksomhedernes besvarelser er statistisk signifikante, hvilket kan hænge sammen med, at der er tale om et forholdsvis lille antal virksomheder i de enkelte grupper.

I den *offentlige sektor* er der ingen væsentlige ændringer fra 1998 til 2000 i virksomhedernes vurdering af konsekvenserne af ansættelser med løntilskud. Ingen af de viste forskelle på de offentlige virksomheders besvarelse i hhv. 1998 og 2000 i tabel 5.1 er statistisk signifikante.

Løntilskudsansættelsers betydning for virksomhedens produktion og ansættelsesbehov

Et diskussionsemne i forbindelse med ansættelser med løntilskud (fx fleksjob, skånejob, jobtræning m.v.) er, i hvilket omfang disse ansættelser erstatter ordinære stillinger, eller i hvilket omfang der er tale om merbeskæftigelse af en gruppe personer, der ellers ikke ville være plads til på arbejdsmarkedet.

Dette spørgsmål belyses på tre måder:

- For det første er virksomhederne blevet spurgt, om ansatte med løntilskud betyder, at der bliver udført arbejdsopgaver, som ellers ikke ville blive udført
- For det andet er virksomhederne blevet spurgt, hvorvidt ansættelser med løntilskud betyder, at behovet for at ansætte medarbejdere uden tilskud formindskes
- For det tredje er virksomhederne blevet spurgt, hvorvidt de ville have ansat en eller flere af de samme eller andre personer uden tilskud, hvis det ikke var muligt at få løntilskud – og i bekræftende fald hvor mange personer det drejer sig om

Overordnet set giver virksomhederne udtryk for, at ansættelser med løntilskud betyder en merproduktion på virksomheden. Dette svarer til resultaterne hos Larsen og Weise (1999):

Lidt over halvdelen (hhv. 53 pct. og 56 pct.) af de virksomheder, som har ansat personer i et job med løntilskud, vurderer at der

bliver *udført opgaver, som ellers ikke ville blive udført.* Denne andel varierer lidt mellem 1998 og 2000 – alt efter hvilken type af ansatte med tilskud, der er tale om, jf. tabel 5.2 .

Tabel 5.2.
Andelen af virksomheder med ansatte med løntilskud, der har svaret bekræftende på en række spørgsmål vedr. ansættelser af personer med tilskud. Særskilt for offentlige og private virksomheder samt for virksomheder der har ansat ledige og personer med begrænset arbejdsevne med tilskud. Procent.

	Private virksomheder med følgende grupper ansat			Offentlige virksomheder med følgende grupper ansat			Alle
	Personer med begrænset arbejdsevne	Ledige	Begge grupper	Personer med begrænset arbejdsevne	Ledige grupper	Begge	
Ja, ansættelser med tilskud medfører, at der bliver udført arbejdsopgaver, der ellers ikke ville blive udført:							
1998	36	49	73	62	61	85	53
2000	59	39	63	65	65	81	56
Ja, behovet for at ansætte medarbejdere uden tilskud bliver mindre end ellers:							
1998	23	26	48	12	24	43	26
2000	31	37	13	22	26	23	28
Ja, ville have ansat en eller flere af de samme eller andre personer uden tilskud, hvis det ikke havde været muligt at få løntilskud:							
1998	50	18*	47	36	11	24	25
2000	45	54*	20	15	12	18	22
Maksimalt uvægtet procentgrundlag:							
1998	142	105	47	152	275	168	972
2000	193	81	59	214	188	248	1.051

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

Andelen af virksomheder, som giver udtryk for, at ansættelser med løntilskud betyder, at *behovet for ordinære ansættelser formindskes* er næsten uændret i 2000 (28 pct.), sammenlignet med 1998 (26 pct.). Igen varierer andelene lidt fra 1998 til 2000, alt efter om der er tale om private eller offentlige virksomheder og efter type af tilskudsansættelse, men disse forskelle er ikke statistisk signifikante.

Generelt giver virksomhederne således udtryk for, at ansatte med tilskud betyder en merproduktion på virksomhederne i både 1998 og 2000.

Heller ikke i spørgsmålet om (og i hvilket omfang) ansatte i job med løntilskud *fortrænger* ordinært ansatte, er der nogen væsentlig forskel på 1998 og 2000.

Fortrængningseffekten belyses på to måder: Virksomhederne er for det første blevet spurgt om, hvorvidt ansatte med tilskud betyder, at *behovet for at ansætte medarbejdere uden tilskud bliver mindre end ellers.*

Overordnet set svarer omkring eller lidt over en fjerdedel af alle virksomheder, som har ansatte med løntilskud, at disse ansatte mindsker behovet for ordinære ansættelser, jf. tabel 5.2. Det gælder både 1998 og 2000. Der er variationer i svarene, når man fordeler på virksomhedens ejerforhold og efter hvilke ansættelser med tilskud, det drejer sig om. Fx giver private virksomheder oftere end offentlige virksomheder udtryk for, at ansættelser med løntilskud mindsker behovet for ordinære ansættelser.

For det andet er virksomhederne blevet bedt om at vurdere, om *de ville have ansat én eller flere af de samme personer eller andre personer uden tilskud, hvis det ikke havde været muligt at få løntilskud.*

Omtrent en fjerdedel af alle virksomheder svarer (i både 1998 og 2000), at de ville have ansat en eller flere af de samme personer eller andre personer uden tilskud, hvis det ikke havde været muligt at få tilskud. Private virksomheder giver oftere end offentlige virksomheder udtryk for, at de ville have ansat én eller flere af de samme personer eller andre personer i ordinære stillinger.

Blandt private virksomheder, der kun har ansat ledige med løntilskud, angiver en markant større andel (54 pct.) af virksomhederne i 2000, at de ville have ansat én eller flere af de samme eller andre personer uden tilskud, sammenlignet med 1998 (18 pct.). Dette kan være udtryk for, at nedgangen i arbejdsløsheden slår igennem hos nogle private virksomheder, som derfor begynder at opleve en mangel på ordinær arbejdskraft.

Alt i alt kan man sige, at ca. 3/4 af de virksomheder, som har ansatte med løntilskud, ikke mener at dette mindsker deres behov for medarbejdere uden tilskud. Tilsvarende finder 3/4 af disse virksomheder,

Tabel 5.3.
Andel af personer ansat med løntilskud, som virksomhederne ville have ansat, selv om det ikke havde været muligt at få løntilskud i 1998 og 2000. Særskilt for virksomheder der har ansat forskellige grupper med tilskud og offentlige og private virksomheder. Procent.

	Private virksomheder		Offentlige virksomheder		Alle virksomheder	
	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Har alene ansat ledige med tilskud:						
1998	15	115	7	285	9	400
2000	42	84	13	199	26	283
Har alene ansat personer med begrænset arbejdsevne med tilskud:						
1998	41	149	21	157	32	306
2000	28	199	11	222	22	421
Har ansat begge grupper med tilskud:						
1998	10	52	11	176	11	228
2000	9	61	7	255	7	316
Har ansat personer med tilskud, men kender ikke ordningen:						
1998	55	50	17	27	44	77
2000	10	31	2	29	5	60
Alle der har ansatte med tilskud:						
1998	29	359	11	603	17	989
2000	28	367	9	694	17	1.061

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

at de ikke ville have ansat disse personer, såfremt det ikke var muligt at få løntilskud.

Tabel 5.3 belyser, i hvor *stort omfang ansættelser med tilskud kan siges at erstatte ordinære ansættelser.* Virksomhederne er blevet spurgt om, hvor mange af de personer, som de har ansat med tilskud, de ville have ansat, hvis ikke det var muligt at få løntilskud. Overordnet set gælder dette for 17 pct. af løntilskudsansættelserne i både 1998 og 2000, jf. tabel 5.3. Dette svarer til, at omkring 7.000 stillinger med løntilskud, ville være blevet besat ordinært, hvis det ikke havde været muligt at få løntilskud (i både 1998 og 2000).

Andelen at løntilskudsansættelser, som virksomhederne vurderer ville være blevet besat ordinært, hvis det ikke havde været muligt at få løntilskud, er større blandt de private virksomheder end blandt de offentlige virksomheder. De private virksomheder tilkendegiver, at knapt 30 pct. af løntilskudsansættelserne ville være blevet besat ordinært, hvis det ikke havde været muligt at få løntilskud. Den tilsvarende andel i den offentlige sektor ligger på omkring 10 pct..

Tabel 5.3 viser en tendens i retning af, at det især er ansættelser af ledige med løntilskud, som virksomhederne vurderer ville kunne besættes ordinært, hvis det ikke var muligt at få løntilskud: denne tendens er stigende fra 15 pct. i 1998 til 42 pct. i 2000 for ansættelser af ledige med løntilskud og faldende fra 41 til 28 pct., når det gælder ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne.

Konklusion

Virksomhederne oplyser, at de tilsammen har ansat omkring 38.000 personer i job med løntilskud (i både 1998 og 2000). Samlet set er der ikke sket store ændringer i virksomhedernes vurdering af ansættelser med løntilskud. Virksomhederne tilkendegiver fortsat, at ansatte med løntilskud *oftere aflaster end belaster* de ordinært ansatte. Virksomhederne vurderer desuden, og at ansatte med løntilskud *udgør en merbeskæftigelse* på virksomheden, idet ansættelserne med tilskud betyder, at der udføres arbejdsopgaver, som ellers ikke ville blive udført.

Ansatte med tilskud mindsker i et vist omfang behovet for at ansætte medarbejdere uden tilskud (omkring en fjerdedel af virksomhederne giver udtryk herfor). Omfanget af denne fortrængning kan opgøres til omkring 7.000 stillinger på landsplan i både 1998 og 2000, svarende til 17 pct. af alle løntilskudsansættelser.

Undersøgelsen viser desuden en tendens til, at de virksomheder, som udelukkende har ledige i løntilskudsansættelser, i 2000 oftere end i 1998 giver udtryk for, at de ville have ansat en eller flere af de samme personer eller andre personer uden løntilskud, hvis det ikke var muligt at få løntilskud.

Kapitel 6

Socialt engagement – muligheder, barrierer, holdninger og eksternt samarbejde

I dette kapitel belyses udviklingen fra 1998 til 2000 med hensyn til tre forhold. For det første virksomhedernes muligheder og barrierer for at have ansatte med nedsat arbejdsevne: Er det økonomisk og praktisk muligt for virksomhederne at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat? Vurderer virksomhederne, at udviklingen i arbejdspladsens situation, overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet og offentlige ordninger har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne?

For det andet virksomhedernes holdninger til at fastholde og integrere medarbejdere med nedsat arbejdsevne: Er der sket en udvikling i virksomhedernes holdning til at fastholde og integrere medarbejdere med nedsat arbejdsevne og i deres holdning til, hvilken indsats danske virksomheder i fremtiden i bør yde for disse grupper af personer?

For det tredje belyses virksomhedernes kontakt med kommune og arbejdsformidling og virksomhedernes samarbejde med offentlige myndigheder og andre vedrørende fastholdelse og integration af udsatte grupper.

Muligheder og barrierer – praktisk og økonomisk muligt

Når virksomhederne betragtes under ét, er der kun en begrænset udvikling i vurderingen af, i hvor høj grad det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat. I både 1998 og 2000 er der således kun få virksomheder, som synes, at det i høj grad er praktisk og økonomisk muligt

at beskæftige medarbejdere med nedsat arbejdsevne, og flertallet mener, at det i mindre grad eller slet ikke er muligt (se kolonnen Alle i tabel 6.1). Ligeledes er det fortsat oftere private end offentlige virksomheder og oftere store end små virksomheder, som har en negativ vurdering af mulighederne. De svarer, at det slet ikke er praktisk og økonomisk muligt, at beskæftige medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Tabel 6.1.
Virksomhedernes opfattelse i 1998 og 2000 af, i hvor høj grad det er praktisk og økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
I høj grad:							
1998	4	3	4	6	3	5	4
2000	6	6	6	4	7	5	5
I nogen grad:							
1998	20	35	21	23	28	24	22
2000	21	35	22	41	43	41	26
I mindre grad:							
1998	37	45	38	41	57	44	40
2000	40	42	40	34	42	35	39
Slet ikke:							
1998	39	17	37	30	11	26	35
2000	33	17	32	21	8	19	29
I alt:							
1998	100	100	100	100	100	100	100
2000	100	100	100	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	761	712	1.478	361	608	971	2.449
2000	745	603	1.351	465	637	1.102	2.453
Signifikansniveau for forskel mellem 1998 og 2000[1)]	--	--	--	**	*	**	--

*1) -- angiver at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 pct.s niveau, ** at forskel er signifikant på 1 pct.s niveau, og *** at forskel er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

Der er imidlertid en tendens til, at virksomhedernes vurdering er lidt mere positiv i 2000 end i 1998. Det kommer for det første til udtryk ved, at andelen af samtlige virksomheder, som svarer, at det slet ikke er praktisk og økonomisk muligt at beskæftige medarbejdere med nedsat arbejdsevne, er faldet – fra 35 pct. i 1998 til 29 pct. i 2000. Og for det andet ved, at der er lidt flere virksomheder i 2000 (31 pct.) end i 1998 (25 pct.), som mener, at det i høj grad eller i nogen er muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat.[1)]

Denne forholdsvis beskedne positive udvikling skyldes især udviklingen på de offentlige virksomheder. I 1998 svarede 24 pct. af disse virksomheder, at det i nogen grad var praktisk og økonomisk muligt, at beskæftige medarbejdere med nedsat arbejdsevne mod 41 pct. i 2000. Denne udvikling kan hænge sammen med, at ændringer i overenskomsterne og offentlige ordninger især har forbedret offentlige virksomheders muligheder for at fastholde sygemeldte medarbejdere, jf. nedenfor.

Muligheder og barrierer – udviklingen i virksomhedens situation

Der er ikke væsentlige ændringer imellem 1998 og 2000 i virksomhedernes vurdering af, om udviklingen i virksomhedens/arbejdspladsens situation har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, se tabel 6.2.

I både 1998 og 2000 er der flest virksomheder (ca. 40 pct.), som svarer, at udviklingen i virksomhedens situation hverken har gjort det lettere eller sværere, mens andelen, som synes, det er blevet meget eller noget lettere (ca. 11 pct.) er væsentlig mindre end andelen, som synes, at det er blevet meget eller noget sværere (ca. 32 pct.).

---

1) Disse forskelle er kun signifikante, når virksomhederne fordeles i to kategorier (i modsætning til i tabel 6.1, hvor de er fordelt i fire kategorier). I det ene tilfælde sammenlignes virksomheder, som svarer "slet ikke" med dem, som svarer noget andet ("i høj grad", "i nogen grad" og "i mindre grad"), og i det andet tilfælde sammenlignes virksomheder, som svarer "i høj grad" eller i "nogen grad" med dem, som svarer i "mindre grad" eller "slet ikke".

Tabel 6.2.

Virksomhedernes opfattelse i 1998 og 2000 af, om udviklingen i de senere år i arbejdspladsens situation har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Meget lettere:							
1998	1	1	1	1	1	1	1
2000	1	1	1	0	0	0	1
Noget lettere:							
1998	8	16	9	10	6	9	9
2000	11	16	11	14	12	13	12
Hverken lettere/sværere:							
1998	43	33	42	37	36	36	41
2000	41	38	41	31	31	31	39
Noget sværere:							
1998	21	30	21	27	34	28	23
2000	18	22	18	29	33	29	20
Meget sværere:							
1998	9	10	9	20	13	19	11
2000	9	13	9	13	20	14	10
Ved ikke:							
1998	19	11	18	6	10	7	16
2000	20	10	20	12	3	11	18
I alt:							
1998	100	100	100	100	100	100	100
2000	100	100	100	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	766	714	1.484	360	614	976	2.461
2000	756	608	1.367	472	640	1.112	2.479
Signifikansniveau for forskel mellem 1998 og 2000[1)]	--	--	--	--	--	--	--

*1) -- angiver at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 pct.s niveau, ** at forskel er signifikant på 1 pct.s niveau, og *** at forskel er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

I begge år vurderer offentlige virksomheder markant oftere end private virksomheder, at udviklingen i virksomhedens/arbejdspladsens situation har gjort det noget eller meget sværere at have medarbej-

dere med nedsat arbejdsevne. I 1998 svarede 47 pct. af de offentlige virksomheder, at udviklingen i virksomhedens situation havde gjort det noget eller meget sværere mod kun 30 pct. blandt de private virksomheder. I 2000 er de tilsvarende andele 43 pct. og 27 pct.

Muligheder og barrierer – udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet

Samlet set er der ikke nævneværdige forskelle mellem 1998 og 2000 i virksomhedernes vurdering af, om udviklingen i de senere år i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, se tabel 6.3. I begge år er der således ingen virksomheder, som mener, at det er blevet meget lettere, mens kun 6-7 pct. mener at det er blevet noget lettere. En stor andel af virksomhederne svarer "ved ikke" i både 1998 (32 pct.) og 2000 (36 pct.), hvilket kan tyde på, at mange virksomheders kendskab til overenskomster og aftaler ikke er tilstrækkeligt til, at de kan svare på, om udviklingen har gjort det nemmere/sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat.

I 1998 var der ingen forskel på, hvor ofte offentlige og private virksomheder vurderede, at udviklingen i overenskomster/aftaler havde gjort det noget eller meget lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Det har ændret sig i 2000, hvor 15 pct. af de offentlige virksomheder mener, at udviklingen har gjort det noget eller meget lettere mod kun 6 pct. blandt de private virksomheder. Af tabel 6.3 kan det således ses, at der i 2000 er 23 pct. blandt de store offentlige virksomheder, som mener, at det er blevet noget eller meget lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne mod kun 9 pct. i 1998. En lignende (men i dette tilfælde ikke statistisk signifikant) udvikling kan ses blandt små offentlige virksomheder. En mulig forklaring på denne udvikling blandt offentlige virksomheder er, at 120 dages-reglen – som indebærer, at medarbejdere med 120 dages sygefravær inden for et år kan afskediges med forkortet varsel – blev suspenderet i den offentlige sektor fra 1999.

Når man sammenligner små og store virksomheder, er det mest bemærkelsesværdige, at små virksomheder oftere end store virksom-

Tabel 6.3.
Virksomhedernes opfattelse i 1998 og 2000 af, om udviklingen i de senere år i overenskomster/ aftaler på arbejdsmarkedet har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Meget lettere:							
1998	0	0	0	1	0	1	0
2000	0	1	0	0	3	1	0
Noget lettere:							
1998	5	10	5	5	9	6	6
2000	5	8	6	13	20	14	7
Hverken lettere/ sværere:							
1998	45	50	46	46	47	46	46
2000	39	53	40	45	47	45	41
Noget sværere:							
1998	12	12	12	14	14	14	13
2000	8	14	9	13	12	13	10
Meget sværere:							
1998	3	4	3	8	4	7	4
2000	6	8	6	5	6	5	6
Ved ikke:							
1998	34	23	33	26	25	26	32
2000	41	16	39	25	12	23	36
I alt:							
1998	100	100	100	100	100	100	100
2000	100	100	100	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	764	710	1.479	358	613	973	2.452
2000	755	607	1.365	472	640	1.112	2.477
Signifikansniveau for forskel mellem 1998 og 2000[1)]	*	--	*	--	*	--	--

*1) -- angiver at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 pct.s niveau, ** at forskel er signifikant på 1 pct.s niveau, og *** at forskel er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

heder svarer "ved ikke". Denne forskel er mest udtalt i 2000, hvor andelen "ved ikke" er 15 pct. blandt virksomheder med mindst 50 ansatte mod hele 38 pct. blandt virksomheder med under 50

ansatte. Denne forskel kan bl.a. hænge sammen med, at større virksomheder ofte har personer/afdelinger, som beskæftiger sig med overenskomster og aftaler på arbejdsmarkedet, hvorimod mindre virksomheder ikke har personale, som er specialiseret i disse spørgsmål. Under alle omstændigheder tyder det på, at det især er på mindre virksomheder, der mangler konkret kendskab til, hvordan man ansætter eller fastholder personer med nedsat arbejdsevne.

Muligheder og barrierer – udviklingen i de offentlige ordninger

Set under ét er der ingen ændringer mellem 1998 og 2000 i virksomhedernes vurdering af, om udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, se tabel 6.4. I både 1998 og 2000 er der således ca. 33 pct., som mener, at udviklingen hverken har gjort det lettere eller sværere, ca. 16 pct., at udviklingen har gjort det noget eller meget lettere, og ca. 10 pct. mener, at udviklingen har gjort det noget eller meget sværere.

Derimod er der sket en markant udvikling, når virksomhederne opdeles efter størrelse, idet store virksomheder i højere grad end tidligere vurderer, at de offentlige ordninger har gjort det lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat. Denne udvikling gælder både private og offentlige virksomheder. På de store offentlige virksomheder er der næsten dobbelt så mange i 2000 (47 pct.) som i 1998 (25 pct.), der mener, at udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det noget eller meget lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Blandt de store private virksomheder er der 38 pct. i 2000, som mener, at udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det noget eller meget lettere mod 26 pct. i 1998. Baggrunden for denne udvikling er især, at andelen af store virksomheder, som svarer "ved ikke", er faldet markant – fra ca. 29 pct. i 1 998 til ca. 17 pct. i 2000. Samtidig skal det dog bemærkes, at andelen af store private virksomheder, som mener, at udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det meget sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, er forøget. Der er med andre ord tale om en vis polarisering i store private virksomheders vurdering af, hvordan udviklingen i de offentlige ordninger har påvirket mulighederne for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Tabel 6.4.
Virksomhedernes opfattelse i 1998 og 2000 af, om udviklingen i de senere år i de offentlige ordninger har gjort det lettere eller sværere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Meget lettere:							
1998	1	1	1	0	1	1	1
2000	1	2	1	2	7	3	1
Noget lettere:							
1998	13	25	14	21	24	21	16
2000	9	36	11	25	40	27	14
Hverken lettere/sværere:							
1998	34	35	34	36	35	36	35
2000	32	28	31	29	28	29	31
Noget sværere:							
1998	7	8	7	8	10	8	7
2000	4	5	4	8	9	8	5
Meget sværere:							
1998	2	2	2	8	2	7	3
2000	4	10	4	4	2	4	4
Ved ikke:							
1998	43	29	42	27	28	27	39
2000	51	19	48	32	14	29	44
I alt:							
1998	100	100	100	100	100	100	100
2000	100	100	100	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	763	712	1.480	358	611	971	2.451
2000	755	604	1.362	470	638	1.108	2.470
Signifikansniveau for forskel mellem 1998 og 2000[1)]	--	**	*	--	**	--	--

*1) -- angiver at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 pct.s niveau, ** at forskel er signifikant på 1 pct.s niveau, og *** at forskel er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

Holdninger

Siden 1994 har regeringen ført kampagner, fx kampagnen "Det angår os alle", for at påvirke virksomhedernes holdning til at udvise et

socialt engagement og dermed øge arbejdsmarkedets rummelighed. I det følgende belyses, om virksomhedernes holdninger til socialt engagement har ændret sig fra 1998 til 2000. Det gælder for det første virksomhedernes holdning til fastholdelse af egne medarbejdere, som får nedsat arbejdsevne, og integration på arbejdspladsen af personer udefra med nedsat arbejdsevne, og for det andet holdningen til virksomhedernes fremtidige indsats på området.

Holdninger til fastholdelse af egne medarbejdere

Alt i alt er virksomhedernes holdning til at fastholde egne medarbejdere, som får nedsat arbejdsevne, ikke ændret væsentligt fra 1998 til 2000. I begge år har ca. 70 pct. en ret eller meget positiv holdning til dette spørgsmål, ca. 25 pct. er neutrale, og ca. 5 pct. er ret eller meget negative, se tabel 6.5.

I både 1998 og 2000 er holdningen til fastholdelse af egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne væsentlig mere positiv blandt offentlige end blandt private virksomheder. I 1998 havde 82 pct. af de offentlige virksomheder en ret eller meget positiv holdning mod 67 pct. af de private virksomheder. I 2000 er de tilsvarende andele 79 pct. og 65 pct.

I 1998 var der en (ikke-signifikant) tendens til, at holdningen var mere positiv blandt store end blandt små virksomheder, idet 77 pct. af de store virksomheder og 69 pct. af de små virksomheder havde en positiv holdning til at fastholde egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Denne forskel er mere markant i 2000, hvor 84 pct. af de store og 67 pct. af de små virksomheder giver udtryk for en positiv holdning. Denne udvikling indebærer dog også, at flere af de store virksomheder giver udtryk for en meget negativ holdning, idet der i 1998 praktisk taget ikke var nogle virksomheder, som havde en meget negativ holdning, mens der i 2000 er 4 pct. Udviklingen indebærer med andre ord en vis polarisering af de store virksomheders holdning.

Af tabel 6.5 kan det ses, at ændringerne i virksomhedernes honinger først og fremmest har fundet sted blandt de store private virksomheder.

Tabel 6.5.
Virksomhedernes holdning i 1998 og 2000 til, at medarbejdere på virksomheden, som får nedsat arbejdsevne, fastholdes i beskæftigelse. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Meget positiv:							
1998	26	28	26	38	41	38	29
2000	19	18	19	28	38	30	21
Ret positiv:							
1998	41	43	41	43	45	44	42
2000	45	61	46	48	55	49	47
Neutral:							
1998	27	26	27	14	12	14	24
2000	27	13	26	21	6	19	25
Ret negativ:							
1998	5	3	5	5	1	4	5
2000	6	1	6	3	1	2	5
Meget negativ:							
1998	1	0	1	0	0	0	1
2000	3	6	3	0	0	0	2
I alt:							
1998	100	100	100	100	100	100	100
2000	100	100	100	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	761	711	1.477	356	612	970	2.447
2000	733	604	1.340	464	639	1.103	2.443
Signifikansniveau for forskel mellem 1998 og 2000[1)]	--	***	*	--	--	--	**

*1) -- angiver at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 pct.s niveau, ** at forskel er signifikant på 1 pct.s niveau, og *** at forskel er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

Holdninger til integration af personer med nedsat arbejdsevne

Mens langt den overvejende del af virksomhederne er positivt indstillet over for at fastholde egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne, så er virksomhederne noget mere forbeholdne, når det gælder integration af personer udefra med nedsat arbejdsevne. I 1998 var der således kun 33 pct., som var ret eller meget positiv over for inte-

gration, mens 71 pct. var ret eller meget positiv over for fastholdelse. Denne forskel er også meget stor i 2000, selvom holdningen til integration af personer udefra med nedsat arbejdsevne er mere positiv i 2000 end i 1998. Andelen af ret eller meget positive virksomheder er således vokset fra 33 pct. i 1998 til 39 pct. i 2000, og andelen af ret eller meget negative virksomheder er faldet tilsvarende – fra 27 pct. i 1998 til 22 pct. i 2000, se tabel 6.6.

Tabel 6.6.
Virksomhedernes holdning i 1998 og 2000 til, at der nyansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Meget positiv:							
1998	7	12	8	15	9	14	9
2000	6	5	6	10	17	11	7
Ret positiv:							
1998	22	26	22	28	36	29	24
2000	31	26	31	38	41	38	32
Neutral:							
1998	42	43	42	33	37	34	40
2000	40	54	40	37	33	36	40
Ret negativ:							
1998	19	16	19	22	14	20	19
2000	18	7	17	12	8	12	16
Meget negativ:							
1998	10	4	9	3	3	3	8
2000	6	9	7	3	1	3	6
I alt:							
1998	100	100	100	100	100	100	100
2000	100	100	100	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	746	697	1.448	356	608	966	2.414
2000	728	595	1.326	453	632	1.085	2.411
Signifikansniveau for forskel mellem 1998 og 2000[1)]	--	--	--	--	--	--	*

*1) -- angiver at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 pct.s niveau, ** at forskel er signifikant på 1 pct.s niveau, og *** at forskel er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

Ligesom i spørgsmålet om fastholdelse giver offentlige virksomheder væsentlig oftere end private virksomheder udtryk for, at de har en positiv holdning til integration af personer med nedsat arbejdsevne. Det gælder både i 1998 og 2000. I 1998 var der således 43 pct. af de offentlige virksomheder, som var ret eller meget positive mod 30 pct. blandt de private, mens de tilsvarende andele i 2000 er henholdsvis 49 pct. og 37 pct.

Når virksomhederne opdeles efter størrelse ses en udvikling. I 1998 var holdningen til integration af personer med nedsat arbejdsevne markant oftere positiv på store end på små virksomheder, idet 42 pct. af de store virksomheder havde en ret eller meget positiv holdning mod 32 pct. af de små virksomheder. Forskellen mellem små og store virksomheder er væsentlig mindre (og ikke-signifikant) i 2000. Der er således ikke længere forskel mellem andelen af små og store virksomheder, som er ret eller meget positive (40 pct.).

Holdninger til den fremtidige indsats: Fastholdelse af egne medarbejdere

Langt den overvejende del af de danske virksomheder mener, at både private og offentlige virksomheder i højere grad end i dag bør forsøge at fastholde egne medarbejdere, som får nedsat arbejdsevne. Når det gælder private virksomheders fremtidige indsats, er der således 79 pct. af samtlige virksomheder, som giver udtryk for, at private virksomheder bør forøge deres indsats, 20 pct. udtrykker, at de hverken bør gøre mere eller mindre, og kun 1 pct., at de bør gøre mindre. Holdningen til offentlige virksomheders indsats er den samme, idet 77 pct. af samtlige virksomheder mener, at de offentlige virksomheder bør gøre mere end i dag, 21 pct., at de hverken bør gøre mere eller mindre, og kun 2 pct., at de bør gøre mindre. Denne beskrivelse af virksomhedernes holdninger er dækkende for både 1998 og 2000, jf. bilagstabel 6.1.

Offentlige virksomheder har tilsyneladende mere markante holdninger til danske virksomheders fremtidige indsats. I både 1998 og 2000 mener offentlige virksomheder (87 pct.) således oftere end private virksomheder (77 pct.), at private virksomheder i højere grad end i dag bør forsøge at fastholde egne medarbejdere, som får nedsat

arbejdsevne. De samme forskelle gør sig gældende i virksomhedernes holdning til den fremtidige indsats blandt offentlige virksomheder: I begge år er der væsentlig flere offentlige (ca. 86 pct.) end private virksomheder (75 pct.), som giver udtryk for, at offentlige virksomheder i højere grad end i dag bør forsøge at fastholde egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Der er ingen væsentlig forskel på store og små virksomheders holdning til private og offentlige virksomheders fremtidige indsats.

Holdninger til den fremtidige indsats: Integration af vanskeligt stillede personer

Som i spørgsmålet om virksomhedernes holdning til henholdsvis fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne lægger virksomhederne i spørgsmålet om den *fremtidige* indsats større vægt på fastholdelse af egne medarbejdere end på integration af medarbejdere udefra. Hvor ca. 80 pct. af virksomhederne mener, at private og offentlige virksomheder bør gøre mere for at fastholde egne medarbejdere, synes ca. 70 pct., at danske virksomheder bør gøre mere for at integrere langtidsledige, personer med nedsat arbejdsevne og andre vanskeligt stillede personer, jf. bilagstabel 6.2.

Ligesom i spørgsmålet om virksomhedernes holdning til den fremtidige indsats for at fastholde egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne er der i spørgsmålet om den fremtidige integrationsindsats ikke tale om væsentlige ændringer fra 1998 til 2000.

Offentlige virksomheder giver i både 1998 og 2000 meget oftere end private udtryk for, at integrationsindsatsen bør forøges blandt både private og offentlige virksomheder. I begge årene er der således ca. 85 pct. af de offentlige virksomheder mod kun ca. 63 pct. af de private virksomheder, som mener at private virksomheder bør forøge deres indsats. Og når det gælder offentlige virksomheders indsats, mener ca. 82 pct. af de offentlige og ca. 71 pct. af de private virksomheder, at offentlige virksomheder bør gøre mere for at integrere langtidsledige, personer med nedsat arbejdsevne og andre vanskeligt stillede personer.

Når virksomhederne opdeles efter størrelse, er der ikke forskel på små og store virksomheders holdning til private virksomheders fremtidige indsats – hverken i 1998 eller i 2000. Derimod er der sket en udvikling i holdningen til de offentlige virksomheders indsats, idet store private virksomheder i højere grad end tidligere mener, at offentlige virksomheder bør reducere deres fremtidige indsats. I 1998 var der ikke forskel på holdningen blandt små og store private virksomheder, hvorimod store private virksomheder i 2000 (9 pct.) væsentlig oftere end små private virksomheder (3 pct.) mener, at offentlige virksomheder bør reducere deres indsats for at skabe job til vanskeligt stillede personer.

Virksomhedernes eksterne samarbejde

Virksomheder kan være i kontakt med og samarbejde med offentlige myndigheder og andre aktører om beskæftigelse og fastholdelse af udsatte personer. I den forbindelse belyses om hyppigheden af virksomheders eksterne kontakt og samarbejde samt om emnet for virksomhedernes samarbejde har ændret sig mellem 1998 og 2000.

Kontakt med kommune

I både 1998 og 2000 er der ca. dobbelt så mange offentlige (44 pct.) som private virksomheder (ca. 23 pct.), som oplyser, at de har været i kontakt med kommunen om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, det vil sige personer, som har svært ved at fastholde eller opnå beskæftigelse.

Tabel 6.7 viser, at kontakten mellem virksomheden og kommunen oftest sker ved, at kommunen kontakter virksomheden (22-24 pct.) og ikke omvendt (7-9 pct.), jf. tabellens Alle søjle.

Offentlige virksomheder kontaktes af kommunen ca. dobbelt så hyppigt som private virksomheder. I 1998 blev 37 pct. af de offentlige og 18 pct. af de private virksomheder kontaktet, mens de tilsvarende andele i 2000 er 39 pct. og 20 pct. Offentlige virksomheder kontakter også selv kommunen langt hyppigere end private virksomheder. I 1998 kontaktede 18 pct. af de offentlige og 7 pct. af de private virksomheder kommunen. Denne forskel er endnu mere markant i 2000, hvor 20 pct. af de offentlige og kun 4 pct. af de

private virksomheder selv har kontaktet kommunen vedrørende beskæftigelse af vanskeligt stillede personer.

Forskellene er også meget markante, når virksomhederne opdeles efter størrelse. Både blandt private og offentlige virksomheder er andelen af store virksomheder, som er blevet kontaktet og som selv kontakter kommunen væsentlig større end blandt de små virksomheder, jf. tabel 6.7. Dette gælder i både 1998 og 2000.

Blandt store offentlige virksomheder er der en ikke-signifikant tendens til, at kontakten med kommunen er forøget. I 2000 oplyser 57 pct. af de store offentlige virksomheder således, at de er blevet kontaktet af kommunen mod 49 pct. i 1998, og i 2000 oplyser 40 pct., at de selv har kontaktet kommunen mod 27 pct. i 1998.

Tabel 6.7.
Andelen af virksomheder i 1998 og 2000, som har haft kontakt med kommunen om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Er blevet kontaktet af kommunen:							
1998	16	39	18	34	49	37	22
2000	19	40	20	36	57	39	24
Har selv kontaktet kommunen:							
1998	6	13	7	15	27	18	9
2000	3	11	4	16	40	20	7
Ingen kontakt:							
1998	79	57	77	59	38	55	72
2000	80	55	79	60	33	56	74
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	767	712	1.484	337	529	870	2.352
2000	756	600	1.360	466	635	1.101	2.461

*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 mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signigikant på 0,1 pct.s niveau.*

Kontakt med AF

Der er et mindre (ikke-signifikant) fald mellem 1998 og 2000 i andelen af virksomheder, som har været i kontakt med arbejdsformidlingen (AF) inden for det sidste år om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer. I 1998 oplyste 21 pct. af samtlige virksomheder, at de havde været i kontakt med AF mod 17 pct. i 2000.

Ligesom det var tilfældet med kontakt til kommunen, har offentlige virksomheder langt hyppigere kontakt med AF end private virksomheder. Det gælder både, hvor ofte virksomhederne bliver kontaktet af AF, og hvor ofte virksomhederne selv kontakter AF. I både 1998 og 2000 er der således ca. 25 pct. af de offentlige virksomheder,

Tabel 6.8.

Andelen af virksomheder i 1998 og 2000, 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. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Er blevet kontaktet af arbejdsformidlingen:							
1998	12	26	13	24	43	27	16
2000	10	22	11	19	45	23	13
Har selv kontaktet arbejdsformidlingen:							
1998	7	15	8	14	28	16	10
2000	4	13	5	12	33	15	7
Ingen kontakt:							
1998	83	68	82	71	48	66	79
2000	88	71	86	73	47	70	83
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	765	710	1.478	357	599	958	2.436
2000	754	598	1.356	470	633	1.103	2.459

*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 mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signigikant på 0,1 pct.s niveau.*

som er blevet kontaktet af AF mod ca. 12 pct. blandt de private virksomheder, jf. tabel 6.8. I begge årene er der ca. 15 pct. af de offentlige virksomheder, som selv har kontaktet AF mod kun 5-8 pct. af de private virksomheder. Der er ligeledes forskel på store og små virksomheder. Store virksomheder er oftere blevet kontaktet af AF og kontakter selv AF langt oftere end små virksomheder.

Af tabel 6.8 kan det også ses, at der ikke er sket væsentlige ændringer i virksomhedernes kontakt med AF imellem 1998 og 2000.

Samarbejde med offentlige myndigheder eller andre

Af tabel 6.9 kan det ses, at i både 1998 og 2000 oplyser 22 pct. af virksomhederne, at de har samarbejdet med offentlige myndigheder eller andre om beskæftigelse af vanskeligt stillede, fastholdelse af sygdomsramte eller om andre sociale spørgsmål. Offentlige virksomheder samarbejder markant oftere end private virksomheder med offentlige myndigheder eller andre, og store virksomheder samarbejder oftere end små virksomheder med offentlige myndigheder eller andre (som fx revaliderings- og uddannelsesinstitutioner, læger, andre virksomheder, a-kasser og kriminalforsorgen). I både 1998 og 2000 samarbejder ca. 49 pct. af de offentlige virksomheder og kun 15 pct. af de private virksomheder.

Blandt store offentlige virksomheder er der sket en markant stigning fra 1998 til 2000, idet 54 pct. samarbejdede med offentlige myndigheder eller andre i 1998 mod 75 pct. i 2000.

Tabel 6.10 giver et indtryk af, i hvilket omfang virksomhederne samarbejder med forskellige aktører. Virksomhederne samarbejder hyppigst med kommuner og AF og mindre hyppigt med fagforening/faglig organisation, amtskommuner og andre.

Der er ikke sket nogen udvikling med hensyn til, hvor ofte virksomhederne samarbejder med kommuner (ca. 78 pct.), amtskommuner (ca. 7 pct.), fagforening/faglig organisation (11 pct.) og andre (12 pct.). Der er derimod et markant fald i samarbejdet med AF – fra 46 pct. i 1998 til 30 pct. i 2000, hvilket især afspejler, at små offentlige virksomheder langt sjældnere samarbejder med AF

Tabel 6.9.
Andelen af virksomheder i 1998 og 2000, som samarbejder med offentlige myndigheder eller andre om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, fastholdelse af sygdomsramte eller andre sociale spørgsmål. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
I alt:							
1998	13	34	15	46	54***	48	22
2000	13	41	15	44	75***	49	22
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	767	712	1.484	356	609	967	2.451
2000	756	607	1.367	471	638	1.109	2.476

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signigikant på 0,1 pct.s niveau.*

i 2000 (30 pct.) end i 1998 (53 pct.). Da AF ikke administrerer ordninger for personer med begrænset arbejdsevne, men ordninger for personer, som alene har ledighed som problem, kan tallene afspejle, at virksomhedernes samarbejde med AF om beskæftigelse af ledige er aftaget. Udviklingen kan derfor afspejle, at ledigheden generelt er faldet mellem 1998 og 2000, og at beskæftigelsen i den offentlige sektor af ledige med løntilskud (jobtræning, individuel jobtræning og puljejob) er faldet, jf. kapitel 4. Det betyder, at der er færre sager at samarbejde om.

Det forekommer umiddelbart overraskende, at andelen af virksomheder, som har samarbejdet med AF er faldet markant, hvorimod andelen af virksomheder, som har haft kontakt med AF *ikke* er faldet væsentligt, jf. ovenfor. Det kan skyldes, at flere kontakter end tidligere ikke har ledt til et egentligt samarbejde, hvilket kan hænge sammen med den samlede udvikling i ledigheden. Når ledigheden er forholdsvis høj (1998) vil der være mange ressourcestærke/kvalificerede ledige, som hurtigt kommer i jobtræning. I disse tilfælde kan samarbejdet mellem virksomheden og AF om jobtræning etableres efter få kontakter mellem virksomheder og AF. Når ledigheden derimod er lav (2000) vil der være forholdsvis mange ledige med be-

Tabel 6.10.
Andelen af virksomheder i 1998 og 2000, der samarbejder med forskellige aktører om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, fastholdelse af sygdomsramte eller andre sociale spørgsmål. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Har samarbejde med:							
Kommuner:							
1998	68	78	70	84	83	84	76
2000	73	84	76	85	89	86	80
Amtskommuner:							
1998	5	16	7	10	16	12	9
2000	1	5	2	9	13	10	5
Arbejdsformidling:							
1998	39	42	39	53**	55	53***	46**
2000	26	34	27	30**	50	34***	30**
Fagforening/ faglig organisation:							
1998	8	16	9	10	22	13	11
2000	7	14	9	10	21	13	11
Andre:							
1998	10	12	11	13	8	12	11
2000	13	7	12	14	10	13	12
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	126	253	382	190	374	565	947
2000	145	284	430	268	492	760	1.190

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

grænsede ressourcer/kvalifikationer. Hermed vil der være forholdsvis mange tilfælde, hvor det umiddelbart skønnes, at de lediges kvalifikationer ikke matcher virksomhedernes behov, og det vil derfor kræve mange kontakter, før der etableres jobtræning og et samarbejde mellem en virksomhed og AF.[2)]

2) Denne argumentation forudsætter, at AF's indsats over for ledige med begrænsede ressourcer/kvalifikationer er større i 2000 end i 1998, hvilket forekommer sandsynligt, når antallet af ledige med mange ressourcer/kvalifikationer falder.

De virksomheder, som samarbejder med offentlige myndigheder eller andre, samarbejder oftest om beskæftigelse af vanskeligt stillede grupper (ca. 75 pct.), i noget mindre omfang om fastholdelse af sygdomsramte/personer med nedsat arbejdsevne (ca. 43 pct.), og i få tilfælde om andre forhold (ca. 12 pct.) fx arbejdsprøvning, jobtræning og beskæftigelse af indvandrere/flygtninge, jf. tabel 6.11. Andelen af samtlige virksomheder, som samarbejder om de tre nævnte spørgsmål, er stort set den samme i 1998 og 2000.

Når det gælder samarbejde om *beskæftigelse af vanskeligt stillede personer,* er der ikke væsentlige forskelle hverken mellem private og offentlige virksomheder eller mellem små og store virksomheder.[3] På ét punkt er der sket en markant ændring fra 1998 til 2000. Blandt de private virksomheder er andelen af små virksomheder, som samarbejder om vanskeligt stillede personer, vokset fra 68 pct. i 1998 til 78 pct. i 2000, mens det omvendte gør sig gældende blandt store private virksomheder, hvor andelen er faldet fra 79 pct. i 1998 til 61 pct. i 2000.

I både 1998 og 2000 samarbejder offentlige virksomheder oftere end private virksomheder om *fastholdelse af sygdomsramte og personer med nedsat arbejdsevne.* I 1998 er der en svag, ikke-signifikant, tendens til, at store virksomheder oftere end små virksomheder samarbejder om fastholdelse af sygdomsramte og personer med nedsat arbejdsevne. Denne forskel er signifikant i 2000, hvor 65 pct. af de store virksomheder samarbejder om fastholdelse mod kun 39 pct. af de små virksomheder. Denne udvikling hænger først og fremmest sammen med en udvikling blandt private virksomheder, hvor 62 pct. af de store private virksomheder i 2000 oplyser, at de samarbejder om fastholdelse mod 40 pct. i 1998.

Der er ingen væsentlige forskelle i, hvor ofte virksomhederne *samarbejder om andre forhold,* når virksomhederne opdeles efter ejerforhold og størrelse.

---

3) I 1998 er der dog en ikke-signifikant tendens til, at offentlige virksomheder samarbejder om beskæftigelse af vanskeligt stillede grupper hyppigere end private virksomheder.

Tabel 6.11.
Andelen af virksomheder i 1998 og 2000, der samarbejder med eksterne parter om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, fastholdelse af sygdomsramte eller andre sociale spørgsmål, som samarbejder om forskellige forhold. Særskilt for virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Samarbejder om:							
Beskæftigelse af vanskeligt stillede grupper:							
1998	68	79	70	81	78	81	75
2000	78	61	74	73	80	75	74
Fastholdelse af sygdomsramte/personer med nedsat arbejdsevne:							
1998	29	40*	31	49	57	51	41
2000	29	62*	36	51	68	55	45
Andet:							
1998	19	9	17	11	7	10	14
2000	8	7	8	14	7	12	10
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	126	257	386	191	374	566	952
2000	144	281	426	266	488	754	1.180

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

Konklusion

Hvad angår virksomhedernes vurdering af *barrierer og muligheder* for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat, er der ikke sket de store ændringer mellem 1998 og 2000, når de danske virksomheder betragtes under ét. Den eneste undtagelse er, at andelen af virksomheder, som vurderer, at det slet ikke er praktisk eller økonomisk muligt at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat er faldet – fra 35 pct. i 1998 til 29 pct. i 2000.

Ser man på udviklingen for forskellige typer af virksomheder, er der sket et par væsentlige ændringer i virksomhedernes vurdering af, om udviklingen har gjort det lettere/sværere at have medarbejdere

med nedsat arbejdsevne. For det første er der i 2000, i modsætning til i 1998, flere offentlige end private virksomheder, som mener, at udviklingen i overenskomster/aftaler på arbejdsmarkedet har gjort det lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne. For det andet er andelen af (især offentlige) store virksomheder, som mener, at udviklingen i de offentlige ordninger har gjort det lettere at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne, vokset markant fra 1998 til 2000. For det tredje er kendskabet til disse forhold tilsyneladende blevet større på store virksomheder, mens det er blevet mindre på små private virksomheder. Andelen af små private virksomheder, som svarer "ved ikke", er således vokset, mens denne andel er faldet blandt store virksomheder.

Der er kun sket få ændringer i virksomhedernes *holdninger til fastholdelse og integration*. Det gælder samtlige af de anvendte holdningsmål. En af de få undtagelser er, at virksomhederne er blevet mere positive over for nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. Det overordnede billede er således fortsat, at langt de fleste virksomheder er positivt indstillet over for fastholdelse af egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne, og mere forbeholdne i forhold til integration af personer med nedsat arbejdsevne. Denne forskel genfindes – omend i mindre målestok – i virksomhedernes holdning til den fremtidige indsats. Langt de fleste virksomheder mener fortsat, at private såvel som offentlige virksomheder bør gøre mere for at fastholde egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Færre, men alligevel hovedparten af virksomhederne, mener, at private og offentlige virksomheder bør gøre mere for at skabe job til langtidsledige, personer med nedsat arbejdsevne og andre vanskeligt stillede personer.

Når det gælder virksomhedernes *kontakt og samarbejde* med kommunen og AF og andre aktører, er der også kun få ændringer i mellem 1998 og 2000. Andelen af danske virksomheder, som er blevet kontaktet og/eller selv har kontaktet henholdsvis kommunen og AF om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, er således stort set uforandret. Der er heller ingen ændringer i, hvor ofte virksomhederne samarbejder med offentlige myndigheder eller andre aktører om beskæftigelse af vanskeligt stillede personer, fastholdelse af syg-

domsramte eller om andre sociale spørgsmål. Derimod er andelen af virksomheder, som samarbejder med AF, faldet væsentligt. På trods heraf er den hyppigste samarbejdspartner dog stadig kommunen, efterfulgt af AF, fagforening/faglig organisation, og andre.

Endelig er der kun sket mindre forskydninger mellem private/offentlige og små/store virksomheders kontakt og samarbejde med offentlige myndigheder o.a. Det overordnede billede er således ikke ændret. Kontakt og samarbejde mellem virksomheder og henholdsvis kommunen og AF sker fortsat hyppigere på offentlige end på private virksomheder.

Alt i alt kan det konkluderes, at der i det store hele ikke er sket markante ændringer fra 1998 til 2000, hverken når det gælder virksomheders muligheder og barrierer for at have medarbejdere med nedsat arbejdsevne ansat, deres holdning til fastholdelse og integration, og hvor ofte virksomhederne samarbejder med offentlige myndigheder.

Kapitel 7

Ansatte i fleksjob eller skånejob

Ansættelse i et fleksjob eller skånejob er et væsentligt element i indsatsen for et rummeligt arbejdsmarked. Formålet med ansættelser i fleksjob eller skånejob er at sikre en tilknytning til arbejdsmarkedet for en gruppe af personer, som ellers ville have svært ved at opnå eller opretholde beskæftigelse på normale vilkår.

Formålet med dette kapitel er at belyse, om de personer, der bliver ansat i et fleksjob eller skånejob, adskiller sig fra de øvrige lønmodtagere på arbejdsmarkedet med hensyn til en række personlige karakteristika, samt forhold omkring deres arbejdsmarkedstilknytning i årene op til ansættelsen i fleksjob eller skånejob.

Lovgivningen om fleksjob eller skånejob trådte i kraft i 1998, men kan ses i sammenhæng med Bistandslovens bestemmelser om 50/50-ordning og 1/3-ordning, som eksisterede frem til 1998. Nogle af de personer, der er ansat i fleksjob eller skånejob fra og med 1998, er oprindeligt startet i hhv. 50/50 ordning og 1/3 ordning før 1998.

Ansættelse i et *fleksjob* forudsætter en varig begrænsning i arbejdsevnen, der på den ene side betyder, at man ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår, men på den anden side ikke er tilstrækkelig til, at man kan få tildelt førtidspension.[1)] Alle muligheder for at opnå ansættelse på ordinære vilkår skal være udtømte. Det gælder revalidering, andre støttemuligheder og ansættelse efter overenskomsterne sociale kapitler. Fleksjob bevilliges af kommunen, der yder et løntilskud til arbejdsgiveren, beregnet som enten en tredjedel (afskaffes pr. 1. juli 2001), halvdelen eller to tredjedele af begyndelseslønnen inden for det pågældende område (alt efter den ansattes begrænsning i arbejdsevnen).

---

1) Den øvre aldersgrænse for ansættelse i hhv. fleksjob eller skånejob er fra 1. juli 1999 ændret fra 67 år til 65 år (dog fortsat 67 år for personer, der er født før 1.juli 1939).

Ansættelse i *skånejob* er målrettet personer, der modtager førtidspension, og som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på deltid på normale vilkår. Løn og arbejdsvilkår aftales imellem arbejdsgiveren og den person, som ansættes i skånejob. De faglige organisationer inddrages i fastsættelse af løn og arbejdsvilkår. Kommunen bevilger skånejob og yder et løntilskud, der svarer til halvdelen af lønnen, dog maksimum en sjettedel af den mindste overenskomstmæssige timeløn på området.

Løn- og arbejdsvilkår aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte, med inddragelse af de faglige organisationer. Kommunen og/eller Arbejdsformidlingen kan yde støtte til arbejdsredskaber, indretning af arbejdspladsen samt bevillige en støtteperson til personer med et fysisk handicap.

Rettigheder for ansatte i skånejob eller fleksjob i forbindelse med sygdom, barsel, ledighed eller tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet har ændret sig i perioden 1998-2001. Som udgangspunkt er ansatte i fleksjob eller skånejob omfattet af lønmodtagerlovgivningen, lov om ferie, samt lovgivningen om dagpenge ved sygdom og barsel. Ansatte i fleksjob er gradvist blevet omfattet af kompenserende sociale ydelser i forbindelse med ledighed eller tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, mens dette ikke er tilfældet for ansatte i skånejob.

Det spørgsmål, der forsøges besvaret i dette kapitel, er, hvorvidt (eller på hvilken måde) ansatte i fleksjob eller skånejob adskiller sig fra de øvrige lønmodtagere på arbejdsmarkedet med hensyn til en række personlige karakteristika (fx køn, alder og familieforhold) og med hensyn til deres ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet (fx uddannelse, erhvervserfaring, modtagelse af overførselsindkomster).

Det datamateriale, som benyttes til at belyse disse spørgsmål, består af en række registeroplysninger om to grupper: en analysegruppe og en referencegruppe. Analysegruppen består af personer, der var ansat i fleksjob eller skånejob pr.1. oktober 2000, i alt godt 14.517 personer (9.248 af disse var ansat i et fleksjob, mens 5.269 personer var ansat i et skånejob). Referencegruppen – den gruppe, som ansatte i fleksjob eller skånejob sammenlignes med – udgøres af godt

236.000 lønmodtagere i alderen 18-66 år. Seneste tilgængelige data for referencegruppen er fra november 1998.[2)] En mere udførlig beskrivelse af datamaterialet findes i Bilag.

Køn, alder, etnisk baggrund og familieforhold

Ansatte i fleksjob eller skånejob adskiller sig fra lønmodtagere i almindelighed på flere punkter.

Ansatte i fleksjob er ligeligt fordelt på mænd og kvinder, men sammenlignet med såvel ansatte i skånejob som lønmodtagere, er der flere kvinder blandt ansatte i fleksjob. Omvendt er der en overvægt af mænd blandt ansatte i skånejob, jf. tabel 7.1.

Ansatte i fleksjob eller skånejob er ældre end lønmodtagerne. Der er færre helt unge (mellem 18 og 24 år) blandt ansatte i fleksjob eller skånejob end blandt lønmodtagerne. Flertallet (hhv. 63 pct. og 50 pct.) af de ansatte i fleksjob eller skånejob er mellem 40 og 59 år, sammenlignet med 44 pct. blandt lønmodtagerne. Disse forskelle i alderssammensætningen kan antagelig forklares med, at ansatte i fleksjob eller skånejob i et vist omfang udgøres af personer, der har fået helbredsproblemer i løbet af deres arbejdsliv.

Langt de fleste ansatte i fleksjob eller skånejob er af dansk etnisk oprindelse (dvs. er født af forældre, der er danske statsborgere). Indvandrere er personer, der er født i udlandet, uanset om de på et senere tidspunkt har fået dansk statsborgerskab, mens efterkommere er derimod født i Danmark af forældre, der begge er indvandrere. I alt 97 pct. af de ansatte i fleksjob og 99 pct. af de ansatte i skånejob er af dansk etnisk oprindelse. Sammenlignet med lønmodtagere generelt (96 pct.) er der således en lille overvægt af dansk etnisk oprindelse blandt ansatte i fleksjob eller skånejob.

---

2) Den bedste referencegruppe ville være en stikprøve af lønmodtagere fra 1/10 2000. Med den valgte referencegruppe vil der være en risiko for, at personer, der var ansat i fleksjob eller skånejob i 3. kvartal 2000 og som er startet i ansættelsen efter november 1998, tæller med i gruppen af lønmodtagere i 1998. Der er dog tale om et meget lille antal personer set i forhold til det samlede antal af lønmodtagere.

Tabel 7.1.
Ansatte i fleksjob, ansatte i skånejob og lønmodtagere fordelt efter forskellige personlige karakteristika. 1998. Procent.

	Ansatte i fleksjob	Ansatte i skånejob	Lønmodtagere
Køn:			
Mand	50	57	53
Kvinde	50	43	47
Alder:			
18-24 år	5	6	14
25-29 år	7	11	12
30-39 år	24	30	26
40-49 år	35	32	24
50-59 år	28	19	20
60-66 år	1	3	3
Etnisk baggrund:			
Dansk	97	99	96
Indvandrer	3	1	4
Efterkommer	0	0	0
Familietype:			
Enlig uden hjemmeboende børn	36	53	28
Enlig med hjemmeboende børn	5	4	3
Par uden hjemmeboende børn	32	26	34
Par med hjemmeboende børn	27	17	35
Yngste barns alder:			
0-6 år	35	31	54
7-14 år	46	48	34
15-17 år	19	21	12
Bopæl:			
Østdanmark	28	29	46
Fyn	15	12	8
Vestdanmark	58	59	46

Anm.: Maksimalt antal personer i procentgrundlag: fleksjob: 9.248, skånejob: 5.269, lønmodtagere: 236.823.

Fordelingen på familietype viser, at personer, der er ansat i fleksjob eller skånejob, oftere end lønmodtagerne lever alene. Ansatte i fleksjob ligner lønmodtagerne mest: 32 pct. lever i parforhold uden hjemmeboende børn, 27 pct. i parforhold med hjemmeboende børn, mens 41 pct. lever alene (med eller uden hjemmeboende børn). I alt 26 pct. af de ansatte i skånejob lever i parforhold uden hjemmeboende

børn. 17 pct. lever i parforhold med hjemmeboende børn, mens 57 pct. lever alene (med eller uden hjemmeboende børn).

Lønmodtagerne har oftere mindre børn end ansatte i fleksjob eller skånejob. Eksempelvis har lige over halvdelen af lønmodtagerne et yngste barn i førskolealderen (0-6 år). Den tilsvarende andel for ansatte i fleksjob eller skånejob ligger på lige omkring eller lige over en tredjedel.

Disse forskelle i familietype og yngste barns alder skal formodentlig ses på baggrund af alderssammensætningen i de tre grupper. Lønmodtagerne er generelt yngre end ansatte i fleksjob eller skånejob, hvorfor de hyppigere vil leve i parforhold og/eller have små børn.

Fordelingen på bopæl viser, at lønmodtagerne lige hyppigt bor i Østdanmark og i Vestdanmark, mens ansatte i fleksjob eller skånejob hyppigst bor på Fyn eller i Vestdanmark.

Uddannelse og erhvervserfaring

Andre undersøgelser af personer med en marginal position på arbejdsmarkedet (fx personer med langvarig kontanthjælp eller langvarigt sygemeldte) viser, at disse personer ofte er karakteriseret ved et relativt lavt uddannelsesniveau og forholdsvis kort erhvervserfaring (se fx, Bach et al.,1998; Larsen & Weise, 1999; Filges, 2000; Olsen, et al., 2000; Høgelund & Kruhøffer, 2000). Tilsvarende resultater findes i denne undersøgelse.

Med hensyn til uddannelse har ansatte i fleksjob eller skånejob langt oftere en grundskoleuddannelse og langt sjældnere en videregående uddannelse end lønmodtagere. Derudover er der væsentlige forskelle på ansatte i fleksjob og ansatte i skånejob. Ansatte i fleksjob har forholdsvis ofte en erhvervsfaglig uddannelse, mens ansatte i skånejob forholdsvis ofte har en gymnasial uddannelse, jf. tabel 7.2.

Med hensyn til erhvervserfaring har ansatte i fleksjob eller skånejob ikke nær så ofte en erhvervserfaring på 16 år eller derover som lønmodtagerne. Fordelingen på erhvervserfaring viser desuden, at ansatte i fleksjob ligner lønmodtagerne mest, mens ansatte i skånejob

adskiller sig fra begge grupper ved at have langt mindre erhvervserfaring, jvf. tabel 7.2. Beregninger viser, at ansatte i skånejob i gennemnit har 10 års erhvervserfaring, mens de tilsvarende gennemsnit for ansatte i fleksjob og lønmodtagere ligger på hhv.13 år og 15 år.

Tabel 7.2.
Ansatte i fleksjob, skånejob og lønmodtagere fordelt efter højeste fuldførte uddannelse og erhvervserfaring. 1998. Procent.

	Ansatte i fleksjob	Ansatte i skånejob	Lønmodtagere
Uddannelse:			
Grundskole	50	47	27
Gymnasium	3	26	10
Erhvervsfaglig	36	21	39
Videregående	11	6	24
Erhvervserfaring siden 1964:			
0-1 år	7	15	8
2-4 år	9	21	9
5-9 år	18	23	15
10-15 år	21	31	17
16 år og derover	45	10	51

Anm: Maksimalt antal personer i procentgrundlag: fleksjob: 8.995, skånejob: 5.025, lønmodtagere: 229.144.

Modtagelse af overførselsindkomster 1994-1998

I dette og de efterfølgende afsnit koncentreres analysen omkring ansatte i fleksjob eller skånejob, som er blevet ansat fra 1. januar 1998 og frem. Formålet er at belyse disse personers modtagelse af overførselsindkomst og kontakt med sundhedsvæsenet i årene *forud* for ansættelsen i fleksjob eller skånejob. Tidsmæssigt koncentreres analysen om årene 1994 -1998.

Ansatte i fleksjob eller skånejob har oftere end lønmodtagere været uden for arbejdsmarkedet, hvilket bl.a. kan ses af fordelingen på erhvervserfaring ovenfor. Det afspejles ligeledes, når man ser på, hvilket forsørgelsesgrundlag (eller indtægt), som disse personer har haft i årene 1994 til 1998, jf. tabel 7.3. Der er tale om det *primære forsørgelsesgrundlag* i året, hvilket vil sige den form for forsørgelse (eller indtægt), der er modtaget i flest måneder i løbet af de opgjorte år.

Tabel 7.3.
Ansatte i fleksjob, ansatte i skånejob og lønmodtagere fordelt efter dominerende forsørgelsesgrundlag 1994-1998. Procent.

	1994	1995	1996	1997	1998
Ansatte i fleksjob:					
Ikke modtaget forsørgelsesydelser	47	45	40	37	34
Kontanthjælp	18	20	21	22	24
Sygedagpenge	11	13	16	23	30
Arbejdsløshedsdagpenge	23	21	18	14	10
Orlov/efterløn	0	0	4	3	1
Førtidspension	1	1	1	1	1
Ansatte i skånejob:					
Ikke modtaget forsørgelsesydelser	23	19	14	9	6
Kontanthjælp	14	15	12	11	7
Sygedagpenge	10	10	12	13	13
Arbejdsløshedsdagpenge	12	10	6	4	2
Orlov/efterløn	0	0	2	1	0
Førtidspension	41	46	54	62	71
Lønmodtagere:					
Ikke modtaget forsørgelsesydelser	79	80	79	80	82
Kontanthjælp	4	4	3	3	2
Sygedagpenge	4	5	5	5	6
Arbejdsløshedsdagpenge	12	11	9	9	8
Orlov/efterløn	0	0	2	2	1
Førtidspension	1	1	1	1	1

Anm.: Maksimalt antal personer i procentgrundlag: fleksjob (efter 1. januar 1998): 7.834, skånejob (efter 1. januar 1998): 2.777, lønmodtagere: 236.823.

Ansatte i fleksjob eller skånejob har oftere end lønmodtagere modtaget en overførselsindkomst i årene 1994-1998.

Af tabel 7.3 ses, at ansatte i fleksjob, som generelt har stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet end ansatte i skånejob, gradvist mister tilknytningen til arbejdsmarkedet i perioden 1994-1998. Andelen af personer, der ikke modtog forsørgelsesydelser faldt fra 47 pct. til 34 pct. blandt ansatte i fleksjob og fra 23 pct. til 6 pct. blandt ansatte i skånejob. Blandt lønmodtagerne lå andelen af personer, der ikke modtog forsørgelsesydelser, på omkring 80 pct. i samme periode.

Ansatte i *fleksjob* mistede tilknytningen til arbejdsmarkedet på grund af arbejdsløshed eller sygdom: Omkring 30-40 pct. modtog enten kontanthjælp eller arbejdsløshedsdagpenge i perioden 1994-1998. Andelen af personer, der modtog kontanthjælp, steg, mens andelen, der modtog arbejdsløshedsdagpenge, faldt i perioden. Andelen, der modtog sygedagpenge, steg fra 11 pct. i 1994 til 30 pct. i 1998.

Ansatte i *skånejob* modtog primært førtidspension i årene 1994-1998 og andelen, der modtog førtidspension, steg fra 1994-1998. Andelen af personer, der modtog kontanthjælp eller sygedagpenge, lå næsten konstant fra 1994-1998, mens andelen, der modtog arbejdsløshedsdagpenge, faldt.

Der kan således også her konstateres forskelle på ansatte i fleksjob og ansatte i skånejob, ligesom begge grupper adskiller sig markant fra lønmodtagerne.

Ansatte i fleksjob har i højere grad haft tilknytning til arbejdsmarkedet sammenlignet med ansatte i skånejob, hvilket også afspejler sig i det forsørgelsesgrundlag, som de pågældende har haft i årene op til ansættelsen i fleksjob eller skånejob.

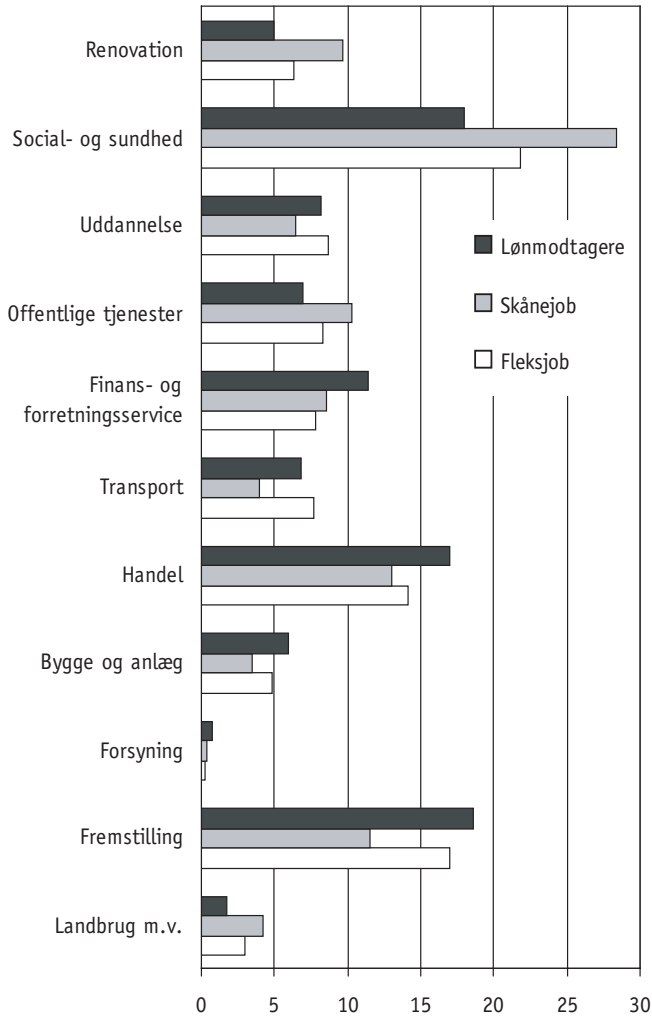
Branche

En forholdsvis stor del af de personer, som blev ansat i fleksjob eller skånejob i perioden 1998-2000, har været tilknyttet arbejdsmarkedet i perioden 1994-1998. Spørgsmålet er, om disse personer har været ansat i bestemte brancher i årene forud for ansættelsen i fleksjob eller skånejob?

Figur 7.1 viser, at personer, der senere er blevet ansat i fleksjob eller skånejob, i 1997 var overrepræsenteret inden for visse brancher, sammenlignet med lønmodtagerne. Ansatte i fleksjob eller skånejob har oftere end lønmodtagere været ansat inden for brancherne offentlige tjenester, social- og sundhedsvæsen og renovation.

Fordelingen på brancher er i øvrigt næsten konstant i perioden 1994-1998, hvorfor figuren kun viser ét år.

Figur 7.1.
Ansatte i fleksjob, skånejob og lønmodtagere fordelt efter, hvilken branche de arbejdede indenfor i 1997. Procent.



Kontakt til sundhedsvæsenet 1994-1998

Ansættelse i fleksjob eller skånejob forudsætter en nedsættelse af arbejdsevnen. Spørgsmålet er, om nedsættelsen i arbejdsevnen kan aflæses af kontakten til sundhedsvæsenet i årene op til ansættelsen i fleksjob eller skånejob? Kontakten til sundhedsvæsenet belyses her ved opgørelser over antal besøg hos alment praktiserende læge eller speciallæge i perioden 1994-1998.

Ansatte i fleksjob eller skånejob har oftere haft kontakt med alment praktiserende læge eller speciallæge end lønmodtagere, og kontakten bliver hyppigere over årene forud for ansættelse i fleksjob eller skånejob.

Tabel 7.4 viser antallet af besøg hos alment praktiserende læger i perioden 1994-1998 for personer ansat i fleksjob eller skånejob samt for lønmodtagere.

Tabel 7.4.
Antal kontakter til alment praktiserende læge 1994-1998. Procent.

	1994	1995	1996	1997	1998
Fleksjob:					
Ingen besøg	14	12	10	8	7
1-10 besøg	61	60	57	56	57
11-29 besøg	22	26	29	32	33
30-180 besøg	3	3	3	3	4
Skånejob:					
Ingen besøg	13	11	11	10	9
1-10 besøg	54	55	53	53	54
11-29 besøg	26	27	30	30	30
30-180 besøg	6	6	6	6	7
Lønmodtagere:					
Ingen besøg	20	19	20	19	18
1-10 besøg	70	70	70	70	70
11-29 besøg	10	10	10	10	11
30-180 besøg	0	0	0	0	1

Anm.: Maksimalt antal personer i procentgrundlag: fleksjob (efter 1. januar 1998): 7.834, skånejob (efter 1. januar 1998): 2.777, lønmodtagere: 235.598.

Ud fra tabellen kan det for det første beregnes, at de personer, som senere ansættes i fleksjob eller skånejob i tiden op til ansættelsestidspunktet har været i hyppigere kontakt med alment praktiserende læger end lønmodtagerne generelt. Blandt ansatte i fleksjob har 25-36 pct. besøgt en alment praktiserende læge mindst 11 gange i løbet af et år i løbet af 1994-1998, de tilsvarende andele for ansatte i skånejob ligger på 32-37 pct. Blandt lønmodtagere er det kun ca.10 pct., der har besøgt alment praktiserende læge mindst 11 gange i løbet af et år.

For det andet viser tabel 7.4, at antallet af lægebesøg øges gradvist i perioden 1994-1998 for ansatte i fleksjob eller skånejob, mens besøgshyppigheden ligger næsten konstant blandt lønmodtagere.

Antallet af besøg hos speciallæge er vist i tabel 7.5. Blandt ansatte i fleksjob har 21-25 pct. besøgt en speciallæge mindst én gang om året i årene 1994-1998, den tilsvarende andel for ansatte i skånejob ligger på ca. 20 pct.. Blandt lønmodtagerne er det ca. 6 pct., som har besøgt en speciallæge mindst en gang om året i årene 1994-1998.

Tabel 7.5.
Antal besøg hos speciallæge 1994-1998. Procent.

	1994	1995	1996	1997	1998
Fleksjob:					
Ingen besøg	79	78	77	75	76
1-10 besøg	19	21	21	23	22
11-29 besøg	2	1	2	2	2
30-180 besøg	0	0	0	0	0
Skånejob:					
Ingen besøg	80	81	81	81	80
1-10 besøg	18	17	18	17	18
11-29 besøg	2	2	2	2	2
30-180 besøg	0	0	0	0	0
Lønmodtagere:					
Ingen besøg	84	85	84	84	84
1-10 besøg	15	15	15	15	16
11-29 besøg	1	1	1	1	1
30-180 besøg	0	0	0	0	1

Anm.: Maksimalt antal personer i procentgrundlag: fleksjob (efter 1. januar 1998): 7.834, skånejob (efter 1. januar 1998): 2.777, lønmodtagere: 236.823.

Niveauet for besøg hos speciallæge er således højest hos de personer, som senere er blevet ansat i et fleksjob. Denne fordeling kan afspejle, at en større andel af disse personer har været sygemeldte/modtaget sygedagpenge i årene forud for ansættelsen, og at der har været behov for lægelig afklaring i forbindelse med den fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet.

Konklusion

Ansatte i fleksjob og ansatte i skånejob adskiller sig på en række områder fra lønmodtagere, ligesom de ofte er forskellige fra hinanden.

For det første lever ansatte i fleksjob eller skånejob oftere alene (med eller uden børn), og når de har børn, er disse gennemgående lidt ældre end lønmodtagernes børn.

Ansatte i fleksjob eller skånejob har det til fælles, at de sammenlignet med lønmodtagere er lidt ældre, har lavere uddannelse, færre års erhvervserfaring og har i højere grad modtaget overførselsindkomst i årene 1994 til 1998. Ansatte i fleksjob eller skånejob har hyppigere end lønmodtagerne haft kontakt med alment praktiserende læge eller speciallæge i perioden 1994-1998. De har hyppigere end lønmodtagerne arbejdet inden for brancher som offentlige tjenester, social- og sundhedsvæsen og renovation.

Forskellene imellem ansatte i fleksjob og ansatte i skånejob er mindre markante. Der er flere kvinder blandt ansatte i fleksjob og flere mænd blandt ansatte i skånejob sammenlignet med lønmodtagere. Derudover er ansatte i fleksjob lidt ældre end ansatte i skånejob, og de har oftere en grundskoleuddannelse eller en erhvervsfaglig uddannelse. Ansatte i fleksjob har længere erhvervserfaring end ansatte i skånejob og de har oftere modtaget midlertidige overførselsindkomster (sygedagpenge og kontanthjælp) i perioden 1994-1997 sammenlignet med ansatte i skånejob (som hyppigt har modtaget førtidspension). Ansatte i fleksjob har oftere haft kontakt til speciallæge i perioden 1994-1998 sammenlignet med ansatte i skånejob.

Denne karakteristik af ansatte i fleksjob eller skånejob viser, at der er tale om personer med færre ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet end lønmodtagere generelt, fx med hensyn til uddannelse og erhvervserfaring. Der er ligeledes tale om personer, som enten har mistet eller har været ved at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet på grund af arbejdsløshed eller sygdom, hvilket kan ses af denne gruppes modtagelse af overførselsindkomst og kontakt til sundhedsvæsenet i årene før ansættelsen i fleksjob eller skånejob.

Det peger i høj grad på, at de pågældende ordninger bliver anvendt efter hensigten ved at sikre arbejdsmarkedstilknytningen for en gruppe af personer, der ellers ville have svært ved at opnå eller opretholde ordinær beskæftigelse.

Bilag

Datagrundlag

Denne rapport bygger på to slags data: data fra en virksomhedssurvey og registerdata. De to slags data er beskrevet nedenfor.

Virksomhedssurvey

Population, stikprøve og vægte

Virksomhedssurveyen fra 2000 bygger på en stikprøve, der består af et landsdækkende udsnit af offentlige og private virksomheder samt selvejende institutioner, organisationer m.v. – i alt 3.001 virksomheder, som er udtrukket fra Danmarks Statistiks Centrale Erhvervsregister.[1] En virksomhed er defineret som et fysisk-geografisk afgrænset arbejdssted. Det indebærer bl.a., at filialer af større virksomheder regnes for selvstændige enheder. Kun virksomheder med mindst to ansatte er udvalgt.[2]

Den udtrukne stikprøve er stratificeret efter ejerforhold og virksomhedsstørrelse, jf. bilagstabel 1, således, at sandsynligheden for at blive udvalgt er større, desto flere ansatte virksomheden har, og større blandt offentlige end private virksomheder. Baggrunden for denne stratificering er, at ved simpel tilfældig udvælgelse vil man kun få udvalgt ganske få (offentlige) virksomheder med mange ansatte, hvilket begrænser mulighederne for at gennemføre analyser blandt disse virksomheder. Fordelen ved en stratificeret udvælgelse er således, at den gør os bedre i stand til at komme med udsagn om, i hvilken grad store virksomheder udviser et socialt engagement.

Der er opnået interview med 2.485 virksomheder, hvilket svarer til en opnåelsesgrad på knap 83 pct., hvilket næsten er den samme som i 1998-dataindsamlingen (82 pct.). Opnåelsesgraden er større blandt offentlige end blandt private virksomheder, og mindre blandt små end blandt store og mellemstore virksomheder, jf. bilagstabel 1.

---

1) Virksomhedssurveyen fra 1998 er nærmere beskrevet i Larsen & Weise (1999).
2) Elleve virksomheder oplyser, at de kun har én ansat. I rapporten er de regnet som virksomheder med to ansatte.

Bilagstabel 1.
Virksomhedspopulation, stikprøve og vægte.

	Population antal	Stikprøve antal	Stikprøve/ population procent	Opnåelse antal	Opnåelse/ stikprøve procent	Vægt til population
Offentlige virksomheder:						
2-4	1.649	25	1,5	19	76,0	86,79
5-9	2.348	33	1,4	27	81,8	86,96
10-19	4.592	104	2,3	96	92,3	47,83
20-49	3.357	180	5,4	165	91,7	20,35
50-99	1.755	203	11,6	188	92,6	9,34
100-199	699	163	23,3	149	91,4	4,69
200-499	291	166	57,0	154	92,8	1,89
500-999	59	59	100,0	52	88,1	1,13
1.000+	41	41	100,0	39	95,1	1,05
I alt	14.791	974	6,6	889	91,3	
Private virksomheder:						
2-4	45.929	152	0,3	96	63,1	478,43
5-9	29.609	229	0,8	173	75,6	171,15
10-19	18.918	303	1,6	233	76,9	81,19
20-49	11.281	430	3,8	346	80,5	32,60
50-99	3.041	250	8,2	196	78,3	15,52
100-199	1.324	219	16,5	192	87,8	6,90
200-499	591	228	38,6	182	79,8	3,25
500-999	119	103	86,6	87	84,5	1,37
1.000+	41	41	100,0	31	75,6	1,32
I alt	110.853	1.955	1,8	1.536	78,6	
Selvejende institutioner:						
2-4	325	1	0,3	0	0,0	
5-9	222	2	0,8	2	116,5	111,00
10-19	298	5	1,6	2	41,9	149,00
20-49	289	11	3,8	11	99,9	26,27
50-99	179	15	8,2	13	88,3	13,77
100-199	126	21	16,5	17	81,7	7,41
200-499	38	15	38,6	12	81,8	3,17
500-999	4	3	82,8	3	90,6	1,33
1.000+	0	0	0,0	0	0,0	
I alt	1.481	72	4,9	60	83,2	

Sammenligninger mellem virksomhedernes svar i 1998 og 2000

Målingen af virksomheders sociale engagement foregår i perioden 1998 til 2005. I de lige år gennemføres en survey blandt virksomheder, mens der i de ulige år gennemføres en survey blandt lønmodtagere. Formålet er at følge udviklingen i virksomheders sociale engagement over tid.

Denne rapport bringer resultater fra den første sammenligning over tid, idet virksomheders svar i 1998-surveyen sammenlignes med svarene i 2000-surveyen. For at opnå de bedste muligheder for at sammenligne over tid er det tilstræbt at gennemføre dataindsamlingerne i 1998 og i 2000 på samme måde. Dataindsamlingerne er således gennemført på samme tid af året (november-december), virksomhederne er udvalgt på samme måde, det samme antal virksomheder er udvalgt, og det er de samme spørgsmål, som virksomhederne er stillet. Endvidere er begge dataindsamlinger foregået ved telefoninterview, som er gennemført af SFI-SURVEYs interviewerkorps.

Der er dog to mindre forskelle på dataindsamlingen i 1998 og 2000. For det første er virksomhederne i 2000-surveyen stillet et ekstra spørgsmål om, hvorvidt de har medarbejdere, som er ansat under ordningen med servicejob. Dette spørgsmål blev ikke stillet i 1998, fordi ordningen ikke eksisterede på dette tidspunkt (den blev indført pr. 1. januar 2000).

For det andet er udvælgelsen af selvejende institutioner m.v. foregået lidt anderledes i 2000 end i 1998. I 1998 blev selvejende institutioner udtrukket med samme sandsynlighed som offentlige virksomheder, idet man i Danmarks Statistiks Centrale Erhvervsregister ikke skelnede mellem offentlige virksomheder og selvejende institutioner m.v. Det gjorde man imidlertid på det tidspunkt hvor udtrækninger til 2000-surveyen foregik, og derfor er 2000 udtrækningen ikke kun stratificeret efter om virksomheden er offentlig eller privat ejet, men også efter om den er en selvejende institution m.v. Det indebærer, at de 60 selvejende institutioner i 2000-surveyen har en lidt anden vægt end offentlige virksomheder (se bilagstabel 1), hvilket ikke er tilfældet i 1998-surveyen. Denne forskel er imidlertid stort set uden betydning, dels fordi der er få selvejende institutioner (2,4 pct. af

samtlige virksomheder), dels fordi forskellen på vægten for selvejende institutioner og offentlige virksomheder er begrænset. I praksis regner vi derfor selvejende institutioner m.v. som offentligt ejede virksomheder.

Fordelen ved en stratificeret udvælgelse er som nævnt, at den giver bedre mulighed for at belyse, i hvilket omfang store virksomheder udviser et socialt engagement. Stratificeringen indebærer, at datamaterialets virksomheder tildeles en vægt afhængigt af stratum. I analyserne anvendes vægtene til at korrigere for, at nogle virksomheder er overrepræsenteret i datamaterialet (sammenlignet med deres repræsentation i den samlede population af danske virksomheder), mens andre er underrepræsenteret. I forbindelse med denne undersøgelse giver vægtningen imidlertid anledning til et problem.

Baggrunden er, at virksomhederne er stratificeret på grundlag af registeroplysninger om ejerforhold og antal ansatte, mens opdeling efter virksomhedsstørrelse i rapportens tabeller bygger på virksomhedernes egne oplysninger om antal ansatte. I nogle tilfælde (ca. 20 pct.) afviger oplysningerne fra hinanden.[3)] Når man som det ofte er tilfældet i tabellerne i denne undersøgelse, sammenligner svarene blandt store og små virksomheder, vil nogle af de virksomheder, som i tabellen regnes for store have en meget stor vægt, fordi de ifølge registeret regnes for en lille virksomhed, mens de øvrige store virksomheder vil have en lille vægt. På samme måde vil nogle små virksomheder have en lille vægt, mens de øvrige små virksomheder vil have en stor vægt. Dette betyder i nogle tilfælde, at der er en meget stor usikkerhed på de beregnede estimater. For at give et eksempel kan man tænke sig, at man vil sammenligne svarene for 100 store

3) I nogle tilfælde er registeroplysningerne om antal ansatte større end dem fra surveyen. Det kan blandt andet hænge sammen med, at registeroplysningerne vedrører antal ansatte på et arbejdssted, mens nogle virksomheder, som består af flere arbejdssteder, i surveyen måske har oplyst antal ansatte på hele virksomheden, og ikke på det arbejdssted, der er spurgt til. I andre tilfælde er antal ansatte fra surveyen større end antal ansatte fra registeret, hvilket kan tænkes at hænge sammen med, at nogle arbejdssteder med flere afdelinger ikke har været i stand til at oplyse antal ansatte på arbejdsstedet, men kun har kunnet oplyse antal ansatte i en eller flere afdelinger.

private virksomheder (med mindst 50 ansatte) med svarene for 100 små private virksomheder. Hvis der blandt de store virksomheder findes én virksomhed, som ifølge registeroplysningerne har 2-4 ansatte, vil den tælle med vægten 478,43 (jf. bilagstabel 1), mens de øvrige virksomheder vil have en vægt mellem 1,32 og 15,52. I rapportens tabeller, hvor der korrigeres for denne (forøgede) usikker hed, vil man derfor ind imellem se ret store procentforskelle, som imidlertid ikke er statistisk signifikante, fordi procenttallene, som sammenlignes, er behæftet med en stor usikkerhed.

Registerdata

Målingen af virksomhedernes sociale engagement vil som nævnt blive foretaget hvert år frem til og med år 2005. Hensigten er, at analyser foretaget på registerdata skal indgå som en del af målingen hvert år. Dette er baggrunden for, at Socialforskningsinstituttet i samarbejde med Danmarks Statistik har fået dannet et register (kaldet VSE-registret), hvor det er muligt at følge personer over tid.

Registret består af en 10 pct.s stikprøve af befolkningen i alderen 18-66 år, hvilket i 1999 svarede til ca. 350.000 personer. Stikprøven suppleres løbende, foreligger i øjeblikket for perioden 1984-1999.[4)]

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

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

Fra *IDA* har vi en lang række person-, ansættelses- og arbejdsstedsoplysninger. Af personoplysninger kan nævnes oplysninger om køn,

---

4) Registeret er endnu ikke helt opdateret for 1999, idet en række oplysninger fra den integrerede database for arbejdsmarkedssforskning (IDA) endnu ikke foreligger.

alder, bopæl, familieforhold, udannelse, a-kasse, arbejdsstilling og erhvervserfaring. Ansættelsesoplysningerne omfatter bl.a. oplysninger om branche, stillingsbetegnelse, tilknytning til arbejdssted, anciennitet og lønoplysninger. Endelig omfatter arbejdsstedsoplysningerne bl.a. oplysninger om antal ansatte, personaleomsætning og -sammensætning samt beskæftigelsesudvikling. Nogle af de nævnte IDA-oplysninger indgår i registret i alle år, mens andre kun er medtaget fra og med 1991.

Fra det *sammenhængende socialregister* er der primært medtaget oplysninger om modtagelse af en række forskellige offentlige ydelser. Det drejer sig bl.a. om arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp, sygedagpenge, pension, efterløn og ydelser, der modtages i forbindelse med aktivering. Alle oplysninger, der er hentet fra dette register, er medtaget for alle år.

Fra *sygedagpengeregistret* indgår oplysninger om dagpengesager for perioden 1993-1998. Oplysningerne vedrører sagernes art (bl.a. om det er barsels- eller sygedagpengesager), varighed, årsag til sagernes ophør og de udbetalte dagpengebeløb.

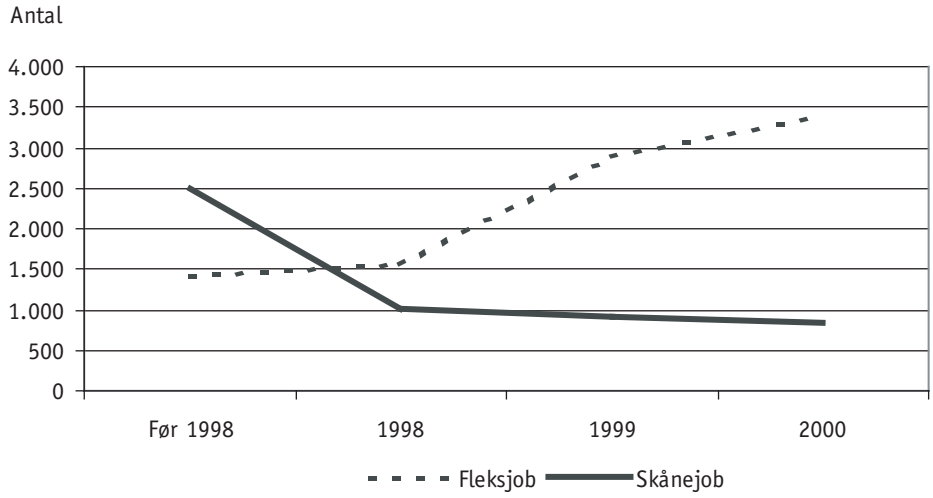
I forbindelse med årbog 2001 anvendes det såkaldte VSE-register til dannelse af referencegruppen i analyserne. Der er udtrukket i alt 236.823 personer mellem 18 og 66 år, der var registreret som lønmodtagere i november 1998 (i IDA). Lønmodtagerne udvælges ved hjælp af arbejdsstilling, således som den er beskrevet i den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik, hvor befolkningen opdeles i erhvervsaktive, herunder selvstændige, medarbejdende ægtefæller, lønmodtagere, arbejdsløse, og ikke-erhvervsaktive. Lønmodtagere er defineret som personer, der for det første har fået en løn i løbet af året, som svarer til mindst 80 timers beskæftigelse (med en beregnet mindsteløn 7.427 kr.). For det det andet må vedkommende ikke indgå i bruttobestanden af arbejdsløse. For det tredje stilles en række betingelser til medlemskab af a-kasse, registreret ansættelse ultimo året eller ATP-indbetalinger svarende til fultidsansættelse i løbet af året m.v.

Som analysegruppe er der derudover foretaget et udtræk (i et særskilt register) af ansatte i fleks- og skånejob pr. 1. oktober 2000 fra

det særlige register over ansatte i fleksjob eller skånejob i Danmarks Statistik. Registeret er oprettet fra og med 3. kvartal 1999 og indeholder oplysninger om ansættelsestype (fleksjob eller skånejob) og ansættelsestidspunkt, samt om ansættelsen sker i privat eller offentlig virksomhed. Det drejer sig om i alt 14.517 personer, heraf var 9.248 ansat i et fleksjob, mens 5.269 var ansat i et skånejob.

Langt de fleste ansatte i fleksjob i 3. kvartal 2000 er blevet ansat i årene 1998-2000, mens ansatte i skånejob er blevet ansat både før og efter 1998, jf. bilagsfigur 1.

Bilagsfigur 1.
Ansatte i fleksjob eller skånejob pr. 1. oktober 2000, fordelt efter ansættelsesår.



Ansatte i fleksjob eller skånejob pr. 1. oktober 2000 er blevet koblet med et udvalg af personlige oplysninger og oplysninger om tilknytning til arbejdsmarkedet i perioden 1994-1998, der svarer til oplysningerne i VSE-registret. Det drejer sig om oplysninger om køn, alder, familietype, etnisk baggrund, uddannelse, erhvervserfaring, branche, modtagelse af overførselsindkomster og kontakt til sundhedsvæsenet.

Det optimale design for analysen ville have været, at analysegruppe og referencegruppe var udvalgt på nøjagtig samme tidspunkt (fx 1.10. 2000). Det har imidlertid ikke været praktisk muligt, og der

er således en tidsmæssig forskydning i udvælgelsen af henholdsvis analyse- og referencegruppe. Det betyder, at der kan forekomme et mindre overlap mellem analyse- og refrencegruppe, fordi en lønmodtager i 1998 er ansat i fleks- eller skånejob i 2000. I praksis drejer det sig dog maksimalt om 2 pct. af de personer, som i 1998 optræder som lønmodtagere.

Bilagstabeller

Bilagstabel 3.1.
Private virksomheder i 1998 og 2000, der på den ene eller anden måde tager hensyn til med-*arbejdere med mindre børn,*[1] fordelt efter om der alene tages hensyn til funktionærer, arbejdere eller både arbejdere og funktionærer. Procent.

	Kun funktionærer	Kun arbejdere	Både funktionærer og arbejdere	I alt	Uvægtet procent-grundlag
Andet:					
1998	5	9	85	100	32
2000	29	2	68	100	50
Positiv indstilling til børnepasningsorlov:					
1998	19	3	78	100	630
2000	14	1	85	100	572
Mulighed for at arbejde hjemme:					
1998*	75	0	25	100	212
2000*	48	4	48	100	208
Omsorgsdage ud over barns 1. sygedag:					
1998	17	7	77	100	568
2000	16	2	83	100	489
Fleksible arbejdstider:					
1998	20	3	77	100	524
2000	20	3	77	100	499

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*
1) Tabellen vedrører private virksomheder, som har både arbejdere og funktionærer med mindre børn ansat.

Bilagstabel 3.2.

Offentlige virksomheder i 1998 og 2000, der på den ene eller anden måde tager hensyn til med-*arbejdere med mindre børn,*[1] fordelt efter om der alene tages hensyn til funktionærer, arbejdere eller både arbejdere og funktionærer. Procent.

	Kun funktionærer	Kun arbejdere	Både funktionærer og arbejdere	I alt	Uvægtet procent-grundlag
Andet:					
1998	39	3	58	100	31
2000	43	10	47	100	68
Positiv indstilling til børnepasningsorlov:					
1998	29	0	71	100	392
2000	21	1	79	100	443
Mulighed for at arbejde hjemme:					
1998	68	0	32	100	97
2000	59	0	41	100	103
Omsorgsdage ud over barns 1. sygedag:					
1998	32	0	68	100	308
2000	19	0	81	100	395
Fleksible arbejdstider:					
1998	31	0	69	100	289
2000	23	0	77	100	307

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

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

Bilagstabel 3.3.

Private virksomheder i 1998 og 2000, der gør noget for at fastholde *ældre medarbejdere,*[1] fordelt efter om der alene tages hensyn til funktionærer, arbejdere eller både arbejdere og funktionærer. Procent.

	Kun funktionærer	Kun arbejdere	Både funktionærer og arbejdere	I alt	Uvægtet procent-grundlag
Efteruddannelse:					
1998	17	3	79	100	347
2000	14	2	84	100	341
Mindre krævende/ andre arbejdsopgaver:					
1998*	17	18	65	100	417
2000*	4	14	83	100	401
Kortere arbejdstid - hel/ delvis lønkompensation:					
1998	16	4	80	100	176
2000	7	9	84	100	169
Kortere arbejdstid - tilsvarende lønnedgang:					
1998	17	15	68	100	349
2000	12	16	72	100	368

*Anm.: Kategorien Andet er ikke vist i tabellen, fordi antallet af virksomheder er lille. * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

1) Tabellen vedrører private virksomheder, som har både ældre arbejdere og ældre funktionærer ansat.

Bilagstabel 3.4.
Offentlige virksomheder i 1998 og 2000, der gør noget for at fastholde *ældre medarbejdere,*[1] fordelt efter om der alene tages hensyn til funktionærer, arbejdere eller både arbejdere og funktionærer. Procent.

	Kun funktionærer	Kun arbejdere	Både funktionærer og arbejdere	I alt	Uvægtet procent-grundlag
Efteruddannelse:					
1998	47	0	53	100	216
2000	28	0	72	100	308
Mindre krævende/ andre arbejdsopgaver:					
1998	32	3	65	100	214
2000	30	3	66	100	279
Kortere arbejdstid - hel/ delvis lønkompensation:					
1998	46	0	54	100	123
2000	36	4	60	100	166
Kortere arbejdstid - tilsvarende lønnedgang:					
1998	31	0	69	100	235
2000	24	2	74	100	293

*Anm.: Kategorien Andet er ikke vist i tabellen, fordi antallet af virksomheder er lille. * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

1) Tabellen vedrører private virksomheder, som har både ældre arbejdere og ældre funktionærer ansat.

Bilagstabel 4.1.

Antal af udvalgte grupper ansatte fordelt efter undersøgelsesår. Særskilt for offentlige og private virksomheder. Vægtet op til hele populationen.

	Private virksomheder		Offentlige virksomheder		I alt	
Antal ansatte:	Vægtet op	Uvægtet	Vægtet op	Uvægtet	Vægtet op	Uvægtet
Indvandrere/flygtninge:						
1998	54.504	5.785	13.967	3.894	68.471	9.679
2000	59.241	7.807	16.255	4.671	75.496	12.478
Elever/lærlinge:						
1998	82.838	7.471	26.259	7.525	109.097	14.996
2000	72.675	5.344	32.354	7.856	105.029	13.200
Praktikanter:						
1998	8.273*	1.055	15.394	3.349	23.667*	4.404
2000	13.037*	1.075	17.696	3.491	30.733*	4.566
Voksenlærlinge:						
1998	7.688**	591	1.821	304	9.509**	895
2000	10.701**	690	3.045	599	13.746**	1.289
Samlet antal ansatte:						
1998	1.893.892	250.528	981.324	231.656	2.875.216	482.184
2000	1.913.365	212.840	1.018.124	255.241	2.931.489	468.081

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

Bilagstabel 4.2.

Antal ansatte på udvalgte ordninger fordelt efter undersøgelsesår. Særskilt for offentlige og private virksomheder. Vægtet op til hele populationen.

Hvor mange af de følgende grupper beskæftiger virksomheden?	Private virksomheder antal ansatte		Offentlige virksomheder antal ansatte		I alt	
	Vægtet op	Uvægtet	Vægtet op	Uvægtet	Vægtet op	Uvægtet
I alt ledige ansat med tilskud:						
1998	5.852	316	17.944*	1.704	23.796	2.020
2000	6.653	297	12.576*	1.964	19.229	2.261
Jobtræning/puljejob:						
1998	5.245	271	16.396*	1.621	21.641*	1.892
2000	6.141	264	10.575*	1.550	16.716*	1.814
Individuel jobtræning:						
1998	607	45	1.548	83	2.155	128
2000	512	33	1.168	136	1.680	169
Servicejob:						
1998						
2000			833	278	833	278
I alt personer med begrænsning i arbejdsevne ansat med tilskud:						
1998	6.596	499	8.161	897	14.757	1.396
2000	9.111	675	10.054	1.777	19.165	2.452
Revalidering:						
1998	1.377	77	912	144	2.289	221
2000	2.548	94	1.187	129	3.735	223
Fleksjob:						
1998	1.488**	119	2.995*	348	4.483**	467
2000	3.544**	392	6.201*	1.146	9.745**	1.538
Skånejob:						
1998	1.641	161	1.722	165	3.363	326
2000	1.855	116	1.685	383	3.540	499
50/50-ordning:						
1998	1.386	120	696	139	2.082	259
2000	877	57	482	73	1.359	130
1/3-ordning.						
1998	704	22	1.836	101	2.540	123
2000	287	16	499	46	786	62
Andre ansatte med tilskud:						
1998	2.977	112	2.115	199	5.092	311
2000	1.447	79	3.175	237	4.622	316
Samlet antal ansatte med tilskud:						
1998	15.425	927	28.220	2.800	43.645	3.727
2000	17.211	1.051	25.805	3.978	43.016	5.029
Samlet antal ansatte:						
1998	1.893.892	250.528	981.324	231.656	2.875.216	482.184
2000	1.913.365	212.840	1.018.124	255.241	2.931.489	468.081

*Anm.: Andre ansatte med tilskud omfatter personer, der ifølge virksomhedernes oplysninger er ansat med løntilskud, men hvor der samtidig er i tvivl om, hvilken ordning der præcist er tale om. Det kan fx være personer, som er omfattet af en §28 aftale (ifølge lov om dagpenge ved sygdom eller barsel) o.a. * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

Bilagstabel 4.3.

Antal ansatte med handicap, ansatte efter overenskomsternes sociale kapitler samt personer, der er ansat i uformelle skånejob, fordelt efter undersøgelsesår, særskilt for offentlige og private virksomheder. Vægtet op til hele populationen.

Hvor mange af de følgende grupper beskæftiger virksomheden?	Private virksomheder antal ansatte		Offentlige virksomheder antal ansatte		I alt	
	Vægtet op	Uvægtet	Vægtet op	Uvægtet	Vægtet op	Uvægtet
Ansatte med handicap:						
1998	9.381	875	7.579	882	16.960	1.757
2000	13.881	824	7.509	1.050	21.390	1.874
Ansatte efter sociale kapitler:						
1998	2.569	147	1.090*	209	3.659	356
2000	5.693	277	2.990*	609	8.683	886
Ansatte i uformelle skånejob:						
1998	10.258**	1.161	5.795	1.007	16.053**	2.168
2000	17.822**	1.427	11.754	1.405	29.576**	2.832
Samlet antal ansatte:						
1998	1.893.892	250.528	981.324	231.656	2.875.216	482.184
2000	1.913.365	212.840	1.018.124	255.241	2.931.489	468.081

*Anm.: * angiver, at forskel mellem 1998 og 2000 er signifikant på 5 pct.s niveau, ** er signifikant på 1 pct.s niveau og *** er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

Bilagstabel 6.1.

Virksomhedernes holdning i 1998 og 2000 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 virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Holdningen til:							
Private virksomheders indsats:							
I højere grad end i dag:							
1998	77	84	77	86	81	85	79
2000	76	85	76	90	80	89	79
I hverken højere eller mindre grad:							
1998	22	15	22	13	19	14	20
2000	23	15	22	10	20	11	20
I mindre grad:							
1998	1	0	1	0	0	0	1
2000	2	0	1	0	0	0	1
I alt:							
1998	100	100	100	100	100	100	100
2000	100	100	100	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	755	706	1.464	348	595	945	2.409
2000	728	599	1.331	452	602	1.054	2.385
Signifikansniveau for forskel mellem 1998 og 2000[1)]	--	--	--	--	--	--	--

(fortsættes)

Bilagstabel 6.1.
Fortsat.

Antal ansatte:	Private virksomheder 1-49	50 og derover	I alt	Offentlige virksomheder 1-49	50 og derover	I alt	Alle
Holdningen til:							
Offentlige virksomheders indsats:							
I højere grad end i dag:							
1998	75	76	75	90	74	87	77
2000	75	76	75	86	82	86	77
I hverken højere eller mindre grad:							
1998	24	22	23	10	26	13	21
2000	23	22	23	13	17	14	21
I mindre grad:							
1998	2	2	2	0	0	0	1
2000	2	1	2	0	0	0	2
I alt:							
1998	100	100	100	100	100	100	100
2000	100	99	100	99	99	100	100
Uvægtet procentgrundlag:							
1998	736	686	1.425	357	607	966	2.391
2000	710	582	1.297	464	629	1.093	2.390
Signifikansniveau for forskel mellem 1998 og 2000[1)]	--	--	--	--	--	--	--

*1) - angiver, at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 pct.s niveau, ** at forskel er signifikant på 1 pct.s niveau og *** at forskel er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

Bilagstabel 6.2.

Virksomhedernes holdning i 1998 og 2000 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 virksomhedsstørrelse samt private og offentlige virksomheder. Procent.

	Private virksomheder			Offentlige virksomheder			Alle
Antal ansatte:	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Holdningen til:							
Private virksomheders indsats:							
I højere grad end i dag:							
1998	63	64	63	85	85	85	68
2000	64	71	64	87	80	86	69
I hverken højere eller mindre grad:							
1998	33	33	33	15	15	15	29
2000	32	26	32	12	19	13	28
I mindre grad:							
1998	4	3	3	1	0	1	3
2000	4	4	4	1	1	1	3
I alt:							
1998	100	100	99	101	100	101	100
2000	100	101	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
Signifikansniveau for forskel mellem 1998 og 2000[1)]	--	--	--	--	--	--	--

(fortsættes)

Bilagstabel 6.2.
Fortsat.

Antal ansatte:	Private virksomheder 1-49	50 og derover	I alt	Offentlige virksomheder 1-49	50 og derover	I alt	Alle
Holdningen til:							
Offentlige virksomheders indsats:							
I højere grad end i dag:							
1998	70	67	69	80	80	80	72
2000	73	71	73	83	82	83	75
I hverken højere eller mindre grad:							
1998	27	30	27	18	19	18	25
2000	25	20	25	16	17	16	23
I mindre grad:							
1998	4	3	4	2	1	2	3
2000	2	9	2	1	1	1	2
I alt:							
1998	101	100	100	100	100	100	100
2000	100	100	100	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
Signifikansniveau for forskel mellem 1998 og 2000[1)]	--	*	--	--	--	--	--

*1) - angiver, at forskel ikke er signifikant, * at forskel er signifikant på 5 pct.s niveau, ** at forskel er signifikant på 1 pct.s niveau og *** at forskel er signifikant på 0,1 pct.s niveau.*

Litteratur

Anker, N. (1998)
Eleverne, virksomhederne og de nyudlærte. Private virksomheders beskæftigelse af elever og praktikvirksomhedernes betydning for nyudlærtes chancer på arbejdsmarkedet. København: Handelshøjskolen i København, ph.d.-serie 7.98. Socialforskningsinstituttet 98:11.

Bach, H.B., Aggergaard Larsen J. & Rosdahl, A. (1998)
Langtidsledige i tre kommuner. Hovedresultater fra en spørgeskemaundersøgelse og kvalitative interview blandt forsikrede langtidsledige og langvarige kontanthjælpsmodtagere. København: Socialforskningsinstituttet 98:9.

Bengtsson, S. (1997)
Handicap og funktionshæmning i halvfemserne. København: Socialforskningsinstituttet 97:1.

Csonka, A. (2000)
Ledelse og arbejde under forandring. Om indholdet, udbredelsen og konsekvenser af fleksible organisationsformer i danske virksomheder. København: Københavns Universitet, Institut for Statskundskab: Ph.d.-serien 2000/2 og Socialforskningsinstituttet 00:2.

Danmarks Statistik (1999)
Arbejdsmarked, 1999:10. Arbejdskraftundersøgelsen 4. kvt. 1998. København: Danmarks Statistik.

Danmarks Statistik (2001a)
Arbejdsmarked, 2001:7. Arbejdskraftundersøgelsen 4. kvt. 2000. København: Danmarks Statistik.

Danmarks Statistik (2001b)
Arbejdsmarked, 2001:22. Indvandreres, efterkommeres og øvriges tilknytning til arbejdsmarkedet 1. januar 2000. København: Danmarks Statistik.

Damgaard, B. (2000)
Kommunerne, virksomhederne og den aktive socialpolitik. København: Socialforskningsinstituttet: 00:12.

Den Sociale Ankestyrelse (2000)
Rapport om kommunernes tilbud om fleksjob. København: Den Sociale Ankestyrelse, Analysekontoret.

Esping-Andersen, G. (red.) (1996)
Welfare States in Transition. National Adoptions in Global Economies. London: Sage.

Filges, T. (2000)
De langvarige kontanthjælpsmodtagere. Arbejdspapir. København: Socialforskningsinstituttet, marts 2000.

Holt, H (1998)
En kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar. København: Socialforskningsinstituttet 98:1.

Høgelund, J. & Kruhøffer, A. (2000)
Virksomheders sociale engagement. Årbog 2000. København: Socialforskningsinstituttet 00:13.

Kylling, A., Bach, H.B. & Kjær, M. (1996)
Virksomhedernes Sociale Engagement. Initiativer på 70 private virksomheder. Århus: FormidlingsCenter Århus.

Larsen, M. & Weise, H. (1999)
Virksomheders sociale engagement. Årbog 1999. København: Socialforskningsinstituttet 99:16.

Olsen, L., Madsen, J. N., Rasmussen, B. & Larsen, M. (2000)
Indsatsen under EU's beskæftigelsesprogrammer. København: Socialforskningsinstituttet 00:6.

Rhodes, M. (1997)
The Welfare State: Internal Challanges, External Constraints in: Rhodes, M., Heywood, P. and Wright, V. (eds.): Developments in West European Politics. London: Macmillan Press.

Rosdahl, A. (2000)
The Social Responsibility of Enterprises. Some Conceptions and Perspectives. Working Paper 2:2000. København: Socialforskningsinstituttet.

Rosdahl, A. (2001)
The Policy to Promote Social Responsibility of Enterprises in Denmark. Paper prepared for the European Commision - DG EMPL-Peer Review Programme. København: Socialforskningsinstituttet.

Thaulow, I. & Friche, C. (2000)
Omstilling, ændrede krav og marginalisering. København: Socialforskningsinstituttet 00:16.

Thompson, H. (1997)
The Nation-State and International Capital in Historical Perspective. Government and Opposition, 32 (1): 84-113.

Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1. 2000

00:1 Fridberg, T.: Kultur- og fritidsaktiviteter 1975-1998. 2000. 362 s. ISBN 87-7487-631-7. Kr. 200,00.

00:2 Csonka, A.: Ledelse og arbejde under forandring. Om indholdet, udbredelsen og konsekvenserne af fleksible organisations former i danske virksomheder. Ph.d.-afhanding, Institut for Statskundskab, Københavns Universitet. Ph.d.-serien 2000/2. 2000. 400 s. ISBN 87-7487-632-5. Kr. 300,00.

00:3 Pedersen, L. (red.): Danske arbejdspladser. Antologi. 2000. 200 s. ISBN 87-7487-633-3. Kr. 130,00.

00:4 Pedersen, L. & Deding, M.: Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark. 2000. 82 s. ISBN 87-7487-636-8. Kr. 85,00.

00:5 Bach, H.B.: Når lønmodtagere fratræder virksomheder. 2000. 99 s. ISBN 87-7487-637-6. Kr. 90,00.

00:6 Olsen, L., Nygaard Madsen, J., Rasmussen, B. & Larsen, M.: Indsatsen under EU's beskæftigelsesprogrammer - afsluttende evaluering af Mål 3 og EMPLOYMENT 1994-1999. 2000. 179 s. ISBN 87-7487-638-4. Kr. 135,00.

00:7 Hansen, H.: Elements of Social Security. A comparison covering: Denmark, Sweden, Finland, Austria, Germany, The Netherlands, Great Britain, Canada. 2000. ISBN 87-7487-639-2.

00:8 Platz, M.: Danskere med livserfaring - portrætteret i tal. Aspekter af levekår i fødselsårgangene 1920, 1925, 1930, 1935, 1940 og 1945. 2000. 135 s. ISBN 87-7487-641-4. Kr. 100,00.

00:9 Heide Ottosen, M.: Samboskab, Ægteskab og Forældrebrud. En analyse af børns familieforhold gennem de første leveår. 2000. 197 s. ISBN 87-7487-642-2. Kr. 150,00.

00:10 Christensen, E.: Det 3-årige barn. Rapport nr. 3 fra forløbsundersøgelsen af børn født i 1995. 2000. 177 s. ISBN 87-7487- 643-0. Kr. 135,00.

00:11 Schmidt, G. & Jakobsen, V.: 20 år i Danmark. En undersøgelse af nydanskeres situation og erfaringer. 2000. 322 s. ISBN 87-7487-646-5. Kr. 245,00.

00:12 Damgaard, B.: Kommunerne, virksomhederne og den aktive socialpolitik. Casestudier af det lokale samarbejde. 2000. 183 s. ISBN 87-7487-644-9. Kr. 140,00.

00:13 Høgelund, J. Kruhøffer, A.: Virksomheders sociale engagement. Årbog 2000. 2000. 201 s. ISBN 87-7487-645-7. Kr. 150,00.

00:14 Olsen, H.: Holdninger til handicappede. En surveyundersøgelse af generelle og specifikke holdninger. 2000. 291 s. ISBN 87-7487-647-3. Kr. 220,00.

00:15 Høgelund, J., Kruhøffer, A. & Rosdahl, A.: Virksomheders sociale engagement – Sammenfatning. 2000. 43 s. ISBN 87-7487- 648-1. Kr. 30,00.

00:16 Thaulow, I. & Friche, C.: Omstilling, ændrede krav og marginalisering. 2000. 180 s. ISBN 787-7487-650-3. Kr. 135,00.

00:17 Olsen, H.: Voksnes holdninger til handicappede. 2000. 32 s. ISBN 87-7487-651-1. Kr. 25,00.

00:18 Hohnen, P.: Fleksjob. En vej til et rummeligere arbejdsmarked? 2000. 146 s. ISBN 87-7487-656-2. Kr. 115,00.

00:19 Olsen, L. m.fl.: The Action under the EU's Employment Programmes. 2000. 32 s. ISBN 87-7487-655-4. Kr. 30,00.

01:1 Bengtsson, S. & Middelboe, N.: "Der er ikke nogen der kommer og fortæller hvad man har krav på" – forældre til børn med handicap møder det sociale system. 2001. 188 s. ISBN 87- 7487-653-8. Kr. 145,00.

01:2 Lindermann, G. & Gregersen, O.: Benchmarking på førtidspensionsområdet – virker Den Sociale Ankestyrelses praksis koordinering? 2001. 62 s. ISBN 87-7487-654-6. Kr. 50,00.

01:3 Bunnage, D., Gregersen, O., Hansen, E.B., Meilbak, N. & Platz, M.: Kvalitet i ældreplejen. 2001. 188 s. ISBN 87-7487-657-0. Kr. 145,00.

01:4 Lynggaard, J.B.: Det fleksible arbejde, ophør og marginalisering. 2001. 117 s. ISBN 87-7487-661-9. Kr. 90,00.

01:5 Bruhn, H.H.: Sociale sager i Kongens Enghave. 2001. 130 s. ISBN 87-7487-660-0. Kr. 95,00.

01:6 Just Jeppesen, K. & Nielsen, A.: Tosprogede småbørn i Danmark. Rapport nr. 4 fra forløbsundersøgelsen af børn født i 1995. 2001. 246 s. ISBN 87-7487-662-7. Kr. 185,00.

01:7 Quaade, T.: Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.2001.80 s. ISBN 87-7487-658-9. Kr. 65,00.

01:8 Bonke, J. & Rasmussen, L.K.: Længerevarende behandling af børn og unge. 2001. 140 s. ISBN 87-7487-665-1. Kr. 110,00.

01:9 Bonke, J. & Carøe, C.: En forstærket indsats over for kriminalitetstruede børn og unge. 2001. 160 s. ISBN 87-7487-667-8. Kr. 120,00.

01:10 Bjørn, N.H. & Dohlmann, C.: De ledige kinder i Sønderjylland. En analyse af et kønsopdelt arbejdsmarked. 2001. 176 s. ISBN 87-7487-669-4. Kr. 145,00.

01:11 Anker, J., Munk, A., Koch-Nielsen, I. & Raun, M.: De sociale puljer - en tværgående undersøgelse af Socialministeriets puljemidler. 2001. 169 s. ISBN 87-7487-668-6. Kr. 130,00.

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

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