

00:13 *Virksomheders sociale engagement*

Virksomheders sociale engagement

Årbog 2000

Jan Høgelund & Anette Kruhøffer

***Socialforskningsinstituttet
00:13***

Virksomheders sociale engagement

Årbog 2000 er den anden i en række af rapporter, der vil udkomme frem til 2006. Årbøgerne vil på forskellig vis måle virksomhedernes sociale engagement og vurdere udviklingen på det rummelige arbejdsmarked

Hvert år gennemføres en spørgeskemaundersøgelse skiftevis blandt virksomheder og blandt beskæftigede lønmodtagere kombineret med registeroplysninger. I år 2000 bringer årbogen resultaterne fra en spørgeskemaundersøgelse blandt beskæftigede lønmodtagere og en registerundersøgelse af langtidssygemeldte lønmodtagere.

I hvilket omfang oplever danske lønmodtagere, at de virksomheder, hvor de er ansat, udviser socialt engagement? Oplever de, at virksomhederne tager særligt hensyn til deres ansatte, fx til ældre og syge medarbejdere? Hvor stor en indsats, synes de ansatte, at virksomhederne gør for at beskæftige personer, som har svært ved at komme i beskæftigelse? Finder de, at det er en god idé, at virksomhederne fastholder og integrerer personer med nedsat arbejdsevne? Og tror lønmodtagerne, at den virksomhed, de selv er ansat på, vil gøre en særlig indsats for at fastholde dem, den dag de bliver langvarigt syge eller får nedsat arbejdsevne? Det er nogle af de spørgsmål, Årbog 2000 forsøger at give svaret på.

Virksomheders sociale engagement Årbog 2000

Jan Høgelund & Anette Kruhøffer

København 2000
Socialforskningsinstituttet
00:13

Virksomheders sociale engagement. Årbog 2000

Forskningsleder: Mag.scient.soc. Anders Rosdahl

Forskningsgruppen om arbejdsmarkedets rummelighed

ISSN 1396-1810

ISBN 87-7487-645-7

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

Oplag: 1.000

Trykkeri: Holbæk Center-Tryk A/S

Socialforskningsinstituttet

Herluf Trolles Gade 11

1052 K

Tlf. 33 48 08 00

Fax 33 48 08 33

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

Forord

Socialforskningsinstituttet gennemfører i perioden frem til 2006 en undersøgelse med sigte på at overvåge udviklingen i det rummelige arbejdsmarked og virksomhedernes sociale engagement. Undersøgelsens baggrund er navnlig bestræbelserne på at forebygge udstødning fra arbejdsmarkedet og integrere personer, der af forskellige årsager har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse. Undersøgelsen skal gennem årlige rapporter i perioden bl.a. bidrage til at belyse, i hvilket omfang disse målsætninger opnås. Datagrundlaget er spørgeskemaundersøgelser blandt virksomheder og beskæftigede lønmodtagere samt registeroplysninger. Den første rapport, som blev udgivet i 1999, var først og fremmest baseret på oplysninger fra en spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af private og offentlige virksomheder. Nærværende undersøgelse bygger primært på oplysninger fra en spørgeskemaundersøgelse blandt lønmodtagere. Rapporten belyser forskellige aspekter af danske lønmodtageres oplevelse af virksomhedernes sociale engagement. Herudover belyses på et registerbaseret grundlag nogle problemstillinger i forbindelse med virksomheders fastholdelse af langtids-sygemeldte lønmodtagere.

Rapporterne i de efterfølgende år vil skiftevis indeholde resultater fra virksomheds- og lønmodtagerundersøgelser på en sådan måde, at der kan foretages sammenligninger over tid.

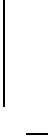
Der er til undersøgelsen knyttet en følgegruppe, der har drøftet et udkast til rapporten, som tillige er blevet kommenteret af Jean Monnet Professor Bent Greve, Roskilde Universitetscenter. Alle takkes for gode råd og kommentarer.

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

Socialministeriet har finansieret undersøgelsen.

København, november 2000

Jørgen Søndergaard



Indhold

Kapitel 1	
Sammenfatning	7
 Kapitel 2	
Hensyn til særlige grupper	29
2.1. Indledning	29
2.2. Hensyn til særlige grupper ad ansatte	30
2.3. Holdningen til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund	41
2.4. Oplevet risiko for arbejdsløshed	47
 Kapitel 3	
Sygefravær og nedsat arbejdsevne	57
3.1. Omfanget af sygefravær	57
3.2. Har De et handicap eller en kronisk sygdom?	64
3.3. Nedsat arbejdsevne	69
3.4. Forventninger til konsekvenser af sygefravær og nedsat arbejdsevne	78
 Kapitel 4	
Job på særlige vilkår mv.	89
4.1. Lønmodtagernes erfaring med ansatte i job på særlige vilkår mv. ..	89
4.2. Oplevede konsekvenser af ansættelser på særlige vilkår mv. ..	94
4.2.1. Ansatte på særlige vilkår – belastning eller aflastning? ..	95
4.2.2. Medarbejdere på særlige vilkår mv. – fortrængning af ordinært ansatte?	103
4.3. Lønmodtagernes holdning til beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne	110
 Kapitel 5	
Virksomhederne og de langtidssyge	121
5.1. De langtidssygemeldte	122
5.2. Hvilke lønmodtagere bliver langtidssygemeldt?	127
5.3. Virksomheder som fastholder langtidssyge medarbejdere	133
 Bilag 1: Datagrundlag	145
 Bilag 2: Bilag til kapitel 2	151

Bilag 2.1.	
Logistisk regression af lønmodtagernes vurdering af om der generelt tages menneskelige hensyn på arbejdspladsen samt særlige hensyn til udvalgte grupper af medarbejdere	151
Bilag 2.2.	
Logistisk regression af lønmodtagernes vurdering af indstillingen på arbejdspladsen over for at ansætte personer med en fremmed kulturel baggrund	158
Bilag 2.3.	
Logistisk regression af lønmodtagernes vurdering af egen risiko for at blive arbejdsløs inden for de næste par år	162
Bilag 3: Bilag til kapitel 3	167
Bilag 3.1.	
Logistisk regression af omfanget af sygefravær	167
Bilag 3.2.	
Linær regression af lønmodtagernes forventninger til konsekven- serne af 3 måneders sygefravær henholdsvis nedsat arbejdsevne . . .	170
Bilag 4: Bilag til kapitel 4	175
Bilag 4.1.	
Logistisk regression af lønmodtagernes erfaring med ansatte på særlige vilkår mv.	175
Bilag 4.2.	
Logistisk regression af lønmodtagernes oplevelse af konsekvenser af ansættelse af personer på særlige vilkår med hensyn til: a) om de eller deres kollegaer aflastes og b) om der udføres opgaver på arbejdspladsen, som ellers ikke ville være blevet udført	183
Bilag 4.3.	
Logistisk regression af lønmodtagernes holdning til a) fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne og b) ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne	189
Litteraturliste	195
Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1999	199

Sammenfatning

Socialforskningsinstituttet gennemfører i perioden frem til 2006 et projekt om overvågning af det rummelige arbejdsmarked og virksomhedernes sociale engagement. Hvert år i denne periode udkommer en rapport fra projektet. I de lige år i perioden 1998-2005 gennemføres en spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, i de ulige år foretages tilsvarende spørgeskemaundersøgelser blandt beskæftigede lønmodtagere. Undersøgelserne tilrettelægges således, at der kan foretages sammenligninger over tid. De årlige rapporter indeholder endvidere særlige registerbaserede opgørelser, der belyser udvalgte problemstillinger i relation til det rummelige arbejdsmarked.

Denne, den anden, rapport indeholder resultater af en spørgeskemaundersøgelse, som er gennemført i forbindelse med Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse i 4. kvartal 1999, samt resultater fra en registerundersøgelse om langtidssygemeldte lønmodtagere. Datamaterialet i survey-delen omfatter lønmodtagere med en ugentlig arbejdstid på 15 timer og derover.

Formålet med denne rapport er at belyse, i hvilket omfang danske lønmodtagere oplever, at de virksomheder, hvor de er ansat, udviser socialt engagement. Oplever lønmodtagerne, at virksomhederne tager særligt hensyn til deres ansatte, fx til ældre og syge medarbejdere? I hvilket omfang synes lønmodtagerne, at virksomhederne gør en indsats for at beskæftige personer, som ofte ellers har svært ved at komme i beskæftigelse? I hvilket omfang synes lønmodtagerne, at det er en god idé, at virksomhederne fastholder og integrerer personer med nedsat arbejdsevne? Og tror lønmodtagere, at virksomheden, hvor de er ansat, vil gøre en særlig indsats for at fastholde dem, hvis de bliver langvarigt syge eller får nedsat arbejdsevne? Det er nogle af de spørgsmål der belyses i rapporten.

Rapporten er disponeret således, at kapitel 2 behandler en række overordnede spørgsmål om virksomhedernes sociale engagement. Lønmodtagerne er bl.a. blevet bedt om at tage stilling til, om der på deres arbejdsplads tages hensyn til medarbejderne generelt, og om der tages særlige hensyn til ansatte med mindre børn, ældre ansatte og ansatte med sygdom. De er ligeledes blevet spurgt om den generelle holdning på arbejdspladsen til integration af personer med fremmed kulturel baggrund. Endelig har vi bedt lønmodtagerne om at vurdere deres beskæftigelsessituation inden for de næste par år.

Kapitel 3 undersøger omfanget af lønmodtagernes sygefravær, og hvad der karakteriserer lønmodtagere med lidt henholdsvis meget sygefravær. Herudover belyses, hvor mange lønmodtagere som ifølge egne oplysninger har nedsat arbejdsevne, samt et handicap eller en kronisk sygdom. Endelig beskrives lønmodtagernes forventninger til, hvordan deres arbejdsplads vil reagere, hvis de bliver langvarigt syge eller får nedsat arbejdsevne.

I kapitel 4 ser vi på lønmodtagernes erfaringer med ansatte på særlige vilkår mv. (fx fleksjob, skånejob eller jobtræning). Vi beskriver ligeledes, hvordan lønmodtagerne oplever konsekvenserne af, at der er eller har været personer ansat på særlige vilkår mv. på deres arbejdsplads. Herudover beskrives lønmodtagernes holdning til fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne.

I kapitel 5 belyses, hvilke lønmodtagere som bliver langvarigt sygemeldt, og hvad der karakteriserer virksomheder, hvor lønmodtagere bliver fastholdt på virksomheden efter en langvarig sygemelding.

Kapitlerne 2 til 4 er baseret på spørgeskemaundersøgelsen blandt 6.781 lønmodtagere, mens analyserne i kapitel 5 bygger på registerdata.

Resumé

Ét hovedresultat i undersøgelsen er, at langt den overvejende del af de danske lønmodtagere mener, at den virksomhed, hvor de er ansat, udviser et socialt engagement i den forstand, at de både mener, at virksomheden vil gøre en indsats for at fastholde dem, hvis de får helbredsproblemer, og at virksomheden tager generelt menneskelige hensyn til de ansatte. Mellem 70 og 80 pct. af lønmodtagerne mener således, at der i høj grad eller i nogen grad tages menneskelige hensyn på arbejdspladserne, og at virksomheden vil gøre en indsats for at fastholde dem, hvis de selv bliver langvarigt syge eller får nedsat arbejdsevne.

Et andet hovedresultat er, at andelen af lønmodtagere med en positiv vurdering af virksomhederne er væsentlig lavere, når det gælder spørgsmålet om, i hvilket omfang virksomheden tager særligt hensyn til følgende grupper af medarbejdere: Syge, ældre og medarbejdere med mindre børn. Her er det kun mellem 40 og 60 pct. af lønmodtagerne, som er positive. At lønmodtagernes vurdering af virksomhederne er forbeholden i disse spørgsmål understreges af, at kun 20 pct. mener, at der på deres arbejdsplads tages særligt hensyn til alle de tre nævnte grupper, mens godt 30 pct. vurderer, at der hverken tages særligt hensyn til ældre, syge eller medarbejdere med mindre børn.

Et tredje hovedresultat er, at lønmodtagerne gennemgående har en positiv indstilling til, at medarbejdere, der får nedsat arbejdsevne, fastholdes, og til at der nyansættes personer med nedsat arbejdsevne udefra. I det første spørgsmål har ca. 80 pct. af lønmodtagerne en positiv holdning, i det andet spørgsmål omkring 60 pct. Det ser således ud til, at lønmodtagerne mener, at virksomhederne bør udvise socialt ansvar, men med størst tilslutning, når det gælder *internt socialt ansvar*.

Hvis man skal pege på et fjerde hovedresultat, er det, at lønmodtagere, som kan siges at have mange ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet, i mange henseender adskiller sig fra lønmodtagere med færre ressourcer. Lønmodtagere med mange ressourcer (høj

socio-økonomisk status, høj uddannelse, med underordnede medarbejdere, høj anciennitet på virksomheden, ikke ledig for et år siden) har således forholdsvis ofte en positiv vurdering af virksomhedernes sociale engagement og en optimistisk vurdering af, i hvilket omfang virksomheden vil hjælpe dem, hvis de selv bliver langvarigt syge eller får nedsat arbejdsevne. Det ser ligeledes ud til, at ressourcestærke lønmodtagere har mindre risiko for at blive marginaliseret. Undersøgelsens resultater tyder således på, at ressourcestærke lønmodtagere har en forholdsvis beskeden risiko for at blive langtidssygemeldt.

Den anden side af dette resultat er, at lønmodtagere med relativt få ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet gennemgående har en mere negativ vurdering af virksomhedernes sociale engagement og af, i hvilket omfang virksomheden vil hjælpe dem, hvis de selv bliver langvarigt syge eller får nedsat arbejdsevne. Disse lønmodtagere vurderer ligeledes oftere end andre lønmodtagere, at der er risiko for, at de bliver arbejdsløse inden for de næste par år, og at ansættelse af personer på særlige vilkår på deres arbejdsplads vil forøge risikoen for, at de selv mister deres job.

De forholdsvis negative vurderinger blandt lønmodtagere med få ressourcer skal ses i lyset af, at denne og andre undersøgelser viser, at det netop er denne gruppe, som oftest bliver marginaliseret.

Virksomhedernes sociale engagement – menneskelige hensyn og hensyn til særlige grupper

Generelle menneskelige hensyn

Lønmodtagerne i undersøgelsen blev spurgt, om der på deres arbejdsplads generelt tages menneskelige hensyn til de ansatte. Dette spørgsmål kan betragtes som en indikator på virksomhedernes interne sociale engagement.

Mere end 80 pct. af lønmodtagerne mener, at der i høj grad eller nogen grad generelt tages menneskelige hensyn til de ansatte på deres arbejdsplads.

Der er i denne henseende ikke forskel mellem den private og den offentlige sektor. Derimod har en række andre forhold betydning for lønmodtagernes vurdering af, om der generelt tages menneskelige hensyn til de ansatte på arbejdspladsen. Undersøgelsen viser således blandt andet:

- Lønmodtagere, der har en videregående uddannelse, er mere tilbøjelige til at vurdere, at der generelt tages menneskelige hensyn til de ansatte på deres arbejdsplads end lønmodtagere, som har en uddannelse på folkeskole-/gymnasieniveau
- Lønmodtagere, som har ledelsesansvar, er mere tilbøjelige til at vurdere, at der generelt tages menneskelige hensyn til de ansatte på deres arbejdsplads end lønmodtagere, som ikke har et ledelsesansvar
- Lønmodtagere, der arbejder mindre end 37 timer pr. uge, vurderer oftere end lønmodtagere, som arbejder mindst 37 timer, at der generelt tages menneskelige hensyn til de ansatte på deres arbejdsplads
- Lønmodtagere med selv vurderet nedsat arbejdsevne er mindre tilbøjelige til at vurdere, at der generelt tages menneskelige hensyn til de ansatte på deres arbejdsplads end lønmodtagere, der angiver, at deres arbejdsevne ikke er nedsat

Hensyn til særlige grupper

Når der spørges til hensyn til særlige grupper af ansatte – *ansatte med mindre børn, ældre ansatte eller ansatte med sygdom* – er lønmodtagerne væsentligt mindre positive i deres vurdering af arbejdspladsen. 60 pct. oplyser, at der tages særligt hensyn til ansatte med sygdom, 54 pct., at der tages særligt hensyn til ansatte med mindre børn, og 42 pct. oplyser, at der tages særligt hensyn til ældre medarbejdere.

De mere forbeholdne vurderinger, af i hvilket omfang virksomhederne tager hensyn til de tre grupper af lønmodtagere, understreges af, at 31 pct. af lønmodtagerne vurderer, at der hverken tages særligt hensyn til ældre eller syge lønmodtagere eller ansatte med

mindre børn, mens 20 pct. oplever, at der tages særligt hensyn til alle tre grupper på deres arbejdsplads.

Vi har i en statistisk analyse undersøgt, hvilke forhold der har betydning for, om lønmodtagerne vurderer, at der tages særligt hensyn til mindst én af de tre ovennævnte grupper på deres arbejdsplads. Denne analyse viser bl.a.:

- Lønmodtagere i den offentlige sektor oplyser oftere end ansatte i den private sektor, at der tages særligt hensyn til mindst én af de nævnte grupper på deres arbejdsplads
- Lønmodtagere, der er ansat på en virksomhed med mindst 50 ansatte, oplyser oftere end ansatte på virksomheder med under 50 ansatte, at der tages særligt hensyn til mindst én af de nævnte grupper på deres arbejdsplads
- Lønmodtagere med en erhvervsfaglig eller videregående uddannelse vurderer oftere end lønmodtagere alene med folkeskole-/gymnasieuddannelse, at der tages særligt hensyn til mindst én af de tre grupper
- Lønmodtagere med et ledelsesansvar vurderer oftere end lønmodtagere uden ledelsesansvar, at der tages særligt hensyn til mindst én af de tre grupper
- Lønmodtagere under 40 år mener oftere end lønmodtagere på 40 år og derover, at der på arbejdspladsen tages særligt hensyn til mindst én af de tre grupper
- Lønmodtagere med mindst et års anciennitet på virksomheden mener oftere end lønmodtagere med mindre end et års anciennitet, at virksomheden tager særligt hensyn til mindst én af de tre grupper.

Herudover har vi undersøgt, om lønmodtagere i de grupper, som spørgsmålene om de særlige hensyn drejer sig om (ansatte med mindre børn, ældre ansatte og ansatte med sygdom), har en anden vurdering af arbejdspladsen end øvrige lønmodtagere. Analysen viser, at lønmodtagere med hjemmeboende børn lidt oftere end lønmodtagere uden hjemmeboende børn mener, at der slet ikke tages hensyn til ansatte med mindre børn. Lønmodtagere mellem

50 og 66 år (de ældste i denne undersøgelse) er ligeledes mere skeptiske end yngre lønmodtagere over for, om der tages hensyn til ældre medarbejdere. Derimod er der ikke nævneværdig forskel mellem lønmodtagere med et lavt og et højt sygefravær med hensyn til vurderingen af, om der tages særligt hensyn til ansatte med sygdom.

***Holdning til ansættelse af personer
med fremmed kulturel baggrund***

Når det gælder *holdningen til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund*, svarer 23 pct. af lønmodtagerne i undersøgelsen, at den generelle holdning på arbejdspladsen er meget positiv, og 24 pct. mener, at holdningen er ret positiv. 31 pct. af lønmodtagerne vurderer, at holdningen er neutral, mens 13 pct. vurderer, at holdningen på arbejdspladsen er ret negativ eller meget negativ. De resterende 9 pct. svarer "ved ikke". Lønmodtagerne deler sig således i to nogenlunde lige store grupper: En gruppe, som vurderer, at holdningen på deres arbejdsplads til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund er positiv og en anden gruppe, som vurderer, at holdningen er neutral eller negativ.

Vi har – ved hjælp af multivariat analyse – belyst, hvilke forhold der har selvstændig betydning for, om lønmodtagerne vurderer, at der på deres arbejdsplads er en ret positiv eller meget positiv holdning til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund. Analysen viser blandt andet:

- Lønmodtagere, som er offentligt ansat, vurderer oftere end privat ansatte, at der er en positiv holdning over for ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund
- Lønmodtagere, som er ansat på virksomheder med mindst 50 ansatte, vurderer oftere end lønmodtagere på virksomheder med under 50 ansatte, at der er en positiv holdning til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund på deres arbejdsplads

- Kvinder er mere tilbøjelige end mænd til at vurdere, at der er en positiv holdning på deres arbejdsplads til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund
- Lønmodtagere, som har en videregående uddannelse og/eller et ledelsesansvar for mindst 10 medarbejdere, er mere tilbøjelige til at vurdere, at holdningen på arbejdspladsen til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund er positiv end lønmodtagere, som har en uddannelse på folkeskole/gymnasieniveau hhv. lønmodtagere, som ikke har et ledelsesansvar

Risiko for at blive arbejdsløs

De fleste lønmodtagere i denne undersøgelse vurderer, at der er ingen eller kun lille risiko for, at de bliver arbejdsløse inden for det næste par år. Dog er der 15 pct., som vurderer, at de har stor eller nogen risiko for at blive arbejdsløse inden for de næste par år.

I en multivariat analyse har vi undersøgt, hvilke forhold der har selvstændig betydning for, at lønmodtagere vurderer, at de har stor eller nogen risiko for at blive arbejdsløse inden for det næste par år. Analysen viser blandt andet:

- Lønmodtagere, der ikke har en erhvervsuddannelse ud over folkeskole eller gymnasium, er mere tilbøjelige til at vurdere, at de har stor eller nogen risiko for at blive arbejdsløse inden for det næste par år sammenlignet med lønmodtagere, som har en videregående uddannelse
- Lønmodtagere med lav anciennitet på virksomheden (1 år eller derunder) er mere pessimistiske end deres kollegaer, som har været ansat på virksomheden i længere tid
- Lønmodtagere, som har haft et sygefravær på over 14 dage inden for det sidste år, er mere pessimistiske med hensyn til deres beskæftigelsessituation inden for det næste par år end lønmodtagere med et lavere sygefravær
- Lønmodtagere, som vurderer, at de har nedsat arbejdsevne, er mere pessimistiske med hensyn til deres beskæftigelsessituation

- tion inden for det næste par år, end lønmodtagere som ikke vurderer, at de har nedsat arbejdsevne
- Lønmodtagere, som er mellem 40 og 66 år, har en mere pessimistiske vurdering af deres beskæftigelsessituation inden for det næste par år end yngre lønmodtagere

Lønmodtagere, som vurderer, at de har stor eller nogen risiko for at miste deres arbejde inden for det næste par år, må – jf. ovenfor – generelt betegnes som forholdsvis ressourcetsvage.

Vi har desuden spurgt lønmodtagerne, om de mener, at deres arbejdsplads medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer, samt om de har deltaget i uddannelse/kurser inden for de sidste 4 uger. De lønmodtagere, som har en pessimistisk vurdering af deres beskæftigelsessituation inden for det næste par år, adskiller sig fra øvrige lønmodtagere på disse spørgsmål.

For det første mener de mindre hyppigt end andre lønmodtagere, at virksomheden er med til at udvikle deres faglige kvalifikationer. Blandt lønmodtagere, som mener, at de har nogen/stor risiko for at blive arbejdsløse i de næste par år, er der således ca. 60 pct., som mener, at virksomheden er med til udvikle deres faglige kvalifikationer. Blandt lønmodtagere, der mener, at de har lille/ingen risiko for at blive arbejdsløse, er denne andel omkring 80 pct.

For det andet har lønmodtagere, som vurderer, at de har nogen/stor risiko for at blive ledige, forholdsvis sjældent deltaget i undervisning inden for de seneste 4 uger. Under 20 pct. af de lønmodtagere, der vurderer, at de har risiko for arbejdsløshed, har således deltaget i undervisning mod godt 25 pct. blandt de lønmodtagere, der vurderer, at de har lille eller ingen risiko for arbejdsløshed.

Sygefravær, handicap, kronisk sygdom og nedsat arbejdsevne

Lønmodtagerne har ifølge egne angivelser i gennemsnit været *fraværende fra deres arbejde på grund af sygdom* i 7 dage inden for 12 måneder. Dette gennemsnit afspejler, at 35 pct. af lønmodtagerne

ingen sygedage har haft, 40 pct. har haft mellem 1 og 6 sygedage, 20 pct. har haft mellem 7 og 29 dage, mens 5 pct. har haft mindst 30 dages sygefravær inden for et år. Oplysningerne om lønmodtagernes sygefravær undervurderer sandsynligvis det faktiske sygefravær, fordi lønmodtagere, som er afskediget i forbindelse med (langvarigt) sygefravær, ikke indgår i undersøgelsens datamateriale. Hertil kommer, at nogle ikke-afskedigede lønmodtagere, som er sygemeldt på interviewtidspunktet, kan have svaret, at deres hovedbeskæftigelse i den pågældende uge ikke var erhvervsarbejde, men "langtidssygemeldt".

Det er i multivariate analyser undersøgt, hvilke forhold som påvirker sandsynligheden for, at lønmodtagerne har været sygemeldt i mindst 14 arbejdsdage inden for det seneste år:

- Køn: Kvinder har signifikant større sandsynlighed end mænd for at være fraværende fra arbejde i mindst 14 dage på grund af egen sygdom
- Uddannelsesniveau: Lønmodtagere med faglig og især lønmodtagere med en videregående uddannelse er mindre hyppigt end lønmodtagere alene med en folkeskoleuddannelse fraværende i mindst 14 arbejdsdage i løbet af et år
- Antal år i arbejde siden afsluttet skoleuddannelse: Lønmodtagere, som har arbejdet i mere end 6 år, er oftere end lønmodtagere, som har arbejdet i mindre end 6 år, fraværende i mindst 14 arbejdsdage
- Anciennitet i nuværende beskæftigelse: Lønmodtagere med en anciennitet på minst 11 år er mindre hyppigt end lønmodtagere med en anciennitet på under 11 år fraværende i mindst 14 arbejdsdage
- Antal underordnede: Lønmodtagere med 1-9 underordnede og især lønmodtagere med mindst 10 underordnede har mindre hyppigt end lønmodtagere uden underordnede et sygefravær på mindst 14 arbejdsdage
- Offentligt eller privat ansat: Privat ansatte lønmodtagere har mindre hyppigt end offentligt ansatte et fravær på mindst 14 arbejdsdage

Handicap eller kronisk sygdom

Omkring 11 pct. af lønmodtagerne oplyser, at de har et *handicap eller en kronisk sygdom*. På landsplan svarer det til omkring 255.000 lønmodtagere.

Vi har sammenlignet lønmodtagere med handicap/kronisk sygdom med lønmodtagere uden handicap/kronisk sygdom med hensyn til en række personlige karakteristika, jobkarakteristika og karakteristika ved de virksomheder, hvor de er ansat.

Med hensyn til personlige karakteristika er lønmodtagere med handicap eller kronisk sygdom oftere over 40 år, har oftere en lav socio-økonomisk status og de har tilsyneladende oftere en mindre fast tilknytning til arbejdsmarkedet end lønmodtagere uden handicap eller kronisk sygdom.

Lønmodtagere med handicap eller kronisk sygdom kan ud fra overordnede virksomhedskarakteristika ikke siges at være beskæftiget i særlige virksomheder. Der er således ingen væsentlig forskelle mellem lønmodtagere med handicap/kronisk sygdom og lønmodtagere uden handicap/kronisk sygdom, når de fordeles efter virksomhedens ejerforhold, størrelse, branche, og geografisk beliggenhed.

Lønmodtagerne med handicap/kronisk sygdom udgør tilsyneladende heller ikke en særlig gruppe, når det gælder karakteristika ved deres ansættelsesforhold. Der er således ingen forskel på lønmodtagere henholdsvis med og uden handicap/kronisk sygdom, når det gælder anciennitet i jobbet, antal underordnede og omfang af nat- og skifteholdsarbejde. Der er imidlertid forskel på den normale ugentlige arbejdstid. Lønmodtagere med handicap eller kronisk sygdom arbejder oftere end lønmodtagere, som ikke har et handicap eller en kronisk sygdom, mindre end 37 timer om ugen.

Nedsat arbejdsevne

Ud over spørgsmålet om handicap eller kronisk sygdom har vi spurgt lønmodtagerne, om deres arbejdsevne er nedsat på grund af handicap, sygdom, ulykke eller slid. Hertil svarer 7 pct., at de i nogen eller i høj grad har nedsat arbejdsevne. Det svarer på landsplan til omkring 159.000 lønmodtagere. Når lønmodtagere med en ugentlig arbejdstid på under 15 timer om ugen medregnes, drejer det sig om ca. 175.000.

I tidligere undersøgelser, som er gennemført i 1979 og 1995, har man også spurgt lønmodtagere, om de mente, at de havde nedsat arbejdsevne. En sammenligning med disse undersøgelser tyder på, at andelen af lønmodtagere, som vurderer, at de har nedsat arbejdsevne, ikke har ændret sig væsentligt fra 1979 til i dag.

I undersøgelsen har vi set på sammenhængen mellem handicap/kronisk sygdom og nedsat arbejdsevne. Det viser sig, at der i nogen grad er et sammenfald mellem lønmodtagere, som oplyser, at de har et handicap/kronisk sygdom, og lønmodtagere, som vurderer, at de har nedsat arbejdsevne. Næsten alle lønmodtagere (96 pct.), som oplyser, at de ikke har et handicap eller en kronisk sygdom, svarer "nej" eller "nej ikke særligt" til spørgsmålet, om de har nedsat arbejdsevne. På landsplan svarer det til, at der blandt næsten 2 millioner lønmodtagere uden handicap/kronisk sygdom er 72.000 lønmodtagere, som mener, at de har nedsat arbejdsevne. Blandt lønmodtagere med handicap/kronisk sygdom fordeles svarerne sig mere spredt, idet kun en tredjedel svarer, at de i nogen eller i høj grad har nedsat arbejdsevne. Der er således tale om, at handicap eller kronisk sygdom i mange tilfælde ikke medfører en nedsættelse af arbejdsevnen.

Vi har sammenlignet lønmodtagere med nedsat arbejdsevne med lønmodtagere uden nedsat arbejdsevne.

Med hensyn til personlige karakteristika er lønmodtagere med nedsat arbejdsevne forholdsvis ofte ældre, har ikke været i be-

skæftigelse for et år siden og de har forholdsvis ofte en lav socio-økonomisk status.

Der er ikke store forskelle med hensyn til de job, som lønmodtagere henholdsvis med og uden nedsat arbejdsevne er beskæftiget i, når det gælder anciennitet i jobbet, og andelen der arbejder i skiftehold og om natten. Lønmodtagere med nedsat arbejdsevne arbejder imidlertid meget oftere end lønmodtagere, som ikke har nedsat arbejdsevne, mindre end 37 timer om ugen. Det gælder således for 36 pct. af lønmodtagerne med nedsat arbejdsevne mod kun 21 pct. blandt dem, som ikke har nedsat arbejdsevne. Endelig har lønmodtagere med nedsat arbejdsevne forholdsvis ofte et job uden underordnede medarbejdere.

Når det drejer sig om karakteristika ved de virksomheder, hvor lønmodtagere med/uden nedsat arbejdsevne arbejder, kan der noteres en række forskelle. Lønmodtagere med nedsat arbejdsevne er forholdsvis ofte ansat i den offentlige sektor. Denne forskel afspejler sig også i de brancher, hvor lønmodtagere med nedsat arbejdsevne oftest er beskæftiget. Lønmodtagere med nedsat arbejdsevne er således ofte ansat inden for "offentlig service", mens de forholdsvis sjældent arbejder inden "privat service" og "handel". Endelig er lønmodtagerne med nedsat arbejdsevne forholdsvis ofte ansat på en virksomhed i Jylland.

Denne beskrivelse af lønmodtagere med nedsat arbejdsevne svarer på flere punkter til karakteristikken af lønmodtagere med handicap/kronisk sygdom. Når det drejer sig om person- og jobkarakteristika, er der således i høj grad de samme forskelle mellem lønmodtagere med/uden nedsat arbejdsevne, som der er mellem lønmodtagere med/uden handicap-kronisk sygdom.

Lønmodtagere med nedsat arbejdsevne er, som nævnt ovenfor, især ansat i den offentlige sektor. En tilsvarende tendens findes ikke blandt lønmodtagere med handicap eller kronisk sygdom.

Forventede konsekvenser af langvarigt sygefravær og nedsat arbejdsevne

I undersøgelsen har vi stillet lønmodtagerne en række spørgsmål om deres forventninger til, hvordan virksomheden vil reagere, hvis de bliver sygemeldt i mere end tre måneder eller får forringet arbejdsevne som følge af sygdom, slid eller en ulykke.

Lønmodtagerne er gennemgående optimistiske med hensyn til arbejdspladsens reaktion i form af den indsats, der vil blive gjort for at fastholde dem, hvis de skulle blive langvarigt sygemeldt. Omkring to tredjedel forventer således, at der vil blive gjort en særlig indsats for at fastholde dem, henholdsvis at der vil blive stillet lempeligere præstationskrav i en periode. Mere end tre fjerdedel mener, at arbejdspladsen ville være tolerant over for fravær fra arbejdet, mens mindre end en femtedel tror, at de ville blive afskediget. Kun når det drejer sig om økonomisk hjælp er vurderingerne mere pessimistiske: En femtedel mener, at arbejdsgiverne ville yde økonomisk hjælp til særlig lægebehandling eller lignende. Dette kan afspejle, at dette først og fremmest betragtes som et offentligt anliggende.

Det er i multivariate analyser undersøgt, hvilke forhold som påvirker lønmodtagernes vurdering af de forventede konsekvenser af et langvarigt sygefravær. Analysen viser blandt andet:

- Alder: Lønmodtagere i aldersgruppen 50-66 år har ofte en pessimistisk vurdering
- Uddannelse: Lønmodtagere med folkeskoleuddannelse har ofte en pessimistisk vurdering
- Samlivsstatus: Samlevende har ofte en optimistisk vurdering.
- Jobsøgning: De, som søger nyt arbejde, har ofte en pessimistisk vurdering
- Erhvervsmæssig status for et år siden: Lønmodtagere, som var beskæftiget for et år siden, har en forholdsvis optimistisk vurdering

- Anciennitet i nuværende beskæftigelse: Lønmodtagere med en anciennitet på mindre end 11 år i nuværende beskæftigelse har ofte en pessimistisk vurdering
- Antal underordnede: Lønmodtagere med mindst 10 underordnede har ofte en optimistisk vurdering
- Branche: Lønmodtagere ansat på virksomheder i den sekundære sektor (fremstilling mv.) og inden for offentlige serviceydelser har en forholdsvis pessimistisk vurdering

Det er således et gennemgående træk, at lønmodtagere, som kan siges at have en forholdsvis fast tilknytning til virksomheden, hvor de er ansat, ser optimistisk på konsekvenserne af et langvarigt sygefravær. På tilsvarende måde er lønmodtagere, som må antages at have et forholdsvis højt kvalifikationsniveau, og som derfor vil have gode muligheder for at finde beskæftigelse i tilfælde af ledighed, også optimistiske.

Lønmodtagerne er også blevet bedt om at vurdere, hvad der vil ske, hvis de får nedsat arbejdsevne som følge af sygdom, ulykke eller slid. Her er lønmodtagerne knapt så optimistiske, som i vurderingen af konsekvenserne ved længerevarende sygdom.

Omkring halvdelen forventer, at arbejdspladsen ville tilbyde dem mindre krævende opgaver henholdsvis tilbyde dem et job på særlige vilkår. Godt en tredjedel forventer, at arbejdspladsen ville tilbyde genoptræning, og en femtedel mener, at arbejdspladsen ville yde økonomisk hjælp til særlig lægebehandling eller lignende. Lidt over en fjerdedel forventer, at de ville blive afskediget.

Det er undersøgt, hvilke forhold som påvirker lønmodtagernes vurdering af de forventede konsekvenser af forringet arbejdsevne.

De forhold, som har betydning for lønmodtagernes vurdering, er i stort omfang de samme forhold, som viste sig at have betydning for lønmodtagernes vurdering af konsekvenserne af et langvarigt sygefravær:

- Køn: mænd har en mere optimistisk vurdering end kvinder
- Alder: lønmodtagere i aldersgruppen 50-66 år har en mere pessimistisk vurdering end lønmodtagere i de øvrige aldersgrupper
- Jobsøgning: De, som søger nyt arbejde, har en mere pessimistisk vurdering end de, som ikke søger nyt arbejde
- Anciennitet i nuværende beskæftigelse: lønmodtagere med kort anciennitet (under 2 år) har en mere pessimistisk vurdering end dem med lang anciennitet (20 år og derover).
- Antal underordnede: Lønmodtagere, som ikke har underordnede medarbejdere eller med 1-9 underordnede, har en mere pessimistisk vurdering end lønmodtagere med mindst 10 underordnede
- Natarbejde: Arbejder regelmæssigt eller af og til om natten: Lønmodtagere, som arbejder om natten, har en forholdsvis pessimistisk vurdering
- Branche: Lønmodtagere, ansat på virksomheder inden for offentlig service, har en forholdsvis pessimistisk vurdering
- Antal ansatte: Lønmodtagere i virksomheder med under 50 ansatte har en mere pessimistisk vurdering end lønmodtagere i virksomheder med 50 ansatte og derover

Som det var tilfældet med lønmodtagernes vurdering af konsekvenserne af et langvarigt sygefravær, er der således tale om, at lønmodtagere med en forholdsvis fast tilknytning til virksomheden, hvor de er ansat, og lønmodtagere med gode muligheder for at finde beskæftigelse i tilfælde af ledighed har en forholdsvis optimistisk vurdering af, hvilke konsekvenser det vil få, hvis deres arbejdsevne blev forringet.

Lønmodtagerne har som sagt ret positive forventninger til, hvad der vil ske, hvis de bliver langvarigt sygemeldt eller får nedsat arbejdsevne som følge af sygdom, ulykke eller slid. Denne optimisme kan tilsyneladende være velbegrundet. Larsen og Weise (1999) fandt således, at andelen af virksomheder, som oplyser, at de har fastholdt en eller flere medarbejdere, som var langvarigt sygemeldt eller havde forringet arbejdsevne i øvrigt, er mere end dobbelt så

stor, som andelen, hvor ansættelsen af en eller flere af sådanne medarbejdere er ophørt.

Job på særlige vilkår mv.

I undersøgelsen ser vi på a) fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdssevne, b) ansættelse af personer med nedsat arbejdssevne udefra og c) ansættelse af ledige med løntilskud (fx jobtræning eller puljejob).

Knap halvdelen af lønmodtagerne oplyser, at der på deres arbejdsplads enten er eller har været personer ansat på særlige vilkår mv. Det vil blandt andet sige fleksjob, skånejob eller ledige med løntilskud. Den ansættelsesform, som lønmodtagerne hyppigst nævner, er ledige med løntilskud.

Ikke overraskende oplyser lønmodtagere i den offentlige sektor hyppigere end i den private sektor, at der er eller har været personer ansat på særlige vilkår mv. på arbejdspladsen. Desuden har lønmodtagere, som er ansat på en virksomhed med mindst 50 ansatte eller derover, oftere erfaring med ansatte i job på særlige vilkår mv., end lønmodtagere på virksomheder med under 50 ansatte.

Lønmodtagernes vurdering af konsekvenser af ansættelser på særlige vilkår mv.

Vi har bedt lønmodtagere, der har erfaring med ansatte i job på særlige vilkår mv., om at vurdere, hvilke konsekvenser disse ansættelser har med hensyn til tre forhold:

- 1) Om de medfører en aflastning eller belastning af dem selv og/eller deres kollegaer
- 2) Om der bliver udført opgaver, som ellers ikke ville være blevet udført
- 3) Om risikoen, for at de selv mister deres arbejde, forøges

Med hensyn til spørgsmålet om aflastning/belastning, vurderer 44 pct. af lønmodtagerne, at medarbejdere på særlige vilkår mv. be-

tyder en aflastning af dem selv og/eller deres kollegaer. 29 pct. af lønmodtagerne mener, at medarbejdere på særlige vilkår mv. ikke gør nogen forskel – de er hverken en aflastning eller en belastning. 12 pct. af lønmodtagerne mener, at medarbejdere på særlige vilkår mv. udgør en belastning for dem selv og/eller deres kollegaer, mens 7 pct. af lønmodtagerne mener, at medarbejdere på særlige vilkår både er en aflastning og en belastning for dem selv og/eller deres kollegaer. 8 pct. af svarer “ved ikke”.

Der er ligeledes delte meninger blandt lønmodtagerne i undersøgelsen, når det gælder spørgsmålet, om medarbejdere på særlige vilkår mv. udfører opgaver, som ellers ikke ville være blevet udført. 41 pct. af lønmodtagerne svarer bekræftende på dette spørgsmål, mens 48 pct. svarer benægtende. 11 pct. er i tvivl.

Svarene fra den førstnævnte gruppe af lønmodtagere kan formentlig fortolkes som udtryk for, at de pågældende mener, at medarbejdere på særlige vilkår mv. udfører opgaver, der ellers ikke ville blive udført af ansatte på almindelige vilkår.

Vi har ved hjælp af multivariat analyse forsøgt at finde frem til forhold, der har betydning, for at lønmodtagere mener, a) at medarbejdere på særlige vilkår betyder, at de eller deres kollegaer aflastes b) at medarbejdere på særlige vilkår mv. betyder, at der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført.

Resultaterne af analyserne af de to spørgsmål har visse fælles træk. De nævnte opfattelser udtrykkes således oftere af offentligt ansatte end af privat ansatte og oftere af lønmodtagere på virksomheder med 50 ansatte eller derover end af lønmodtagere på virksomheder med under 50 ansatte. Desuden vurderer lønmodtagere med en videregående uddannelse oftere end lønmodtagere uden uddannelse ud over grundniveau, at medarbejdere på særlige vilkår mv. betyder en aflastning af dem selv eller deres kollegaer, hhv. at der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført.

Kun 3 pct. af de lønmodtagere, der har erfaring med medarbejdere på særlige vilkår (svarende til godt 30.000 personer), mener, at denne type af ansatte øger risikoen for at de selv mister deres arbejde. 91 pct. svarer nej, mens de resterende 6 pct. svarer "ved ikke".

Det er i et vist omfang de svageste grupper (personer med lav socio-økonomisk status, personer med selv vurderet nedsat arbejdssevne og personer, der var uden beskæftigelse et år forinden), som forholdsvis ofte oplever, at medarbejdere på særlige vilkår forøger risikoen for, at de selv mister deres arbejde.

Holdninger til fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdssevne

Lønmodtagere i undersøgelsen blev spurgt, om de var positive, neutrale eller negative over for, at medarbejdere på virksomheden, der får nedsat arbejdssevne, fastholdes i beskæftigelse. Tilsvarende blev de spurgt om deres holdning til, at der på arbejdspladsen nyansættes personer med nedsat arbejdssevne udefra. Godt 80 pct. har en positiv holdning til fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdssevne på virksomheden, og 60 pct. har en positiv holdning til ansættelse af personer med nedsat arbejdssevne udefra.

Der er med andre ord tale om, at lønmodtagerne oftere er positive over for fastholdelse af allerede ansatte end over for at integrere personer med nedsat arbejdssevne udefra. Andelen med positive holdninger på begge områder er desuden større end den andel, der mener, at medarbejdere på særlige vilkår mv. medfører en aflastning af dem selv eller deres kollegaer.

Der er gennemført multivariate analyser af, hvilke forhold som har betydning for lønmodtagernes holdning til fastholdelse af henholdsvis integration af personer med nedsat arbejdssevne udefra.

Analyserne viser blandt andet, at holdningen til fastholdelse især er positiv blandt:

- Kvinder
- Lønmodtagere på 30 år og derover
- Lønmodtagere med uddannelse ud over folkeskole/gymnasium
- Lønmodtagere på virksomheder med mindst 50 ansatte

Holdningen til integration af personer med nedsat arbejdsevne udefra er især positiv blandt:

- Lønmodtagere på 30 år og derover
- Lønmodtagere med uddannelse ud over folkeskole/gymnasium
- Lønmodtagere uden underordnede
- Lønmodtagere med en ansættelsestid på mindst et år
- Lønmodtagere, der oplyser, at de har et handicap/en kronisk sygdom
- Offentligt ansatte

Virksomhederne og de langtidssygemeldte

I undersøgelsen er det belyst, hvilke lønmodtagere som bliver langvarigt sygemeldt, og hvad der karakteriserer virksomheder, hvor de langtidssygemeldte lønmodtagere bliver fastholdt.

Analyserne, som bygger på registerdata om 10 pct. af den danske befolkning, omfatter 4.823 privat ansatte lønmodtagere, som har været sygemeldt i mindst 3 måneder, og som ophørte med at modtage sygedagpenge i 1997.

For nærmere at belyse, hvilke personkarakteristika der har betydning for, om lønmodtagere bliver langtidssygemeldt, er de langtidssygemeldte sammenlignet med ca. 130.000 privat ansatte lønmodtagere, som ikke har været langvarigt sygemeldt.

Multivariate analyser viser, at sandsynligheden for at blive langtidssygemeldt er forholdsvis stor for lønmodtagere, som:

- Er kvinder
- Er 40 år og derover
- Er enlige

- Har hjemmeboende børn
- Ikke har en erhvervsmæssig uddannelse
- Ofte har gæld
- Har en lav beskæftigelsesgrad siden 1980
- Har en høj ledighedsgrad i året inden sygemeldingen og
- Ofte har et stort sygefravær året inden den langvarige sygemelding.

Alt i alt synes analysen at bekræfte, at lønmodtagere, som bliver langtidssygemeldt, på flere punkter er dårligere stillet, når det gælder ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet end lønmodtagere, som ikke bliver langtidssygemeldt.

Arbejdsfastholdelse af langvarigt sygemeldte

Beskæftigelsesmulighederne for langtidssygemeldte må i høj grad antages at blive påvirket af forhold på den virksomhed, hvorfra lønmodtagerne blev sygemeldt. Man må således regne med, at sygemeldtes muligheder for at komme i arbejde forøges, når virksomheden ønsker og har mulighed for at fastholde dem. Det er derfor interessant at belyse, i hvilket omfang karakteristika ved virksomhederne har betydning for, om de langtidssygemeldte fastholdes efter et langvarigt sygefravær.

For at karakterisere "fastholdelses-arbejdsstederne" sammenlignes de med to grupper af arbejdssteder. Dels de arbejdssteder, som langtidssygemeldte, der ikke er tilknyttet et arbejdssted efter sygefraværets afslutning, kommer fra, dels de arbejdssteder, som de langtidssygemeldte, der er tilknyttet et nyt arbejdssted, kommer fra.

I analyserne er der korrigeret for en række forskelle mellem de sygemeldte, som fastholdes på virksomheden, og sygemeldte, som efter sygefraværets afslutning kommer i arbejde på en ny virksomhed henholdsvis ikke kommer i arbejde. Der er således taget hensyn til forskelle i de sygemeldtes køn, alder, uddannelse, samlivsstatus, hjemmeboende børn, etnisk oprindelse, formue, bopæls geografiske placering, ledighedsgrad, tidligere beskæftigelsesgrad og sygefravær.

Multivariate analyser viser, at sandsynligheden for, at de sygemeldte bliver fastholdt, forøges, når de kommer fra et arbejdssted med 50 ansatte og derover, hvor timelønnen er høj, hvor antallet af ansatte er uændret fra 2 til 1 år inden sygemeldingen, og hvor andelen af mandlige ansatte er stor.

Der kan være flere grunde til, at store arbejdssteder forøger sandsynligheden for fastholdelse. For det første vil arbejdssteder med mange ansatte ofte have forholdsvis gode muligheder for at omplacere sygemeldte, hvis de ikke kan varetage det hidtidige job. For det andet kan større arbejdssteder have en større økonomisk "buffer" end mindre arbejdssteder. Større arbejdssteder kan derfor bedre bære eventuelle økonomiske udgifter ved fastholdelse af sygemeldte medarbejdere. For det tredje udgør hver enkelt medarbejders arbejdsmængde en mindre andel af den samlede arbejdsmængde på store arbejdssteder end på små arbejdssteder. På store arbejdssteder kan det derfor være lettere at undvære en medarbejder i en given periode, fordi den sygemeldtes arbejdsopgaver kan fordeles på mange medarbejdere.

Arbejdssteder, som især beskæftiger mænd og/eller hvor aflønnningen af medarbejderne er høj, antages forholdsvis ofte at have en videnstung produktion, som kræver store investeringer i medarbejdernes kvalifikationer. Hermed bliver omkostningerne ved at miste en sygemeldt medarbejder store, og det kan derfor formodes, at disse arbejdssteder har særlig stor tilskyndelse til at fastholde medarbejdere.

Umiddelbart skulle man forvente, at sandsynligheden, for at sygemeldte fastholdes, er forholdsvis stor, når arbejdsstedet er inde i en periode, hvor antallet af medarbejdere forøges. Det kan derfor virke overraskende, at det især er arbejdssteder med uændret udvikling i antal ansatte, som fastholder langtidsygemeldte lønmodtagere. En tidligere undersøgelse viser imidlertid, at den største del af nyansættelser i Danmark finder sted på arbejdssteder, hvor der er ingen eller kun beskeden vækst i antallet af ansatte.

Hensyn til særlige grupper

2.1. Indledning

Virksomheders sociale engagement retter sig imod ansatte på virksomheden (internt socialt engagement) eller det omgivende samfund (eksternt socialt engagement). Dette kapitel handler overvejende, men ikke udelukkende om det interne sociale engagement set med lønmodtagernes øjne.

Det belyses, i hvilken udstrækning lønmodtagerne mener, at der generelt tages menneskelige hensyn til de ansatte på arbejdspladsen samt lønmodtagernes vurdering af, om der tages særlige hensyn til medarbejdere med mindre børn, ældre medarbejdere og syge medarbejdere (afsnit 2.2). Endvidere belyses lønmodtagernes opfattelse af indstillingen på arbejdspladsen til at ansætte personer med en fremmed kulturel baggrund (afsnit 2.3). Endelig berøres den oplevede risiko for arbejdsløshed blandt beskæftigede lønmodtagere og i sammenhæng hermed deltagelse i efteruddannelse blandt beskæftigede med selv vurderet risiko for ledighed (afsnit 2.4).

Datamaterialet er en surveyundersøgelse blandt danske lønmodtagere (foretaget i forbindelse med Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse i 4. kvartal 1999).

Der er foretaget en afgrænsning af surveymaterialet, idet vi har medtaget beskæftigede lønmodtagere med en ugentlig arbejdstid på 15 timer og derover. Vi har vurderet, at spørgsmålenes karakter har betydet, at lønmodtagerne skal have en vis ugentlig arbejdstid for at kunne besvare spørgsmålene. Datamaterialet og den foretagne afgrænsning er beskrevet i bilag 1.¹⁾

1) Afgrænsningen har primært betydet, at lønmodtagere, der fx er studerende eller efterlønsmodtagere/pensionister ikke er medtaget.

Endelig skal det bemærkes, at vi ved anvendelse af survey-materialet overalt i årbogen anvender vægtede procenter. Det betyder, at resultaterne vægtes op til at beskrive forholdene blandt samtlige lønmodtagere (med en ugentlig arbejdstid på 15 timer og derover).

2.2. Hensyn til særlige grupper af ansatte

I dette afsnit ser vi på virksomhedernes sociale engagement, forstået som hensyn til medarbejderne generelt og til særlige grupper af ansatte, dvs. ansatte med mindre børn, ældre ansatte og ansatte med sygdom.

Lønmodtagerne i undersøgelsen er for det første blevet stillet følgende generelle spørgsmål: *“Tages der generelt menneskelige hensyn til de ansatte på Deres arbejdsplads?”* Svarkategorierne var: “Ja, i høj grad”, “Ja, i nogen grad”, “Nej, ikke særligt” samt “Nej, slet ikke”. I forbindelse med interviewet har nogle lønmodtagere desuden angivet svaret “ved ikke”.

Derudover er der blevet stillet en række spørgsmål vedrørende hensyn til særlige grupper af ansatte: *“Bliver der taget særligt hensyn til følgende ansatte på Deres arbejdsplads?”* *Ansatte med mindre børn? Ældre ansatte? Ansatte med sygdom?*

Ved besvarelsen har lønmodtagerne haft mulighed for at tilkendegive, om virksomheden beskæftiger den pågældende type ansatte (dvs. medarbejdere med mindre børn, ældre ansatte eller ansatte med sygdom).²⁾ De lønmodtagere, som angav, at dette var tilfældet, kunne for hver af de tre udvalgte grupper vælge mellem følgende svarmuligheder: “Ja, i høj grad”, “Ja, i nogen grad”, “Nej, ikke særligt”, “Nej, slet ikke” samt “Ved ikke”.

Der er tale om forholdsvis bredt formulerede spørgsmål, der er åbne for svarpersonens egen fortolkning. Vi har – i meget generel-

2) I spørgeskemaet blev disse kategorier ikke nærmere defineret. De adspurgte svarer derfor med udgangspunkt i deres egne forestillinger om de nævnte grupper.

le vendinger – bedt lønmodtagerne om at *vurdere*, hvorvidt deres arbejdsplads tager generelle og/eller specielle hensyn til medarbejderne på arbejdspladsen. En sådan vurdering vil efter al sandsynlighed afhænge af mange forhold. For det første de faktiske forhold på virksomheden, dels de mere formelle forhold som virksomhedens personalepolitik og dennes daglige udmøntning på arbejdspladsen, dels de uformelle relationer mellem de ansatte indbyrdes og mellem ledelse og ansatte. For det andet må vi formode, at svarpersonens egen situation og generelle holdning til virksomheden vil have indflydelse på vurderingen af virksomhedens sociale engagement.

Tabel 2.1 viser lønmodtagernes svar på de nævnte spørgsmål.

I alt 43 pct. af lønmodtagerne oplever, at der i høj grad tages menneskelige hensyn til de ansatte på deres arbejdsplads, mens 40 pct. mener, at dette sker i nogen grad. Kun 10 pct. af lønmodtagerne svarer “Nej, ikke særligt” til spørgsmålet, mens 4 pct. svarer, at der “slet ikke” bliver taget menneskelige hensyn. Endelig svarer 3 pct. af lønmodtagerne “ved ikke”.

I alt mener lidt over 80 pct. af lønmodtagerne således, at der i et eller andet omfang tages menneskelige hensyn til de ansatte på arbejdspladsen. Spørgsmålet giver os ikke svar på, hvori de menneskelige hensyn består eller hvem der er ansvarlig(e) for dem i det daglige. Generelle menneskelige hensyn kan i princippet dække over alt, fra at virksomheden har en nedskreven personalepolitik med vægt på arbejdsmiljø og udvikling af medarbejdere, til at respondenter fx har en fornemmelse af, at kollegaerne og/eller arbejdsgiveren vil “træde til” i tilfælde af sygdom eller andre problemer.

Tabel 2.1. viser også, at forholdsvis mange lønmodtagere oplever, at deres arbejdsplads tager særlige hensyn til de grupper af ansatte, som vi har valgt at se på i denne undersøgelse. Den gruppe, som flest mener, at der tages hensyn til, er ansatte, som er ramt af sygdom: 60 pct. af lønmodtagerne tilkendegiver, at der i høj grad el-

Tabel 2.1.

Lønmodtagere fordelt efter deres oplevelse af, om a) der generelt tages menneskelige hensyn til de ansatte på arbejdspladsen henholdsvis tages særlige hensyn til b) ansatte med mindre børn, c) ældre ansatte, d) ansatte med sygdom. Procent.

	Menneskelige hensyn til de ansatte generelt	Ansatte med mindre børn	Ældre ansatte	Ansatte med sygdom
Ja, i høj grad	43	18	13	21
Ja, i nogen grad	40	36	29	39
Nej, ikke særligt	10	20	25	14
Nej, slet ikke	4	22	28	18
Ved ikke	3	4	5	8
I alt	100	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	6.781	6.436	5.912	5.009

Anm.: Spørgsmålet om menneskelige hensyn generelt er blevet stillet til alle lønmodtagere i undersøgelsen, mens spørgsmålene om særlige hensyn kun er besvaret af lønmodtagere, der oplyser, at der på virksomheden er hhv. ansatte med mindre børn, ældre ansatte og ansatte med sygdom.

ler i nogen grad tages særlige hensyn til denne gruppe på deres arbejdsplads. Til sammenligning svarer 54 pct. af lønmodtagerne, at der i høj grad eller i nogen grad tages særlige hensyn til medarbejdere med mindre børn, mens 42 pct. vurderer at dette er tilfældet, hvad angår ældre ansatte på deres arbejdsplads. Der er altså en tendens til, at der ifølge de adspurgte i højere grad tages hensyn til syge ansatte og til ansatte med mindre børn end til ældre ansatte. Lønmodtagernes vurdering i denne undersøgelse er i øvrigt i overensstemmelse med resultaterne fra undersøgelsen om virksomhedernes sociale engagement fra 1998, hvor problemstillingen blev belyst fra virksomhedernes eller rettere de personaleansvarliges synsvinkel (Larsen & Weise, 1999). Her blev det ligeledes konstateret, at virksomhederne i højere grad tager hensyn til ansatte med mindre børn og ansatte med sygdom end til ældre ansatte.

Hvis vi ser på disse tre typer af særlige hensyn under ét, viser en simpel frekvensfordeling, at 31 pct. af lønmodtagerne oplever, at

virksomheden ingen særlige hensyn tager, mens 26 pct. af lønmodtagerne oplever, at der tages hensyn til én af de nævnte grupper, 23 pct. oplever, at der tages hensyn til to af de nævnte grupper, mens omkring 20 pct. oplever, at der tages hensyn til alle tre grupper.

I det efterfølgende deles analysen op på spørgsmålet om generelle menneskelige hensyn på den ene side og hensyn til de nævnte særlige grupper af ansatte på den anden. Vi lægger ud med at se på, hvordan svarene fordeler sig på privat/offentlig sektor og virksomhedsstørrelse, jf. tabel 2.2.

Set under ét mener 83 pct. af de privat ansatte og 84 pct. af de offentligt ansatte, at der generelt tages menneskelige hensyn til de ansatte på deres arbejdsplads. Tager man udgangspunkt i andelen, som mener, at der i høj grad tages menneskelige hensyn, er der en tendens til, at de offentligt ansatte på virksomheder med under 50 ansatte oftere vurderer, at der tages menneskelige hensyn, end privat ansatte på virksomheder med under 50 ansatte. For lønmod-

Tabel 2.2.

Andel af lønmodtagere der tilkendegiver, at der i høj grad hhv. i nogen grad tages menneskelige hensyn på deres arbejdsplads. Særskilt for ejerforhold og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Privat ansatte			Offentligt ansatte		
	I høj grad	I nogen grad	Uvægtet procentgrundlag	I høj grad	I nogen grad	Uvægtet procentgrundlag
1-19 ansatte	47	37	1.384	56	30	616
20-49 ansatte	39	44	793	53	32	391
50-99 ansatte	39	41	580	42	41	511
100-199 ansatte	35	46	616	39	46	420
200-499 ansatte	42	43	379	34	48	216
500 ansatte og derover	42	42	378	36	45	382
I alt	42	41	4.130	45	39	2.536

tagere på virksomheder med mindst 200 ansatte forholder det sig derimod snarere omvendt.

Blandt de privat ansatte lønmodtagere findes den mest positive vurdering blandt ansatte på de mindste virksomheder (1-20 ansatte). Blandt lønmodtagere på større virksomheder ligger andelen, der mener, at der i høj grad tages menneskelige hensyn til de ansatte, på gennemsnittet eller derunder.

Blandt de offentligt ansatte lønmodtagere findes den mest positive vurdering også blandt ansatte på de mindste og mindre virksomheder (1-49 ansatte). På virksomheder med over 100 ansatte har lønmodtagerne en noget mindre positiv vurdering.

Når det gælder særlige hensyn til de udvalgte grupper af ansatte, har lønmodtagerne ligeledes en generelt positiv vurdering af deres arbejdspladser. I det følgende skelner vi – for overskuelighedens skyld – ikke imellem, om lønmodtagerne vurderer, at der tages hensyn i “høj grad” eller i “nogen grad”.

Tabel 2.3 viser, at der samlet er en meget svag tendens til, at offentligt ansatte hyppigere end lønmodtagere i den private sektor vurderer, at der tages særlige hensyn til ansatte med mindre børn, ældre ansatte og ansatte med sygdom. Tendensen ses især for ansatte på virksomheder med under 200 ansatte. For ansatte på virksomheder med over 200 ansatte ses en modsat tendens, når det drejer sig om hensynet til ansatte med mindre børn og ældre. Privat ansatte på virksomheder med over 500 medarbejdere mener desuden en anelse hyppigere end offentligt ansatte på tilsvarende virksomhedsstørrelse, at der tages særligt hensyn til ansatte med sygdom.

Af tabel 2.3 ses endvidere, at der blandt de privat ansatte er en generel tendens til, at lønmodtagere med en positiv vurdering af arbejdspladsens udgør en forholdsvis stor andel på de største virksomheder (med over 200 ansatte).

Tabel 2.3.

Andelen af lønmodtagere der tilkendegiver, at der på arbejdspladsen i høj grad eller i nogen grad tages særligt hensyn til a) ansatte med mindre børn, b) ældre ansatte og c) ansatte med sygdom. Særskilt for ejerforhold og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Ansatte med mindre børn		Ældre ansatte		Ansatte med sygdom	
	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig
1-19 ansatte	53	59	37	40	51	59
20-49 ansatte	52	60	40	51	58	71
50-99 ansatte	50	46	40	42	61	63
100-199 ansatte	50	53	39	48	58	64
200-499 ansatte	58	50	48	44	63	67
500 ansatte og flere	59	55	49	42	68	64
I alt	53	55	41	44	59	64

Ud fra en formodning om, at den position eller funktion, som lønmodtageren har på arbejdspladsen, har indflydelse på vurderingen af virksomhedens indsats, inddrager vi nu en baggrundsvariabel, der beskriver lønmodtagerens socio-økonomiske status. Variablen beskriver lønmodtagerne ud fra det *færdighedsniveau*, som er nødvendigt for at varetage det job, som vedkommende har. Dette færdighedsniveau kan erhverves ved en formel uddannelse eller gennem uformel oplæring og erfaring.³⁾ I tabel 2.4 nedenfor anvender vi socio-økonomisk status i sammenhæng med ejerforhold.

Det ses af tabel 2.4., at der er forholdsvis store forskelle imellem den socio-økonomiske top og bund med hensyn til andelen af lønmodtagere, der oplever, at deres arbejdsplads generelt tager

3) Inddelingen af lønmodtagerne efter socio-økonomisk status tager udgangspunkt i det job, som den enkelte lønmodtager har. Den faktiske indplacering sker ved hjælp af definitionerne i fagklassifikationen DISCO-88, som er den danske version af den af ILO udviklede nomenklatur ISCO-88. Denne klassifikation inddeler lønmodtagerne i en række færdighedsniveauer, der beskriver den grad af uddannelse eller oplæring, som kræves for at bestride et job på de enkelte niveauer.

Tabel 2.4.

Andelen af lønmodtagere der tilkendegiver, at der i høj grad hhv. i nogen grad tages menneskelige hensyn på deres arbejdsplads. Særskilt for ejerforhold og socio-økonomisk status. Procent.

Socio-økonomisk status	Privat ansatte			Offentligt ansatte		
	I høj grad	I nogen grad	Uvægtet procentgrundlag	I høj grad	I nogen grad	Uvægtet procentgrundlag
Topledere	55	38	226	73	20	75
Højeste niveau	47	40	413	44	40	549
Mellemniveau	44	42	735	50	39	660
Grundniveau	39	42	2.232	42	41	1.090
Andet	37	43	539	39	37	231
I alt	42	41	4.145	45	39	2.605

menneskelige hensyn. Lønmodtagere på toplederniveau vurderer hyppigere end lønmodtagere på lavere niveau, at der i høj grad tages menneskelige hensyn til de ansatte. Dette gælder for såvel den private som den offentlige sektor. Generelt ligger andelen, der svarer "i høj grad" over gennemsnittet for lønmodtagere på mellemniveau og derover, og under gennemsnittet for lønmodtagere på grundniveau og derunder.

Nogenlunde det samme mønster ses, når det gælder særlige hensyn til udvalgte grupper af ansatte. Vi har igen slået kategorierne "i høj grad" og "i nogen grad" sammen, jf. tabel 2.5.

Ud over de tre baggrundsvariabler, som vi har anvendt ovenfor, giver datamaterialet mulighed for at inddrage en række andre karakteristika ved virksomheden samt karakteristika ved lønmodtageren og lønmodtagerens arbejdsforhold. Vi har specielt set på, hvordan svarene fordeler sig efter virksomhedens geografiske placering, samt lønmodtagerens køn, anciennitet og ugentlige arbejdstid. Der er gennemgående kun meget svage sammenhænge mellem lønmodtagernes oplevelse af virksomhedernes sociale engagement og disse variabler, hvorfor resultaterne ikke bringes særskilt.

Tabel 2.5.

Andelen af lønmodtagere der tilkendegiver, at der på arbejdspladsen i høj grad eller i nogen grad tages særligt hensyn til a) ansatte med mindre børn, b) ældre ansatte, c) ansatte med sygdom. Særskilt for ejerforhold og socio-økonomisk status. Procent.

Socio-økonomisk status	Ansatte med mindre børn		Ældre ansatte		Ansatte med sygdom	
	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig
Topledere	61	66	43	59	66	74
Højeste niveau	59	53	45	48	68	68
Mellemniveau	57	62	42	49	64	70
Grundniveau	51	53	40	39	56	61
Andet	46	39	38	38	50	45
I alt	53	54	41	44	59	64

Tabel 2.6.

Lønmodtagere fordelt efter deres vurdering af, om der tages særligt hensyn til ansatte med mindre børn på arbejdspladsen. Særskilt for om lønmodtageren har hjemmeboende børn, samt yngste barns alder. Procent.

	Hjemmeboende børn, yngste barn 7 år eller derunder	Hjemmeboende børn, yngste barn over 7 år	Har ikke hjemmeboende børn
Ja, i høj grad	19	17	18
Ja, i nogen grad	33	36	37
Nej, ikke særligt	21	20	20
Nej, slet ikke	25	24	20
Ved ikke	2	4	6
I alt	100	101	101
Uvægtet procentgrundlag	1.531	1.689	3.131

I det følgende vil vi se på, hvorledes de grupper af lønmodtagere, som de særlige hensyn retter sig imod, opfatter virksomhedernes indsats.

Tabel 2.7.

Lønmodtagere fordelt efter deres vurdering af, om der tages særligt hensyn til ældre ansatte. Særsomt for lønmodtagerens alder (grupperet). Procent.

	15-29 år	30-39 år	40-49 år	50-66 år
Ja i høj grad	14	12	15	10
Ja, i nogen grad	31	31	30	27
Nej, ikke særligt	25	24	24	26
Nej, slet ikke	24	28	28	33
Ved ikke	6	5	4	4
I alt	100	100	101	100
Uvægtet procentgrundlag	1.087	1.701	1.581	1.543

Af tabel 2.6 ses, at der ikke er store forskelle mellem lønmodtagere med og uden børn, når det gælder vurderingen af, i hvor høj grad der på virksomheden tages særligt hensyn til medarbejdere med mindre børn. Der er dog en svag tendens til, at lønmodtagere med børn lidt oftere end lønmodtagere uden børn mener, at der slet ikke tages specielle hensyn til medarbejdere med børn.

Tabel 2.7 viser forskellige aldersgruppers vurdering af, om der på virksomheden tages særligt hensyn til ældre ansatte. Det ses, at de ældste (50-66-årige) er klart mest forbeholdne i deres vurdering. 62 pct. af denne aldersgruppe mener ikke, at der tages særligt hensyn, mod omkring halvdelen i de øvrige aldersgrupper.

Endelig er der i tabel 2.8 foretaget en sammenligning mellem lønmodtagere med henholdsvis højt/lavt sygefravær med/uden handicap/kronisk sygdom med hensyn til vurderingen af, om der på virksomheden tages særligt hensyn til ansatte med sygdom. Det fremgår af tabellen, at der kun er meget små forskelle mellem de angivne grupper.

Ud over de beskrivende analyser ovenfor har vi gennemført en logitisk regressionsanalyse af 1) vurderingen af, om der generelt tages menneskelige hensyn til de ansatte på arbejdspladsen og 2)

Tabel 2.8.

Lønmodtagere fordelt efter deres vurdering af, om der tages særligt hensyn til ansatte med sygdom på arbejdspladsen. Særskilt for a) sygefravær inden for de sidste 12 måneder og b) om lønmodtageren har et handicap eller en kronisk sygdom. Pct.

	Sygefravær inden for de sidste 12 måneder		Handicap/ kronisk sygdom	
	0-14 dage	Over 14 dage	Ja	Nej
Ja, i høj grad	21	24	23	21
Ja, i nogen grad	40	37	39	40
Nej, ikke særligt	14	15	15	14
Nej, slet ikke	18	19	18	18
Ved ikke	7	5	5	8
I alt	100	100	100	101
Uvægtet procentgrundlag	4.254	706	441	4.539

vurderingen af, om der tages særlige hensyn til mindst én af de tre grupper, vi ser på i denne undersøgelse (ansatte med mindre børn, ældre ansatte, ansatte med sygdom). De uafhængige variabler, der inddrages i analysen, omfatter karakteristika ved både virksomheden, lønmodtageren og dennes arbejdsforhold. Analysen, herunder de valgte variabler, er beskrevet i bilag 2.1.

I den logistiske regressionsanalyse har vi erstattet socio-økonomisk status med to variabler, der har en tæt sammenhæng med denne variabel. Det drejer sig om lønmodtagerens uddannelsesniveau (sidst afsluttede erhvervsuddannelse) samt antallet af underordnede.

En videregående uddannelse forøger sandsynligheden for, at lønmodtagerne vurderer, at der generelt tages menneskelige hensyn til de ansatte set i forhold til lønmodtagere med et lavere uddannelsesniveau. Det samme gælder, hvis lønmodtageren har underordnede set i forhold til lønmodtagere uden underordnede. Analysen viser også, at deltidsansatte og lønmodtagere uden natarbej-

de har en mere positiv vurdering end henholdsvis heltidsansatte og personer, der har natarbejde.

Desuden spiller lønmodtagerens alder en rolle for vurderingen af arbejdspladsen, idet sandsynligheden for en positiv vurdering gennemgående er mindst blandt de 30-årige og derover.

Lønmodtagere, der selv angiver, at deres arbejdsevne er nedsat på grund af sygdom, handicap, ulykke eller slid, er mindre tilbøjelige til at vurdere, at der generelt tages menneskelige hensyn på deres arbejdsplads, end lønmodtagere, som ikke vurderer, at de har nedsat arbejdsevne.

Endelig viser bilagstabellerne 2.1.a. og 2.1.b, at ansatte på virksomheder i Jylland generelt har en større sandsynlighed for at vurdere deres arbejdsplads positivt på denne dimension end lønmodtagere i det øvrige Danmark.⁴⁾

Resultaterne af den logistiske regressionsanalyse af særligt hensyn/ej særligt hensyn til udvalgte grupper af ansatte på virksomheden er gengivet i bilagstabellerne 2.1.c og 2.1.d.

Den logistiske regression analyserer i denne sammenhæng, hvilke karakteristika ved lønmodtageren eller virksomheden der bidrager til, at lønmodtageren har en positiv vurdering af virksomhedernes indsats på dette område.

Det ses af bilagstabellerne 2.1.c og 2.1.d, at lønmodtagerens alder, uddannelse og antallet af underordnede har omtrent samme betydning som ovenfor.

4) Den foretagne geografiske inddeling tager udgangspunkt i Holt (1998). De resultater, som fremkommer ved denne inddeling, afhænger af dels valg af referencekategori, dels den foretagne afgrænsning. En opdeling på amtsniveau, hvor Fyns Amt anvendes som referencekategori, viser således en vis variation imellem både sjællandske og jyske amter. For at finde baggrunden for de konstaterede forskelle kræves en mere dybtgående analyse, end vi har haft mulighed for i denne undersøgelse.

Derudover ses det, at lønmodtagere, der har været ansat i mere end et år på arbejdspladsen, har en større sandsynlighed for at vurdere, at virksomheden tager særlige hensyn, end lønmodtagere, der har været ansat mindre end et år på virksomheden.

Det ses ligeledes, at lønmodtagere med et moderat sygefravær (1-14 sygedage inden for et år) har en større sandsynlighed for at vurdere, at der tages særlige hensyn, sammenlignet med lønmodtagere med et længere sygefravær end 14 dage og lønmodtagere uden sygefravær.

Ud over disse forhold har virksomhedens ejerforhold og størrelse betydning. Privat ansatte lønmodtagere har en lavere sandsynlighed end offentligt ansatte lønmodtagere for at vurdere, at virksomheden tager særlige hensyn til de udvalgte grupper. Erstattes ejerforhold med branche, ses at lønmodtagere, der er ansat inden for privat og offentlig service samt branchen "Andet", har en større sandsynlighed for at vurdere arbejdspladsen positivt end lønmodtagere i de øvrige brancher.

Endelig viser analysen, at lønmodtagere, der er ansat på en virksomhed med 50 ansatte eller derover, har en større sandsynlighed for at give udtryk for en positiv vurdering end ansatte på virksomheder med under 50 ansatte.

Af ovenstående kan vi konkludere, at karakteristika ved virksomheden ikke kan stå alene, når vi skal forklare, hvilke faktorer der har betydning for lønmodtagernes vurdering af virksomhedernes sociale engagement. Personlige karakteristika og lønmodtagerens arbejdsforhold spiller ligeledes ind.

2.3. Holdningen til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund

At muligheden for deltagelse på arbejdsmarkedet er af væsentlig betydning for integrationen af personer med fremmed kulturel baggrund har været almindeligt anerkendt længe.

I Ottosen (1992) nævnes en række barrierer for integrationen af personer med en fremmed kulturel baggrund, herunder strukturelle faktorer (bl.a. høj arbejdsløshed generelt), institutionelle forhold (bl.a. manglende samarbejde og koordinering mellem de administrative systemer) samt kvalifikationsmæssige barrierer (fx utilstrækkelige danskundskaber blandt indvandrere). Herudover kan der være tale om holdningsmæssige eller kulturelle barrierer, der fx kommer til udtryk som en større eller mindre modvilje mod "fremmede".

I denne undersøgelse berøres sidstnævnte type barriere.

Lønmodtagerne i undersøgelsen er blevet stillet følgende spørgsmål: "Hvordan mener De, at indstillingen er på Deres arbejdsplads over for at ansætte personer med en fremmed kulturel baggrund?". Der spørges således til en generel holdning på arbejdspladsen omfattende både medarbejdere og ledelse.

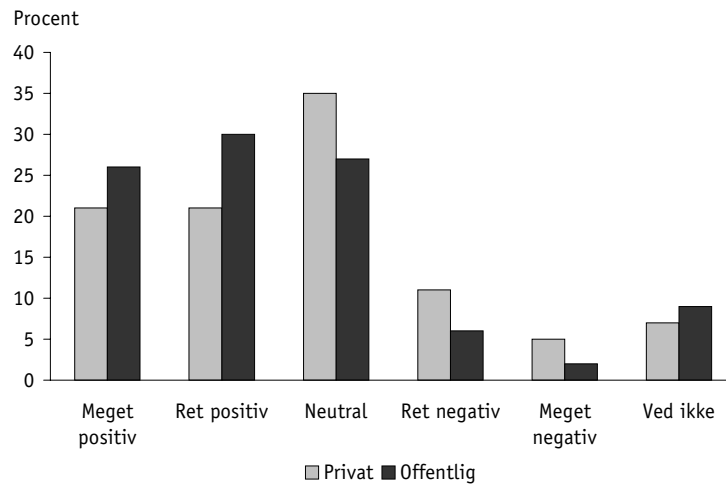
23 pct. af lønmodtagerne svarer, at der er en meget positiv holdning til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund på deres arbejdsplads, mens 24 pct. mener, at indstillingen er ret positiv. Næsten halvdelen af lønmodtagerne vurderer således, at indstillingen på arbejdspladsen er positiv. 31 pct. tilkendegiver, at indstillingen er neutral, mens hhv. 9 pct. og 4 pct. mener at indstillingen er ret negativ eller meget negativ. 9 pct. af lønmodtagerne svarer "ved ikke" til spørgsmålet.

Det ses af figur 2.1, at de offentligt ansatte lønmodtagere generelt vurderer, at indstillingen på deres arbejdsplads er mere positiv end de privat ansatte vurderer.

I de efterfølgende analyser samler vi svarkategorierne, således at vi får to grupper: Lønmodtagere, der mener holdningen generelt er positiv, og lønmodtagere, der mener holdningen generelt er ikke-positiv (dvs. som svarer neutral, negativ eller ved ikke).

Figur 2.1.

Lønmodtagere fordelt efter vurdering af indstillingen på arbejdspladsen over for at ansætte personer med fremmed kulturel baggrund. Særsomt for ejerforhold. Procent.



Uvægtet procentgrundlag: Privat ansatte 4.170, offentligt ansatte 2.605.

Af tabel 2.9 fremgår, at virksomhedens størrelse også hænger sammen med lønmodtagernes vurdering af indstillingen til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund. Blandt de privat ansatte lønmodtagere er vurderingen af indstillingen på arbejdspladsen oftere positiv, jo større virksomheden er. For de offentligt ansatte gælder, at vurderingen er mest positiv på de små og mellemstore virksomheder (under 200 ansatte).

I figur 2.2 vises andelen af positive svar fordelt på ejerforhold og socio-økonomisk status.

Lønmodtagere med høj socio-økonomisk status har oftere end lønmodtagere med lavere socio-økonomisk status en positiv vurdering af arbejdspladsens indstilling til ansættelse af medarbejdere med fremmed kulturel baggrund. For de offentligt ansatte er denne tendens meget klar, mens den er knapt så entydig blandt lønmodtagere i den private sektor.

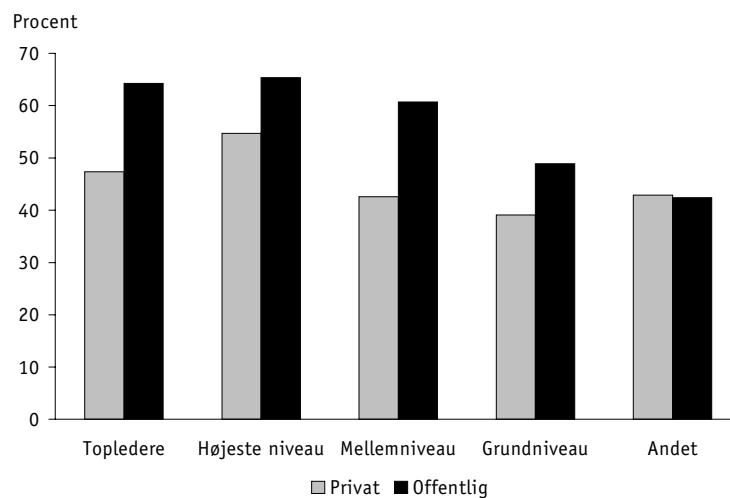
Tabel 2.9.

Andel af lønmodtagere der vurderer, at der er en meget positiv eller ret positiv indstilling på arbejdspladsen over for at ansætte personer med fremmed kulturel baggrund. Særsilt for ejerforhold og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Privat ansatte	Uvægtet procentgrundlag	Offentligt ansatte	Uvægtet procentgrundlag
1-19 ansatte	34	1.383	56	616
20-49 ansatte	36	793	57	391
50-99 ansatte	42	580	57	511
100-199 ansatte	50	617	59	420
200-499 ansatte	53	379	53	216
500 ansatte og derover	63	377	51	382
I alt	42	4.129	56	2.536

Figur 2.2.

Andel af lønmodtagere, der vurderer, at der på arbejdspladsen er en meget positiv eller ret positiv indstilling til at ansætte personer med fremmed kulturel baggrund. Særsilt for ejerforhold og socio-økonomisk status. Procent.



Uvægtet procentgrundlag: Privat ansatte: Topledere 226, højeste niveau 413, mellemniveau 735, grundniveau 2.233, andet 537. Offentligt ansatte: Topledere 75, højeste niveau 549, mellemniveau 660, grundniveau 1.090, andet 231

Tabel 2.10.

Andelen af lønmodtagere der vurderer, at indstillingen på arbejdspladsen over for at ansætte personer med fremmed kulturel baggrund er meget positiv eller ret positiv. Særsomt for a) køn, b) alder og c) uddannelse. Procent.

	Andel med positiv vurdering	Uvægtet procentgrundlag
<i>Køn</i>		
Mand	43	3.335
Kvinde	52	3.440
<i>Alder</i>		
15-29 år	45	1.420
30-39 år	46	1.955
40-49 år	49	1.774
50-66 år	49	1.626
<i>Uddannelse</i>		
Folkeskole/gymnasium	46	1.854
Erhvervsfaglig	42	2.825
Videregående	56	2.024

Tabel 2.10 og 2.11 viser, hvorledes en række andre forhold hænger sammen med vurderingen af indstillingen på arbejdspladsen til at ansætte personer med en fremmed kulturel baggrund.

Af tabel 2.10 fremgår, at kvinder oftere end mænd vurderer, at der er en positiv indstilling til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund på deres arbejdsplads. Endvidere har lønmodtagere med en videregående uddannelse oftere en positiv vurdering, sammenlignet med lønmodtagere med folkeskole-/gymnasie eller en erhvervsfaglig uddannelse. Endelig ses, at de 40-årige og derved lidt hyppigere end yngre lønmodtagere vurderer, at indstillingen til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund er positiv på arbejdspladsen.

Af tabel 2.11 ses, at lønmodtagere i den primære sektor forholdsvis sjældent (sammenlignet med de øvrige brancher) mener, at indstillingen på arbejdspladsen til ansættelse af personer med

Tabel 2.11.

Andelen af lønmodtagere, der vurderer, at indstillingen på arbejdspladsen over for at ansætte personer med fremmed kulturel baggrund er positiv eller ret positiv. Særsomt for forskellige variabler vedr. lønmodtagerens arbejdsforhold. Procent.

	Andel med positiv vurdering	Uvægtet procentgrundlag
<i>Branche:</i>		
Primær	28	135
Sekundær	42	1.903
Handel	36	759
Privat service	49	1.257
Offentlig service	56	2.446
Andet	45	273
<i>Ugentlig arbejdstid:</i>		
Under 37 timer	50	1.578
37 timer og derover	46	5.197
<i>Antal underordnede:</i>		
Ingen	46	5.126
1-9	48	1.134
10 og derover	56	461
<i>Anciennitet på virksomheden:</i>		
Under 2 år	47	2.117
2-10 år	48	2.756
11-19 år	44	1.020
20 år og derover	48	872

fremmed kulturel baggrund er positiv. Lønmodtagere inden for offentlig service har den højeste andel af positive vurderinger.

Lønmodtagere med en normal ugentlig arbejdstid på under 37 timer har lidt oftere en positiv vurdering af indstillingen på arbejdspladsen end lønmodtagere, der arbejder over 37 timer. Desuden vurderer lønmodtagere med mindst 10 underordnede oftere end øvrige lønmodtagere, at indstillingen på arbejdspladsen til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund er positiv. Der er igen klar sammenhæng mellem lønmodtagernes svar på dette spørgsmål og deres anciennitet på virksomheden.

Ud over de bivariate fordelingsanalyser har vi foretaget en logistisk regressionsanalyse for at identificere faktorer med selvstændig betydning for, om lønmodtageren har en positiv vurdering af indstillingen på arbejdspladsen til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund. Analysens variabler og resultater er beskrevet i bilag 2.2, bilagstabellerne 2.2.a og 2.2.b. Af bilagstabellerne fremgår, at det blandt lønmodtagerkarakteristika er køn, uddannelse og antal underordnede, der har betydning for den foretagne vurdering. Af karakteristika ved virksomheden er ejerforhold/branche, størrelse og geografisk beliggenhed af betydning.

Som vi så i de beskrivende analyser har kvinder en større sandsynlighed end mænd for at vurdere, at arbejdspladsens holdning til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund er positiv. Det samme gælder lønmodtagere med en videregående uddannelse set i forhold til lønmodtagere med et uddannelsesniveau svarende til folkeskole/gymnasium, samt lønmodtagere med 10 underordnede eller derover set i forhold til øvrige lønmodtagere.

Derudover har lønmodtagere på private virksomheder en mindre sandsynlighed end offentligt ansatte for at give udtryk for, at arbejdspladsens indstilling til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund er positiv. Inddrages branche i analysen i stedet for ejerforhold, ses at lønmodtagere inden for privat og offentlig service har større sandsynlighed for at vurdere, at indstillingen til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund på arbejdspladsen er positiv end lønmodtagere i øvrige brancher.

Endelig viser analysen, at lønmodtagere på Fyn og i Jylland oftere end lønmodtagere i det øvrige Danmark mener, at der ikke er en positiv indstilling på virksomheden over for at ansætte medarbejdere med en fremmed kulturel baggrund.

2.4. Oplevet risiko for arbejdsløshed

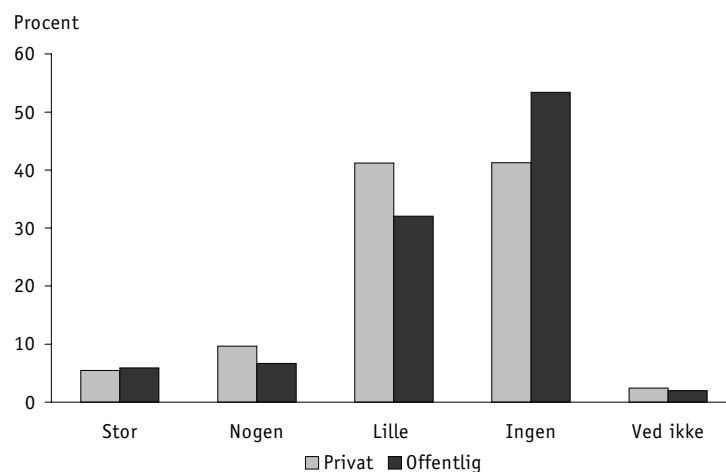
I årbog 1999 om virksomhedernes sociale engagement behandlede vi problematikken vedr. medarbejdere med risiko for afskedigelse fx på grund af omlægning af produktionen eller nedskæringer.

Virksomhederne blev bl.a. spurgt om, hvorvidt de forsøgte at stille disse mennesker bedre ved at tilbyde efteruddannelse mv. I forhold til virksomhedernes sociale engagement handler det om, at virksomheden ikke overlader medarbejderen til sig selv, men gennem kompetenceudvikling forsøger at fastholde vedkommende på virksomheden eller på arbejdsmarkedet. Visse aspekter af dette tema har vi ligeledes mulighed for at belyse i denne årbog, men fra lønmodtagernes synsvinkel.

Udgangspunktet er lønmodtagernes egen opfattelse af deres risiko for at blive arbejdsløse. Lønmodtagerne i undersøgelsen er blevet stillet følgende spørgsmål: "Hvordan vil De vurdere risikoen for, at De selv bliver arbejdsløs inden for de næste par år?". Svarene ses i figur 2.3.

Langt størstedelen af lønmodtagerne mener ikke, at der er nogen risiko af betydning for, at de bliver arbejdsløse inden for de næste par år. 15 pct. af lønmodtagerne mener, at de har stor eller nogen

Figur 2.3.
Lønmodtagere fordelt efter vurdering af egen risiko for at blive arbejdsløs inden for de næste par år. Særskilt for ejerforhold. Procent.



Uvægtet procentgrundlag: Privat ansatte: 2.606, offentligt ansatte: 4.174

risiko for at blive arbejdsløse inden for de næste par år. Over 1/3 mener, at risikoen er lille, mens knapt halvdelen vurderer, at de slet ikke har nogen risiko for at blive arbejdsløse inden for de næste par år.

Det fremgår af figur 2.3, at de offentligt ansatte lønmodtagere generelt har en lidt mere positiv forventning til deres beskæftigelsessituation i de kommende år, sammenlignet med de privat ansatte lønmodtagere.

Det er primært andelen, der mener, at de slet ikke har nogen risiko for at blive arbejdsløse, som er forskellig i de to sektorer. Andelen, der vurderer, at de har "stor" eller "nogen" risiko for arbejdsløshed er 16 pct. blandt de privat ansatte og 13 pct. blandt offentligt ansatte, jf. også tabel 2.12, der yderligere viser, at den oplevede risiko for arbejdsløshed gennemgående ikke varierer meget med størrelsen af den virksomhed, man er ansat på.

Derimod er der en klar sammenhæng mellem den oplevede risiko for arbejdsløshed og lønmodtageres socio-økonomiske placering, jf. figur 2.4.

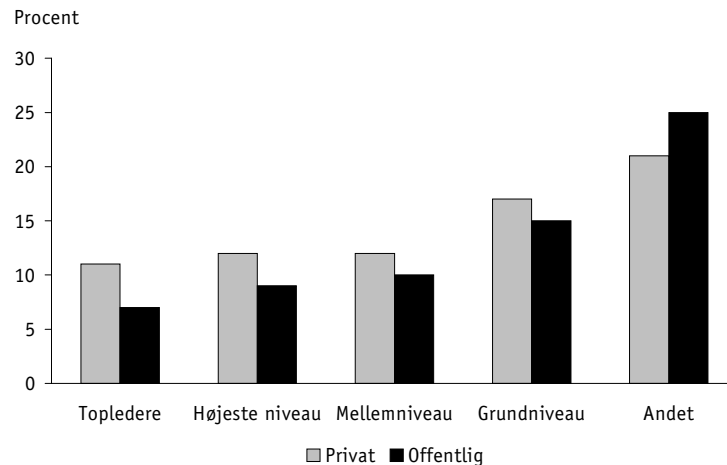
Tabel 2.12.

Andel af lønmodtagere, der vurderer, at der er stor eller nogen risiko for, at de selv bliver arbejdsløse inden for de næste par år. Særskilt for ejerforhold og virksomhedsstørrelse. Procent.

	Privat-ansatte	Uvægtet procentgrundlag	Offentligt ansatte	Uvægtet procentgrundlag
1-19 ansatte	13	1.347	15	596
20-49 ansatte	16	771	14	386
50-99 ansatte	15	566	10	498
100-199 ansatte	16	600	11	410
200-499 ansatte	16	371	13	214
500 ansatte og derover	17	368	12	380
I alt	16	4.023	13	2.484

Figur 2.4.

Andel af lønmodtagere der vurderer, at der er stor eller nogen risiko for, at de selv bliver arbejdsløse inden for de næste par år. Særs­kilt for ejerforhold og socio-økonomisk status.



Uvægtet procentgrundlag: Privat ansatte: Topledere 226, højeste niveau 410, mellemniveau 721, grundniveau 2.157, andet 519. Offentligt ansatte: Topledere 75, højeste niveau 543, mellemniveau 652, grundniveau 1.067, andet 210.

Der er store forskelle mellem top og bund i stillingshierarkiet med hensyn til den oplevede risiko for at blive arbejdsløs inden for de næste par år. Dette gælder både i den private og – især – i den offentlige sektor. Andelen af lønmodtagere med en negativ forventning til deres beskæftigelsessituation er højest for ansatte på grundniveau og derunder. Laveste andele ses blandt topledere.

I tabel 2.13 og 2.14 inddrager vi flere baggrundsvariabler til karakteristik af lønmodtagere med (selvvurderet) risiko for arbejdsløshed.

Den mest iøjefaldende forskel i tabel 2.13 drejer sig om fordelingen på uddannelsesniveau: Lønmodtagere med en videregående uddannelse oplever lidt mindre hyppigt end lønmodtagere med et

Tabel 2.13.

Andel af lønmodtagere, der vurderer, at der er stor eller nogen risiko for, at de selv bliver arbejdsløse inden for de næste par år. Særsomt for køn, alder og uddannelse. Procent.

	Andel	Uvægtet procentgrundlag
<i>Køn:</i>		
Mand	14	3.259
Kvinde	15	3.346
<i>Alder:</i>		
15-29 år	15	1.390
30-39 år	15	1.901
40-49 år	14	1.732
50-66 år	15	1.582
<i>Uddannelse:</i>		
Folkeskole/gymnasium	16	1.778
Erhvervsfaglig	16	2.758
Videregående	11	2.005

lavere uddannelsesniveau, at de har stor eller nogen risiko for at blive arbejdsløse inden for de næste par år. Fordelingen på køn og alder viser ingen forskelle.

Fordelingen på brancher (tabel 2.14) viser, at der inden for den primære og sekundære sektor er en markant højere andel af lønmodtagere, der har en negativ forventning til deres beskæftigelsessituation inden for de kommende par år set i forhold til de øvrige brancher.

Lønmodtagere med kort ansættelsestid og lønmodtagere, der et år tidligere var uden beskæftigelse, vurderer også hyppigere end øvrige beskæftigede, at de risikerer at blive arbejdsløse inden for de næste par år.

Endelig ses af tabel 2.14, at lønmodtagere, der vurderer, at deres arbejdsevne er nedsat, meget hyppigere end lønmodtagere, der ikke mener, at dette er tilfældet, vurderer, at de risikerer at blive arbejdsløse inden for de næste par år.

Tabel 2.14.

Andel af lønmodtagere der vurderer, at der er stor eller nogen risiko for, at de selv bliver arbejdsløse inden for de næste par år. Særsomt for branche, ugentlig arbejdstid, anciennitet på virksomheden, arbejdsmarkedsstatus for et år siden og selvvurderet arbejdsevne. Procent.

	Andel	Uvægtet procentgrundlag
<i>Branche:</i>		
Primær	18	128
Sekundær	20	1.844
Handel	12	738
Privat service	13	1.231
Offentlig service	12	2.400
Andet	13	262
<i>Ugentlig arbejdstid:</i>		
Under 37 timer	15	1.538
37 timer og derover	14	5.067
<i>Anciennitet på virksomheden:</i>		
Under 2 år	19	2.041
2-10 år	13	2.695
11-19 år	13	1.002
20 år og derover	10	859
<i>Arbejdsmarkedsstatus for et år siden:</i>		
I beskæftigelse	14	6.249
Uden for beskæftigelse	40	330
<i>Nedsat arbejdsevne:</i>		
Ja	25	495
Nej	14	6.098

Ud over de beskrivende analyser har vi – for at betragte betydningen af baggrundsvariablerne under ét – foretaget en logistisk regression af stor/nogen risiko for arbejdsløshed inden for det næste par år ctr. lille/ingen risiko eller ved ikke. Analysen og resultaterne er beskrevet i bilag 2.3, bilagstabellerne 2.3.a og 2.3.b.

Af bilagstabellerne fremgår bl.a., at følgende forhold forøger eller formindsker sandsynligheden for, at lønmodtageren oplever stor/nogen risiko for at blive arbejdsløs inden for de næste par år:

Lønmodtagere over 40 år er mere tilbøjelige til at opleve, at de har stor/nogen risiko for at miste deres arbejde sammenlignet med helt unge lønmodtagere (15-29 år).

Lønmodtagere, som har en videregående uddannelse er mindre tilbøjelige til at vurdere, at de har stor/nogen risiko for at miste deres arbejde inden for det næste par år sammenlignet med lønmodtagere, som kun har en grunduddannelse (folkeskole/gymnasium).

Lønmodtagere med en meget kort anciennitet på virksomheden er mere tilbøjelige til at vurdere, at de har stor/nogen risiko for at blive arbejdsløse inden for de næste par år sammenlignet med lønmodtagere med en længere tilknytning til virksomheden.

Lønmodtagere med et højt sygefravær (14 dage eller derover om året) er mere tilbøjelige til at være pessimistiske med hensyn til deres beskæftigelsessituation i de næste par år end lønmodtagere uden sygefravær. Det samme er tilfældet med lønmodtagere, der selv vurderer, at de har nedsat arbejdsevne sammenlignet med lønmodtagere, der vurderer, at de ikke har nedsat arbejdsevne.

Lønmodtagere på Fyn er mere pessimistiske i deres vurdering af deres beskæftigelsesmuligheder i de næste par år sammenlignet med lønmodtagere i østdanmark.

Lønmodtagerne i undersøgelsen er desuden blevet spurgt om, hvorvidt de mener, at virksomheden er med til at udvikle deres faglige kvalifikationer. Derudover indeholder Arbejdskraftundersøgelsen fra Danmarks Statistik et spørgsmål om, hvorvidt lønmodtageren har modtaget undervisning inden for de sidste 4 uger. Undervisning er defineret bredt og kan foregå på skole, højere læreanstalt eller på kursus (inkl. elevuddannelse).

I tabel 2.15 vises, hvorledes lønmodtagerne fordeler sig på disse variabler, givet deres egen vurdering af risiko for arbejdsløshed inden for de næste par år.

Tabel 2.15.

Lønmodtagere fordelt efter a) vurdering af om virksomheden medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer og b) om de har modtaget en eller anden form for undervisning inden for de sidste 4 uger. Særskilt for lønmodtagernes vurdering af egen risiko for at blive arbejdsløs inden for de næste par år. Procent.

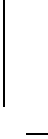
	Risiko for arbejdsløshed				
	Stor risiko	Nogen risiko	Lille risiko	Ingen risiko	Ved ikke
<i>Medvirker arbejdspladsen til at udvikle Deres faglige kvalifikationer?</i>					
Ja	56	64	79	80	44
Nej/ved ikke	44	36	21	20	56
Uvægtet procentgrundlag	506	677	2504	2917	175
<i>Modtaget undervisning inden for de sidste 4 uger?</i>					
Ja	17	18	25	26	14
Nej	83	82	75	74	86
Uvægtet procentgrundlag	503	671	2.477	2.886	172

Af tabel 2.15 ses, at lønmodtagere, der vurderer, at de har stor eller nogen risiko for at blive arbejdsløse inden for de næste par år for omkring 60 pct.s vedkommende mener, at virksomheden medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer. Andelen, der vurderer, at virksomheden medvirker til at udvikle deres faglige kvalifikationer, er dog klart lavere for disse to grupper end for lønmodtagere, der har en mere positiv vurdering af deres beskæftigelsessituation inden for de næste par år.

En tilsvarende tendens kan konstateres, når det gælder lønmodtagernes deltagelse i undervisning inden for de sidste 4 uger før interviewtidspunktet.

Disse resultater tyder således på, at lønmodtagere, der vurderer, at de har stor eller nogen risiko for at blive arbejdsløse inden for de næste par år, i mindre grad får udviklet deres faglige kompetencer end lønmodtagere, som mener, at de kun har en lille eller ingen risiko for at blive arbejdsløse.

Den (lille) gruppe af lønmodtagere, der ikke mener at kunne vurdere deres arbejdsløshedsrisiko ("ved ikke"-gruppen), adskiller sig fra de øvrige, idet vi i denne gruppe finder de laveste andele af bekræftende svar på spørgsmålene om udvikling af faglige kvalifikationer og deltagelse i undervisning.



Sygefravær og nedsat arbejdsevne

Formålet med dette kapitel er at få et overblik over omfanget af lønmodtagernes sygefravær, hvor mange lønmodtagere der har nedsat arbejdsevne, samt hvor mange som har et handicap eller en kronisk sygdom. Herudover beskrives lønmodtagernes forventninger til, hvordan den virksomhed, de er ansat på, vil reagere, hvis de bliver langvarigt syge eller får nedsat arbejdsevne i forbindelse med sygdom, slid eller en ulykke.

Kapitlets analyser er baseret på survey-oplysninger om 6.781 lønmodtagere med en ugentlig arbejdstid på mindst 15 timer (bilag 1).

3.1. Omfanget af sygefravær

Datamaterialet i denne undersøgelse giver mulighed for at give en samlet beskrivelse af omfanget af sygefravær blandt samtlige danske lønmodtagere. De eksisterende statistikker dækker forskellige områder af arbejdsmarkedet/sygefraværet. Det gælder fx Dansk Arbejdsgiverforenings statistik, som omfatter lønmodtagere i (dele af) den private sektor, Økonomistyrelsens, som omfatter den statslige sektor, og Danmarks Statistiks opgørelser, som omfatter fravær med en varighed på mere end 2 uger (og næsten udelukkende privat ansatte). De hidtidige samlede opgørelser har derfor været baseret på et ufuldstændigt data grundlag og som følge heraf også på en række antagelser fx at sygefraværet i den offentlige og private sektor er lige stort (Dansk Arbejdsgiverforening, 1999a; Einerhand et al., 1995; Selenius & Ahonen, 1995).

I undersøgelsen har vi stillet lønmodtagerne spørgsmålet: "Omtrent hvor mange dage har De inden for de sidste 12 måneder været fraværende fra Deres arbejde som følge af egen sygdom?" I gennemsnit svarer lønmodtagerne, at de har været fraværende i 7

dage (beregnet på vægtede data). Dette tal undervurderer formodentlig lønmodtagernes årlige sygefravær, fordi en del lønmodtagere med langvarigt sygefravær ikke er inkluderet i undersøgelsens datamateriale. Undersøgelsen omfatter således kun lønmodtagere med erhvervsarbejde som bi- eller hovedbeskæftigelse i en bestemt uge i fjerde kvartal af 1999 (inklusive midlertidigt fraværende). Det betyder, at langvarigt sygemeldte lønmodtagere, som afskediges i forbindelse med sygefraværet, ikke er omfattet af undersøgelsen. Hertil kommer, at nogle ikke-afskedigede lønmodtagere, som er sygemeldt på interviewtidspunktet, kan have svaret, at deres hovedbeskæftigelse i den pågældende uge ikke var erhvervsarbejde, men "langtidssygemeldt".

Endelig skal det bemærkes, at det kan være svært for lønmodtagerne at huske alle de sygefraværsdage, de har haft i løbet af et år. Det er imidlertid ikke muligt at vide, om denne fejkilde indebærer, at omfanget af sygefravær bliver over- eller undervurderet.

Af tabel 3.1. kan det ses, at der er forholdsvis stor variation i, hvor mange sygedage lønmodtagerne oplyser, at de har haft.

Tabel 3.1.
Antal sygefraværsdage pr. år for lønmodtagere med en ugentlig arbejdstid på 15 timer og derover. Vægtet op til hele populationen.

Antal fraværsdage	Procentandel	Antal lønmodtagere (tusinde)
0	35	784
36585	26	589
36680	14	323
36897	12	264
14-29	8	167
30 og derover	5	112
I alt (vægtet)	100	2239

Anm.: Det uvægtede procentgrundlag udgøres af 6.729 personer. Antal sygefraværsdage er uoplyst for 52 personer, hvilket svarer til godt 17.000 lønmodtagere, når der vægtes op til hele populationen.

Lidt mere end en tredjedel af alle lønmodtagerne oplyser, at de inden for det seneste år ikke har været fraværende fra arbejde på grund af egen sygdom. Godt en fjerdedel har haft 1-3 fraværsdage, mens 14 og 12 pct. har haft henholdsvis 4-6 og 7-13 fraværsdage. En mindre del af lønmodtagerne, 13 pct., har været fraværende i mere end 13 dage.

Sygefravær er forbundet med betydelige omkostninger for samfundet blandt andet i form af tabte arbejdsdage (og dermed produktion) og udgifter til lægelig behandling. På baggrund af de ovennævnte tal kan det skønnes, at der årligt tabes lidt mindre end 16 mio. arbejdsdage svarende til ca. 73.000 helårsbeskæftigede personer. Dette skøn er noget mindre end Dansk Arbejdsgiverforenings (1999b) skøn på 117.000 helårsbeskæftigede, hvilket bl.a. kan hænge sammen med, at vores skøn ikke omfatter lediges sygefravær, og at det gennemsnitlige antal fraværsdage blandt beskæftigede lønmodtagere i denne undersøgelse som nævnt er undervurderet.

Antallet af tabte arbejdstimer kan umiddelbart synes stort. Men det skal bemærkes, at sygefraværet tilsyneladende ikke er større i Danmark end i mange andre lande (Einerhand et al., 1995).

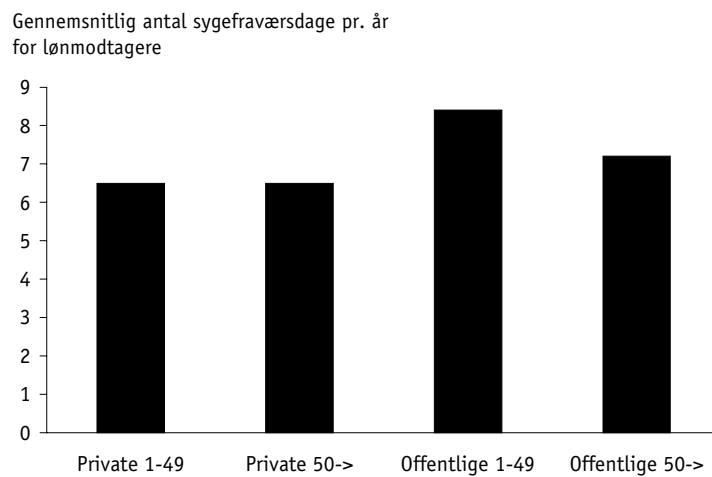
Sygefraværet varierer

Figur 3.1 viser antal sygefraværsdage pr. år, når lønmodtagerne opdeles efter sektor (privat/offentlige) og virksomhedsstørrelse.

Figuren viser, at fraværet er markant større blandt lønmodtagere i små offentlige virksomheder end blandt de øvrige lønmodtagere. Lønmodtagere i offentlige virksomheder med mindre end 50 ansatte har således i gennemsnit ca. 8½ sygefraværsdag pr. år mod ca. 7 fraværsdage for lønmodtagere i både offentlige virksomheder med 50 ansatte og derover og i små og store private virksomheder. Man kan med andre ord sige, at fraværet er større blandt lønmodtagere i offentlige end i private virksomheder, og at denne forskel dækker over, at små offentlige virksomheder har et højt fravær.

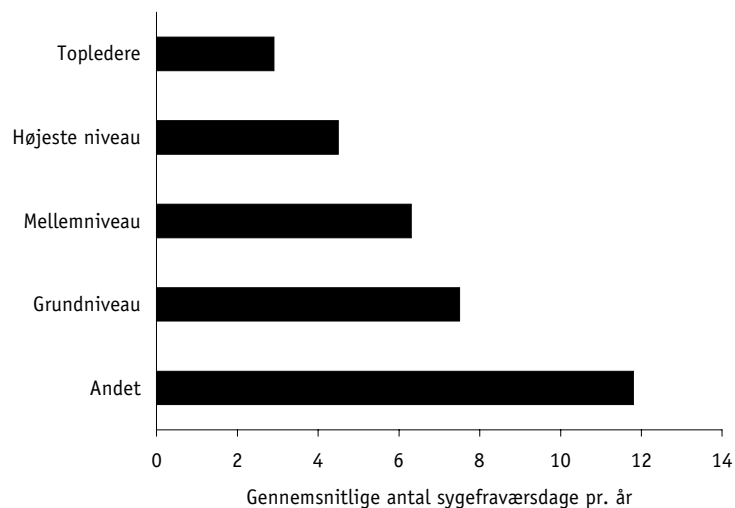
Figur 3.1.

Gennemsnitlig antal sygefraværsdage pr. år for lønmodtagere. Særligt for lønmodtagere i den private og offentlige sektor samt virksomhedsstørrelse.



Figur 3.2.

Gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. år for lønmodtagere. Særligt for socio-økonomisk status.



Der er meget store forskelle i omfanget af sygefravær, når lønmodtagerne fordeles efter socio-økonomisk status, jf. figur 3.2. Socio-økonomisk status afspejler det såkaldte "færdighedsniveau", som lønmodtagerne på baggrund af deres uddannelse og deres beskæftigelse må antages at besidde.

Jo højere socio-økonomisk status desto lavere sygefravær. Topledere har i gennemsnit mindre end 3 fraværsdage om året, lønmodtagerne på højeste niveau 4½ dag, lønmodtagere på mellemniveau godt 6 dage, lønmodtagere på grundniveau ca. 7½ dag, mens lønmodtagere i kategorien "andet", som omfatter lønmodtagere på det laveste færdighedsniveau, har næsten 12 fraværsdage.

Multivariate analyser af omfanget af sygefravær

Der er gennemført en analyse af, hvilke forhold der har betydning for omfanget af lønmodtageres sygefravær. Analyserne er gennemført for lønmodtagere med mindst et års anciennitet i nuværende beskæftigelse, jf. bilag 3.1.

Bilagstabel 3.1 viser resultaterne af en logistisk regressionsanalyse af, hvilke forhold der påvirker sandsynligheden for at lønmodtagere har haft 14 eller flere fraværsdage i løbet af det seneste år.

Analysen viser, at en række forhold påvirker sandsynligheden for, at lønmodtagerne har været sygemeldt i mindst 14 arbejdsdage inden for det seneste år:

- **Køn:** Kvinder har signifikant større sandsynlighed end mænd for at være fraværende fra arbejde i mindst 14 dage på grund af egen sygdom. Denne kønseffekt kommer til udtryk i samspil med effekten af uddannelse og antal underordnede (se fodnote 1 og 3)
- **Uddannelsesniveau:** Lønmodtagere med faglig og især lønmodtagere med en videregående uddannelse er mindre hyp-

pigt end lønmodtagere alene med en folkeskoleuddannelse fraværende i mindst 14 arbejdsdage i løbet af et år¹⁾

- Antal år i arbejde siden afsluttet skoleuddannelse: Lønmodtagere, som har arbejdet i mindst 6 år, er oftere end lønmodtagere, som har arbejdet i mindre end 6 år, fraværende i mindst 14 arbejdsdage
- Anciennitet i nuværende beskæftigelse: Lønmodtagere med en anciennitet på 11-19 år og 20 år og derover er mindre hyppigt end lønmodtagere med en anciennitet på 1-2 år og 3-10 år fraværende i mindst 14 arbejdsdage²⁾
- Antal underordnede: Lønmodtagere med 1-9 underordnede og især lønmodtagere med mindst 10 underordnede har mindre hyppigt end lønmodtagere uden underordnede et sygefravær på mindst 14 arbejdsdage³⁾
- Offentligt eller privat ansat: Privat ansatte lønmodtagere har mindre hyppigt end offentligt ansatte et fravær på mindst 14 arbejdsdage

Flere af de fundene sammenhænge stemmer overens med resultater af tidligere undersøgelser. Her har man således fundet, at kvinder gennemgående har større sygefravær end mænd, hvilket ofte henføres til at kvinder oftere end mænd arbejder i job med et belastende arbejdsmiljø (Einerhand et al., 1995; Selenius & Ahonen, 1995).

At arbejdsmiljøet påvirker omfanget af sygefravær kan også siges at blive understøttet af analyserne, idet lønmodtagere, der arbejder i skiftehold, forholdsvis ofte har et sygefravær på 14 arbejdsdage eller mere.

-
- 1) Betydningen af uddannelse afhænger af køn. Uddannelseseffekten er således væsentlig større for mænd end for kvinder.
 - 2) Betydningen af anciennitet er afhængig af uddannelsesniveau, idet anciennitet især har betydning for personer med en folkeskoleuddannelse og især en videregående uddannelse.
 - 3) Betydningen af antal underordnede afhænger af lønmodtagernes køn. Antal underordnede betyder noget for mænd (jo flere underordnede desto lavere sandsynlighed for et fravær på mindst 14 dage), men ikke for kvinder.

Sammenhængen mellem uddannelsesniveau, antal underordnede og sygefravær tyder på, at lønmodtagernes socio-økonomiske status påvirker sygefraværet. Denne sammenhæng er også fundet i andre undersøgelser, der har vist, at funktionærer har mindre fravær end arbejdere (Dansk Arbejdsgiverforening, 1999a; Gründemann & van Vuuren, 1997), og at højere funktionærer har mindre fravær end lavere funktionærer, som igen har et mindre fravær end arbejdere (Selenius & Ahonen, 1995).

En lang række forhold, som har været inddraget i analysen, påvirker ikke sandsynligheden for, at lønmodtagerne har haft 14 eller flere sygefraværsdage inden for et år, når der tages højde for betydningen af andre forhold. Det gælder fx antal ansatte på virksomheden,⁴⁾ ugentlig arbejdstid, samlivsstatus og alder. Ser man alene på sammenhængen mellem alder og omfanget af fravær (mindre end 14 dage henholdsvis 14 dage og derover) viser det sig, at der ikke er markante aldersforskelle (der er en svag, ikke-signifikant tendens til, at de 50-66-årige mindre hyppigt end de øvrige aldersgrupper har mindst 14 dages fravær). Denne (mangel på) sammenhæng mellem alder og sygefravær kan også findes i Dansk Arbejdsgiverforenings statistikker for privat ansatte lønmodtagere (Dansk Arbejdsgiverforening, 1999a). Dette resultat kan hænge sammen med, at lønmodtagere med langvarigt sygefravær må antages at være underrepræsenteret i statistikkerne fra Dansk Arbejdsgiverforening og i datamaterialet i denne undersøgelse, idet langvarigt syge, som fratræder i forbindelse med sygefraværet, ikke optræder i datamaterialerne. Einerhand et al. (1995), som kombinerer oplysninger om korttidsfravær (fra Dansk Arbejdsgiverforening) og langtidsfravær (fra Danmarks Statistik), finder således, at det gennemsnitlige sygefravær er størst i de ældste aldersgrupper.

4) Der er en svag tendens (med en p-værdi på ca. 0,1) til, at lønmodtagere beskæftiget på en virksomhed med 50 ansatte og derover oftere end lønmodtagere beskæftiget på en virksomhed med mindre end 50 ansatte har et sygefravær på mere end 14 dage. Det er undersøgt, om antal ansatte har betydning i samspil med virksomhedens ejerforhold, men det er tilsyneladende ikke tilfældet.

3.2. Har De et handicap eller en kronisk sygdom?

Det er lønmodtagerne blevet spurgt om. I forhold til diskussionen om "det rummelige arbejdsmarked" giver spørgsmålet mulighed for at belyse fire forhold: 1) hvor stor en del af de beskæftigede lønmodtagere har efter egen mening et handicap eller en kronisk sygdom, 2) hvilke personlige karakteristika har disse lønmodtagere, 3) hvor på arbejdsmarkedet er de beskæftiget, og 4) hvilke job arbejder de i.

Godt 11 pct. af lønmodtagerne svarer, at de har et handicap eller en kronisk sygdom, hvilket svarer til omkring 255.000 lønmodtagere⁵⁾.

Der er ingen væsentlig forskel på kønsfordelingen blandt lønmodtagere med/uden handicap eller kronisk sygdom.

Af tabel 3.2 kan det ses, at lønmodtagere med handicap/kronisk sygdom gennemgående er lidt ældre end lønmodtagere uden handicap/kronisk sygdom. Kun 41 pct. af lønmodtagerne med handicap/kronisk sygdom er under 40 år mod 52 pct. blandt lønmodtagere uden handicap/kronisk sygdom. Dette resultat er ikke overraskende, fordi ældre personer i længere tid end yngre har været udsat for risikoen for at blive handicappet eller at få en kronisk sygdom.

Lønmodtagere med handicap/kronisk sygdom har forholdsvis sjældent børn under 7 år, men de har til gengæld forholdsvis ofte børn på 7 år og derover. Denne forskel kan afspejle, at lønmodtagere med handicap/kronisk sygdom gennemgående er ældre end lønmodtagere uden handicap/kronisk sygdom.

5) I tidligere undersøgelser, Larsen & Weise (1999) og Bengtsson (1997), har man skønnet, at henholdsvis omkring 17.000 og 100.000 lønmodtagere har et handicap (for en diskussion af størrelsen af disse skøn, se Weise & Larsen, 1999, p. 68). Det er ikke muligt at foretage en direkte sammenligning med disse skøn, blandt andet fordi der i denne undersøgelse er skønnet over antal lønmodtagere med et handicap *eller* en kronisk sygdom, mens man i de to tidligere undersøgelser alene har skønnet over antal lønmodtagere med et handicap.

Tabel 3.2.

Lønmodtagere fordelt efter forskellige personlige karakteristika. Særskilt for lønmodtagere med/uden handicap eller kronisk sygdom. Procent.

	Lønmodtagere med handicap eller kronisk sygdom	Lønmodtagere uden handicap eller kronisk sygdom
<i>Køn:</i>		
Mand	56	53
Kvinde	44	47
<i>Alder:</i>		
15-29 år	19	25
30-39 år	23	27
40-49 år	30	25
50-66 år	27	23
<i>Samlivsstatus:</i>		
Samlevende	72	75
Enlig	28	25
<i>Hjemmeboende børn:</i>		
Ja, under 7 år	15	22
Ja, 7 år og derover	31	25
Nej	54	52
<i>Socio-økonomisk status:</i>		
Topleder	4	5
Højeste niveau	13	15
Mellemniveau	18	21
Grundniveau	49	49
Andet	15	10
<i>Arbejdsmarkedsstatus for et år siden:</i>		
I beskæftigelse	94	97
Uden for beskæftigelse	6	3
Lønmodtagere i alt (tusinder, opvægtet)	255	1.993

Anm.: Det uvægtede procentgrundlag udgøres af 6.781 personer, hvoraf 30-108 er uoplyst (8.700-32.900 opvægtet).

Når de to grupper af lønmodtagere fordeles efter socio-økonomisk status er den væsentligste forskel, at der blandt lønmodtagere

med handicap/kronisk sygdom er flere i kategorien "andet" end blandt lønmodtagere uden handicap/kronisk sygdom. Der er således forholdsvis mange af lønmodtagerne med handicap/kronisk sygdom, som har en lav socio-økonomisk status, idet kategorien "andet" overvejende består af personer med uddannelse/færdigheder, der giver lav socio-økonomisk status. Dette modsvares af, at der er lidt færre med handicap/kronisk sygdom i hver af statusgrupperne: Topledere, højeste niveau og mellemniveau.

Ret få (6 pct.) af lønmodtagerne med handicap eller en kronisk sygdom oplyser, at de ikke var i beskæftigelse for et år siden. Denne andel er imidlertid væsentlig højere end blandt lønmodtagere uden handicap/kronisk sygdom, hvor kun 3 pct. oplyser, at de ikke var beskæftiget for et år siden. Dette tyder på, at lønmodtagere med handicap eller en kronisk sygdom har en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet end lønmodtagere uden handicap/kronisk sygdom. Dette underbygges yderligere af to forhold. For det første har lønmodtagere med handicap/kronisk sygdom dobbelt så ofte som lønmodtagere uden handicap/kronisk sygdom været berørt af ledighed inden for de sidste 3 måneder. For det andet vurderer lønmodtagere med handicap/kronisk sygdom forholdsvis ofte, at der er nogen eller stor risiko for at de bliver arbejdsløse inden for de næste par år. Der er således 19 pct. af dem med handicap eller kronisk sygdom, der har denne vurdering, mod kun 14 pct. af dem uden handicap eller kronisk sygdom.

Når de to grupper af lønmodtagere fordeles efter forskellige karakteristika ved de virksomheder, de er ansat i, er der kun mindre forskelle. Der er således ingen væsentlige forskelle med hensyn til virksomhedernes størrelse, branche, geografisk beliggenhed, og om virksomhederne er privat eller offentligt ejet. Der er med andre ord ikke tale om, at lønmodtagere med handicap eller kronisk sygdom er beskæftiget i virksomheder med bestemte karakteristika. I tabel 3.4 er de to grupper af lønmodtagere fordelt efter karakteristika ved deres beskæftigelse.

Tabel 3.3.

Lønmodtagere fordelt efter forskellige karakteristika ved den virksomhed, hvor de er ansat. Særsålt for lønmodtagere med/uden handicap eller kronisk sygdom. Procent.

	Lønmodtagere med handicap eller kronisk sygdom	Lønmodtagere uden handicap eller kronisk sygdom
<i>Ejerforhold:</i>		
Offentligt ejet	39	36
Privat ejet	61	64
<i>Antal ansatte:</i>		
1-49	49	46
50 og derover	51	54
<i>Branche:</i>		
Primær sektor	3	2
Sekundær	29	28
Handel	11	13
Privat service	17	20
Offentlig service	35	34
Andet	5	4
<i>Geografisk beliggenhed:</i>		
Østdanmark	46	45
Fyn	7	8
Vestdanmark	47	47
Lønmodtagere i alt (tusinder, opvægtet)	255	1.993

Anm.: Det uvægtede procentgrundlag udgøres af 6.781 personer, hvoraf 30-54 er uoplyst (8.700-16.400 opvægtet).

Lønmodtagere med handicap eller kronisk sygdom adskiller sig ikke væsentligt fra lønmodtagere uden handicap eller kronisk sygdom med hensyn til anciennitet på virksomheden, antal underordnede og hvor ofte de arbejder i skiftehold eller om natten.

En markant forskel er imidlertid, at lønmodtagere med handicap/kronisk sygdom oftere end lønmodtagere uden handicap/kronisk sygdom arbejder mindre end 37 timer om ugen. Der er således 27 pct. af lønmodtagerne med handicap/kronisk sygdom,

Tabel 3.4.

Lønmodtagere fordelt efter forskellige karakteristika ved deres nuværende beskæftigelse. Særsomt for lønmodtagere med/uden handicap eller kronisk sygdom. Procent.

	Lønmodtagere med handicap eller kronisk sygdom	Lønmodtagere uden handicap eller kronisk sygdom
<i>Anciennitet:</i>		
Under 2 år	29	27
2-10 år	40	42
11-19 år	16	17
20 år og derover	16	14
<i>Antal underordnede:</i>		
Ingen	77	74
1-9	17	18
10 og derover	6	8
<i>Ugentlig arbejdstid:</i>		
Under 37 timer	27	21
37 timer og derover	73	79
<i>Arbejder i skiftehold:</i>		
Ja, af og til eller regelmæssigt	9	8
Nej	91	92
<i>Arbejder om natten:</i>		
Ja, af og til eller regelmæssigt	15	14
Nej	85	86
Lønmodtagere i alt (tusinder, opvægtet)	255	1.993

Anm.: Det uvægtede procentgrundlag udgøres af 6.781 personer, hvoraf 30-101 er uoplyst (8.700-30.000 opvægtet).

som arbejder mindre end 37 timer om ugen, mod 21 pct. blandt dem uden handicap/kronisk sygdom.

Hvis vi vender tilbage til de fire spørgsmål, der indledte dette afsnit kan svarene opsummeres på følgende måde. Omkring 11 pct. af lønmodtagerne oplyser, at de har et handicap eller en kronisk sygdom. På landsplan svarer det til ca. 255.000 lønmodtagere (vægtet).

Med hensyn til personlige karakteristika så er lønmodtagere med handicap eller kronisk sygdom oftere over 40 år, har oftere hjemmeboende børn over 7 år, har oftere en lav socio-økonomisk status, og de har tilsyneladende oftere en mindre fast tilknytning til arbejdsmarkedet end lønmodtagere uden handicap eller kronisk sygdom.

Lønmodtagere med handicap eller kronisk sygdom kan ud fra de her undersøgte overordnede virksomhedskarakteristika ikke siges at være beskæftiget i særlige virksomheder.

Der er heller ikke store forskelle med hensyn til de job, som de to grupper af lønmodtagere har. Hverken når det gælder anciennitet i jobbet, antal underordnede, eller når det gælder omfang af arbejde i skiftehold og om natten. Der er imidlertid forskel på den normale ugentlige arbejdstid. Lønmodtagere med handicap eller kronisk sygdom arbejder oftere end lønmodtagere, som ikke har et handicap eller en kronisk sygdom, mindre end 37 timer om ugen.

3.3. Nedsat arbejdsevne

I mange tilfælde medfører et handicap eller en kronisk sygdom nedsat arbejdsevne. Årsagen hertil er, at handicap⁶⁾ og kronisk sygdom i mindre eller større grad indebærer en nedsættelse af funktionsevnen. Det vil med andre ord sige, at der er nogle funktioner – fx at gå eller at se – som er nedsat. Hvis en persons funktionsevne er nedsat, og det medfører, at personen ikke kan udføre sit arbejde i fuldt omfang, taler man om nedsat arbejdsevne. Heri ligger også, at nedsat funktionsevne som følge af et handicap eller kronisk sygdom ikke behøver at medføre nedsat arbejdsevne, fordi de funktioner, som er nedsat, ikke nødvendigvis skal anvendes i det arbejde, man har (se fx Aarts & de Jong, 1992).

Ud over spørgsmålet om handicap eller kronisk sygdom, jf. ovenfor, har vi spurgt lønmodtagerne, om deres arbejdsevne er nedsat på grund af handicap, sygdom, ulykke eller slid. Hertil svarer 1½

6) Her forstået som skader på et organ (Bengtsson, 1997, p. 150-152).

pct. "Ja, i høj grad", lidt mindre end 6 pct. "Ja, i nogen grad", 4 pct. svarer "Nej, ikke særligt", mens de resterende knapt 89 pct. svarer "Nej, slet ikke". De 8 pct., der oplyser, at de i nogen eller i høj grad har nedsat arbejdsevne, svarer på landsplan til omkring 159.000 lønmodtagere. Når lønmodtagere med en ugentlig arbejdstid på under 15 timer medregnes, drejer det sig om ca. 175.000.

Flere lønmodtagere med nedsat arbejdsevne end tidligere?

I tidligere undersøgelser har man også spurgt lønmodtagere om deres arbejdsevne (Rosdahl, 1984; Borg & Burr, 1997). Det er således muligt at undersøge, om lønmodtagernes vurdering af deres arbejdsevne har ændret sig siden disse undersøgelser blev gennemført i 1979 og 1995. To forhold vanskeliggør imidlertid en direkte sammenligning. For det første er populationen af lønmodtagere ikke helt identisk i de tre undersøgelser. Rosdahl (1984) omfatter ikke lærlinge og elever samt personer under uddannelse med bijob. Disse personer er med i både Borg & Burr (1997) og i denne undersøgelse. Denne undersøgelse adskiller sig fra både Rosdahl og Borg & Burr, fordi de to sidstnævnte undersøgelser omfattede personer, som var lønmodtagere i deres hovedbeskæftigelse, mens personerne i denne undersøgelse er lønmodtagere i enten deres hoved- eller bibeskæftigelse. Disse problemer er imødegået ved at frasortere lærlinge/elever og studerende samt personer, som ikke er lønmodtagere i deres hovedbeskæftigelse i datamaterialet i denne undersøgelse. På tilsvarende måde er lærlinge/elever og studerende frasorteret i datamaterialet, der er anvendt i Borg & Burr.

For det andet er formuleringen af spørgsmålet om arbejdsevne i de to nævnte undersøgelser ikke fuldstændig identisk med formuleringen i denne undersøgelse. I Rosdahl (1984) og Borg & Burr (1997) er "handicap" ikke nævnt som en af de mulige årsager til nedsat arbejdsevne. Denne forskel indebærer, at man må formode, at der er flere lønmodtagere i nærværende undersøgelse end i de to tidligere undersøgelser, som oplyser, at de har nedsat arbejdsevne.

Det er imidlertid ikke tilfældet, idet andelen med nedsat arbejdsevne er den samme i de tre datamaterialer. I både 1979, 1995 og 1999 er andelen af lønmodtagere, som oplyser, at de i nogen eller i høj grad har nedsat arbejdsevne, således 8 pct. Umiddelbart kan det derfor konkluderes, at der tilsyneladende ikke er blevet flere lønmodtagere med nedsat arbejdsevne. Det kan imidlertid ikke konkluderes, at der er blevet færre lønmodtagere med nedsat arbejdsevne, selvom der er flere forhold, som kunne tale for det. Som nævnt betyder forskellen i formuleringen af spørgsmålene om arbejdsevne, at der burde have været flere lønmodtagere, som havde nedsat arbejdsevne i 1999 end tidligere.

Hertil kommer at sammensætningen af lønmodtagerne kan have ændret sig. Arbejdsløsheden var mere end 50 pct. større i 1979 (7,1 pct.) end i 1999 (4,6 pct.) (Danmarks Statistik, 1983, 2000). Når arbejdsløsheden vokser, som den gjorde i 70'erne, må man regne med, at det især er lønmodtagere med nedsat arbejdsevne, som bliver arbejdsløse. Dette understøttes af Rosdahl (1984), som finder, at der er ca. dobbelt så mange med nedsat arbejdsevne blandt arbejdsløse som blandt beskæftigede lønmodtagere. Dette taler med andre ord for, at der burde være færre lønmodtagere med nedsat arbejdsevne i 1979 end i 1999. Eller med andre ord, hvis man i 1979 havde haft samme arbejdsløshed som i dag, så ville man have haft flere med nedsat arbejdsevne.

På samme måde kan alderssammensætningen blandt lønmodtagerne have ændret sig. Hvis der fx i dag er flere ældre lønmodtagere, end der var for 20 år siden, taler det for, at andelen med nedsat arbejdsevne er faldet, selvom det ikke umiddelbart kan ses af tallene, fordi ældre lønmodtagere oftere end yngre lønmodtagere oplyser, at de har nedsat arbejdsevne. På den ene side ser det ud til at være tilfældet, idet de 40-50-årige og 50-60-årige udgør en væsentlig større andel af lønmodtagerne i 1999 end i 1979. På den anden side var andelen af 60-66-årige større i 1979 end i 1999. For at belyse betydningen af denne forskel i alderssammensætningen, er der gennemført en analyse, hvor datamaterialet fra

1979 er slået sammen med datamaterialet fra 1999.⁷⁾ Analysen viser, at når der korrigeres for forskelle i alderssammensætningen i de to datamaterialer, er andelen med nedsat arbejdsevne lidt lavere i 1999 end i 1979.⁸⁾

Først og fremmest øget brug af efterlønsordningen, men også indførslen af overgangsydelsen i 1994 (som blev afskaffet igen i 1996) betyder, at mange ældre lønmodtagere har forladt arbejdsstyrken siden 1979 (se Larsen & Langager, 1998). Det er formodentlig baggrunden for at andelen af 60-66-årige er væsentlig lavere i datamaterialet, som er indsamlet 1999, end i datamaterialet fra 1979, jf. ovenfor. Da man må formode, at det især er ældre med nedsat arbejdsevne, som har gjort brug af ordningerne med tidlig tilbagetrækning, kan det betyde, at de ældre i 1999 materialet har en relativt god arbejdsevne. Det understøttes af data. Ser man alene på de 60-66-årige, så er der kun halvt så mange i 1999-materialet (8 pct.) som i 1979-materialet (16 pct.), som oplyser, at de har nedsat arbejdsevne. Dette tyder med andre ord på, at andelen med nedsat arbejdsevne ville have været større i 1999-materialet, hvis omfanget af tidlig tilbagetrækning i 1999 havde været på samme niveau som i 1979.

Endelig skal det nævnes, at lønmodtagerne i 1979 og 1999 kan have besvaret spørgsmålet om arbejdsevne forskelligt, fordi opfattelsen af spørgsmålet kan have ændret sig over tid. Det er dog vanskeligt at vide, hvordan opfattelsen af spørgsmålet kan have ændret sig.

7) Der er gennemført en logistisk regression med nedsat arbejdsevne henholdsvis ikke-nedsat arbejdsevne som afhængig variabel samt køn, alder og en dummy-variabel, som angiver, om lønmodtagerne er fra 1979- eller 1999-undersøgelsen, som forklarende variabler.

8) I en model med dummy-variablen, som angiver, om lønmodtagerne er fra 1979 eller 1999, som den eneste forklarende variabel, estimeres effekten (beta) af denne års-dummy til 0,07 med en p-værdi på 0,49. Når alder og køn inkluderes i modellen bliver effekten af års-dummy'en estimeret til 0,15 med en p-værdi på 0,13.

Handicap/kronisk sygdom og arbejdsevne

Næsten alle lønmodtagere med en ugentlig arbejdstid på mindst 15 timer (96 pct.), som oplyser, at de ikke har et handicap eller en kronisk sygdom), svarer nej eller nej ikke særligt til spørgsmålet, om de har nedsat arbejdsevne, se tabel 3.5. På landsplan svarer det til, at blandt næsten 2 millioner lønmodtagere uden handicap/kronisk sygdom er der 72.000 lønmodtagere, som mener, at de har nedsat arbejdsevne.

Svarene blandt lønmodtagere med handicap/kronisk sygdom fordeles sig mere spredt. Omkring 34 pct. svarer, at de i nogen eller i høj grad har nedsat arbejdsevne, mens 56 pct. og 10 pct. svarer, at deres arbejdsevne slet ikke er nedsat henholdsvis ikke er særligt nedsat. Der er med andre ord tale om, at handicap eller kronisk sygdom i mange tilfælde ikke medfører en nedsættelse af arbejdsevnen. På landsplan er der således tale om, at blandt de 255.000 lønmodtagere med handicap/kronisk sygdom mener 169.000 ikke, at det har væsentlig betydning for deres arbejdsevne.

Tabel 3.5.

Lønmodtagere fordelt efter, i hvilket omfang de oplyser, at deres arbejdsevne er nedsat. Særsomt for lønmodtagere med handicap/kronisk sygdom henholdsvis uden handicap/kronisk sygdom. Procent og (antal) (i tusinde, opvægtet til hele populationen).

Arbejdsevne	Lønmodtagere med handicap/kronisk sygdom		Lønmodtagere uden handicap/kronisk sygdom		I alt	
I høj grad nedsat	9	-22	1	-11	1	-34
I nogen grad nedsat	25	-64	3	-61	6	-125
Ikke særligt nedsat	10	-26	3	-69	4	-94
Slet ikke nedsat	56	-143	93	-1.85	89	-1.993
I alt	100	-255	100	-1.991	100	-2.246
Uvægtet procentgrundlag	778		5.967		6.745	

Tabel 3.6.

Lønmodtagere fordelt efter forskellige personlige karakteristika. Særskilt for lønmodtagere med/uden nedsat arbejdsevne.¹⁾
Procent.

	Lønmodtagere med nedsat arbejdsevne	Lønmodtagere uden nedsat arbejdsevne
<i>Køn:</i>		
Mand	52	53
Kvinde	48	47
<i>Alder:</i>		
15-29 år	15	25
30-39 år	24	27
40-49 år	26	25
50-66 år	35	23
<i>Samlivsstatus:</i>		
Samlevende	75	75
Enlig	25	25
<i>Hjemmeboende børn:</i>		
Ja, under 7 år	16	22
Ja, 7 år og derover	28	26
Nej	56	52
<i>Socio-økonomisk status:</i>		
Topleder	2	5
Højeste niveau	7	15
Mellemniveau	16	21
Grundniveau	57	48
Andet	19	10
<i>Arbejdsmarkedsstatus for et år siden:</i>		
I beskæftigelse	93	97
Uden for beskæftigelse	7	3
Lønmodtagere i alt (tusinder, opvægtet)	159	2.089

Anm.: Det uvægtede procentgrundlag udgøres af 6.781 personer, hvoraf 30-108 er uoplyst (8.700-32.900 opvægtet).

1) Lønmodtagere med nedsat arbejdsevne omfatter personer, der har svaret, at deres arbejdsevne er nedsat i nogen eller i høj grad, mens lønmodtagere uden nedsat arbejdsevne har svaret, at deres arbejdsevne ikke er særligt eller slet ikke er nedsat.

Set i lyset af indledningens beskrivelse af de mere teoretiske sammenhænge mellem sygdom, funktionsevne og arbejdsevne kan dette resultat forklares med, at handicap/kronisk sygdom i mange tilfælde enten ikke medfører væsentlige begrænsninger af funktionsevnen, eller at nedsættelsen af funktionsevnen som følge af et handicap eller kronisk sygdom ikke reducerer muligheden for at udføre det pågældende arbejde.

Nedsat arbejdsevne:

Hvem er det, hvor arbejder de og hvilke job har de?

Stiller man de samme spørgsmål, som vi stillede i afsnit 3.2 i forhold til handicap og kronisk sygdom, så får man med visse undtagelser de samme svar.

Af tabel 3.6 kan det således ses, at lønmodtagere, der i høj eller i nogen grad har nedsat arbejdsevne, forholdsvis ofte er ældre, har hjemmeboende børn over 7 år, ofte ikke var i beskæftigelse for et år siden og at de forholdsvis ofte har en lav socio-økonomisk status.

Af tabellen ses, at forskellene mellem personer med og uden nedsat arbejdsevne især er store, når der opdeles efter socio-økonomisk status. Lønmodtagere med nedsat arbejdsevne har mindre end halvt så ofte som lønmodtagere uden nedsat arbejdsevne socio-økonomisk status som "topleder" eller "højeste niveau". Til gengæld er der væsentligt flere lønmodtagere med nedsat arbejdsevne, som har socio-økonomisk status på "grundniveau" og især "Andet", end der er blandt dem, som ikke har nedsat arbejdsevne.

I tabel 3.7 er lønmodtagerne fordelt efter en række karakteristika ved de virksomheder, hvor de er ansat.

Når det drejer sig om karakteristika ved de virksomheder, hvor lønmodtagere med/uden nedsat arbejdsevne arbejder, kan der noteres en række forskelle. Lønmodtagere med nedsat arbejdsevne er forholdsvis ofte ansat i offentligt ejede virksomheder. Der er således 43 pct. blandt lønmodtagere med nedsat arbejdsevne, som

Tabel 3.7.

Lønmodtagere fordelt efter forskellige karakteristika ved den virksomhed, hvor de er ansat. Særsomt for lønmodtagere med/uden nedsat arbejdsevne.¹⁾ Procent.

	Lønmodtagere med nedsat arbejdsevne	Lønmodtagere uden nedsat arbejdsevne
<i>Ejerforhold:</i>		
Offentligt ejet	43	36
Privat ejet	57	64
<i>Antal ansatte:</i>		
1-49	50	48
50 og derover	50	52
<i>Branche:</i>		
Primær sektor	3	2
Sekundær	30	28
Handel	9	13
Privat service	16	20
Offentlig service	38	34
Andet	4	4
<i>Geografisk beliggenhed:</i>		
Østdanmark	39	45
Fyn	7	8
Vestdanmark	55	47
Lønmodtagere i alt (tusinder, opvægtet)	159	2.089

Anm.: Det uvægtede procentgrundlag udgøres af 6.781 personer, hvoraf 30-54 er uoplyst (8.700-16.400 opvægtet).

1) Lønmodtagere med nedsat arbejdsevne omfatter personer, der har svaret at deres arbejdsevne er nedsat i nogen eller i høj grad, mens lønmodtagere uden nedsat arbejdsevne har svaret, at deres arbejdsevne ikke er særligt eller slet ikke er nedsat.

er ansat i en offentlig ejet virksomhed, mod 36 pct. blandt dem uden nedsat arbejdsevne.

Denne forskel afspejler sig også i de brancher, hvor lønmodtagere med nedsat arbejdsevne oftest er beskæftiget. Lønmodtagere med nedsat arbejdsevne er således ofte ansat inden for "offentlig ser

Tabel 3.8.

Lønmodtagere fordelt efter forskellige karakteristika ved deres nuværende beskæftigelse. Særsomt for lønmodtagere med/uden nedsat arbejdsevne.¹⁾ Procent.

	Lønmodtagere med nedsat arbejdsevne	Lønmodtagere uden nedsat arbejdsevne
<i>Anciennitet:</i>		
Under 2 år	28	27
2-10 år	39	42
11-19 år	15	17
20 år og derover	18	14
<i>Antal underordnede:</i>		
Ingen	83	74
1-9	13	18
10 og derover	4	8
<i>Ugentlig arbejdstid:</i>		
Under 37 timer	27	21
Over 37 timer	73	79
<i>Arbejder i skiftehold:</i>		
Ja, af og til eller regelmæssigt	10	8
Nej	90	92
<i>Arbejder om natten:</i>		
Ja, af og til eller regelmæssigt	15	14
Nej	85	86
Lønmodtagere i alt (tusinder, opvægtet)	159	2.089

Anm.: Det uvægtede procentgrundlag udgøres af 6.781 personer, hvoraf 30-101 er uoplyst (8.700-30.000 opvægtet).

1) Lønmodtagere med nedsat arbejdsevne omfatter personer, der har svaret at deres arbejdsevne er nedsat i nogen eller i høj grad, mens lønmodtagere uden nedsat arbejdsevne har svaret, at deres arbejdsevne ikke er særligt eller slet ikke er nedsat.

vice”, mens de forholdsvis sjældent arbejder inden for “privat service” og “handel”.

Der er også forskel på lønmodtagere med/uden nedsat arbejdsevne, når de fordeles efter den geografiske placering af de virksom-

heder, hvor de arbejder. Der er således flere af lønmodtagerne med nedsat arbejdsevne, som er ansat på en virksomhed i Jylland (55 pct.) sammenlignet med lønmodtagere uden nedsat arbejdsevne (47 pct.). Til gengæld er lønmodtagere med nedsat arbejdsevne mindre hyppigt ansat i østdanmark (Sjælland og Øerne) (39 pct.) end lønmodtagere uden nedsat arbejdsevne (45 pct.). Dette hænger tilsyneladende sammen med, at branchen "privat service", hvor relativt få lønmodtagere med nedsat arbejdsevne er ansat, er overrepræsenteret i østdanmark.

Ser man på de job, som lønmodtagere med nedsat arbejdsevne, er beskæftiget i, jf. tabel 3.8, er situationen med en enkelt undtagelse svarende til situationen for lønmodtagere med handicap eller en kronisk sygdom.

Der er således ikke store forskelle med hensyn til de job, som lønmodtagere med henholdsvis uden nedsat arbejdsevne er beskæftiget i, når det gælder anciennitet i jobbet, og hvor ofte lønmodtagerne arbejder i skiftehold og om natten. Ligesom det er tilfældet, når det gælder handicap og kronisk sygdom, så er der stor forskel på den normale ugentlige arbejdstid. Lønmodtagere med nedsat arbejdsevne arbejder meget oftere end lønmodtagere, som ikke har nedsat arbejdsevne, mindre end 37 timer om ugen. Det gælder således for 36 pct. af lønmodtagerne med nedsat arbejdsevne mod kun 21 pct. blandt dem, som ikke har nedsat arbejdsevne.

I modsætning til lønmodtagere med kronisk sygdom/handicap så har lønmodtagere med nedsat arbejdsevne oftere end lønmodtagere uden nedsat arbejdsevne et job uden underordnede medarbejdere. Der er således 83 pct. af lønmodtagere med nedsat arbejdsevne, som har et job uden underordnede medarbejdere, mod 74 pct. blandt lønmodtagere uden nedsat arbejdsevne.

3.4. Forventninger til konsekvenser af sygefravær og nedsat arbejdsevne

I undersøgelsen har vi stillet lønmodtagerne en række spørgsmål om deres forventninger til, hvordan virksomheden vil reagere,

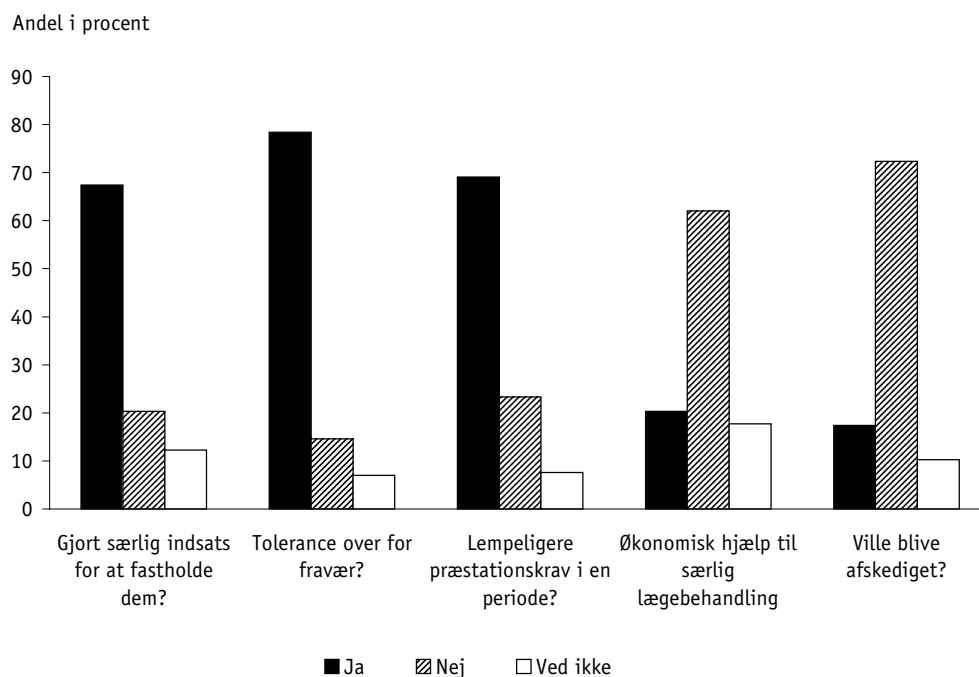
hvis de bliver sygemeldt i mere end 3 måneder eller får forringet arbejdsevne som følge af sygdom, slid eller en ulykke.

Forventede konsekvenser af langvarigt sygefravær

Lønmodtagerne blev præsenteret for fem forskellige påstande om, hvordan arbejdsgiveren vil reagere, hvis lønmodtageren bliver langtidssygemeldt. De fem påstande fremgår af figur 3.3. Lønmodtagerne kunne svare "Ja, helt bestemt", "Ja, formentlig", "Nej, formentlig ikke" og "Nej, helt sikkert ikke". Figur 3.3 viser andelen af lønmodtagere, som har svaret "Ja" (helt bestemt/formentlig), "Nej" (formentlig ikke/helt sikkert ikke) samt andelen, som har svaret "Ved ikke".

Lønmodtagerne er, når man ser bort fra spørgsmålet om økonomisk hjælp til lægebehandling, gennemgående optimistiske med

Figur 3.3.
Lønmodtagere fordelt efter deres svar på forskellige påstande om, hvordan deres arbejdsgiver vil reagere, hvis de bliver sygemeldt i mere end 3 måneder.



hensyn til arbejdsgivernes reaktion. Omkring to tredjedele forventer således, at der ville blive gjort en særlig indsats for at fastholde dem henholdsvis, at der ville blive stillet lempelige præstationskrav i en periode. Mere end tre fjerdedele af lønmodtagerne mener, at arbejdspladsen ville være tolerante over for fravær fra arbejdet, mens mindre end en femtedel tror, at de ville blive afskediget. Til gengæld er det kun en mindre del af lønmodtagerne, en femtedel, som mener, at arbejdsgiveren ville yde økonomisk hjælp til særlig lægebehandling eller lignende. Dette kan afspejle, at lønmodtagerne vurderer, at arbejdsgiveren vil betragte dette som en opgave, der varetages af den offentlige sektor.

En del lønmodtagere har haft svært ved at forholde sig til de fem påstande. Mellem 7 og 18 pct. af lønmodtagerne har således svaret "ved ikke". Dette ændrer imidlertid ikke ved billedet af, at lønmodtagerne gennemgående har et optimistisk syn på arbejdsgivernes reaktion.

Spørgsmålet er, om lønmodtagerne er mere optimistiske end de har grund til at være. I Larsen & Weise (1999) oplyser 23 pct. af de danske virksomheder, at de har fastholdt en eller flere medarbejdere, som var langvarigt sygemeldt eller havde forringet arbejdsevne i øvrigt, mens 11 pct. af virksomhederne oplyser, at ansættelsen er ophørt for en eller flere medarbejdere på grund af langvarig sygdom eller forringet arbejdsevne i øvrigt. Andelen af virksomheder, som har fastholdt sådanne medarbejdere, er altså dobbelt så stor, som andelen af virksomheder, der har oplevet, at ansættelsen er ophørt (ibid. p. 42). Dette resultat tyder umiddelbart på, at flertallet af lønmodtagerne har grund til at være optimistiske, når det gælder forventninger om at blive fastholdt eller risiko for afskedigelse.

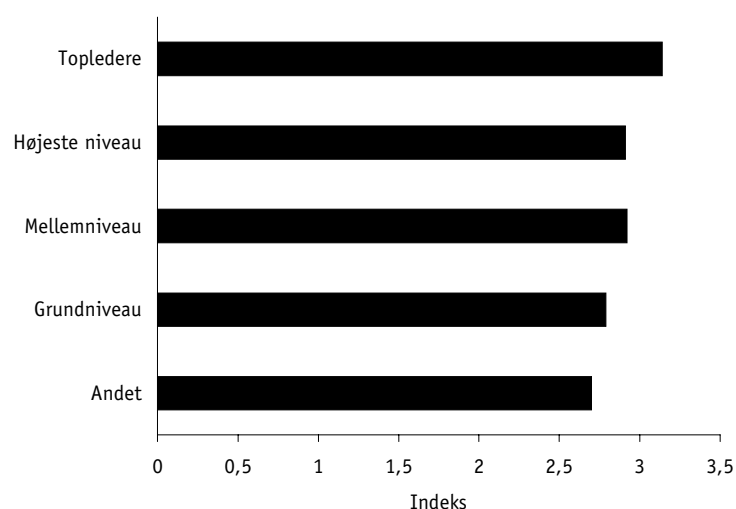
I det følgende vil vi belyse, hvilke lønmodtagere, som giver en "optimistisk" henholdsvis en pessimistisk vurdering af de mulige konsekvenser af et langvarigt sygefravær. Til det formål er der på grundlag af de fem spørgsmål dannet et indeks. I hvert af de fem spørgsmål er de fire svarmuligheder ("Ja, helt bestemt", "Ja, for-

mentlig”, “Nej, formentlig ikke” og ”Nej, helt sikkert ikke”) til-
lagt en talværdi fra 4 til 1. Værdierne for svarene på de fem
spørgsmål er herefter summeret og divideret med 5.⁹⁾ Indekset
kan antage værdier mellem 1 (“pessimistiske” svar på alle fem
spørgsmål) og 4 (“optimistiske” svar på alle fem spørgsmål). Den
gennemsnitlige værdi for indekset er 2,8. Figur 3.4 viser den gen-
nemsnitlige score for forskellige socio-økonomiske grupper.

Af figuren kan det ses, at lønmodtagernes forventninger til konse-
kvenserne af et langvarigt sygefravær varierer med socio-økono-

Figur 3.4.

Indeks for lønmodtageres vurdering af, hvordan deres arbejdsgiver vil reagere, hvis de bliver sygemeldt i mere end 3 måneder. Indekset kan antage en værdi fra 4 (optimistisk vurdering) til 1 (pessimistisk vurdering). Særskilt for socio-økonomisk status.



Note: Indekset er baseret på respondenternes svar på fem spørgsmål (se figur 3.3).

- 9) I en række tilfælde har lønmodtagerne svaret “ved ikke” til et eller flere af de fem spørgsmål. Lønmodtagere, som har svaret “ved ikke” på mere end to spørgsmål indgår ikke i beregningerne. Lønmodtagere, der har svaret “ved ikke” på et eller to spørgsmål indgår i indekset på følgende måde: “Ved ikke”-svar indgår i indekset med en værdi, som svarer til gennemsnittet af værdierne for de lønmodtagere, der har taget stilling til det pågældende spørgsmål.

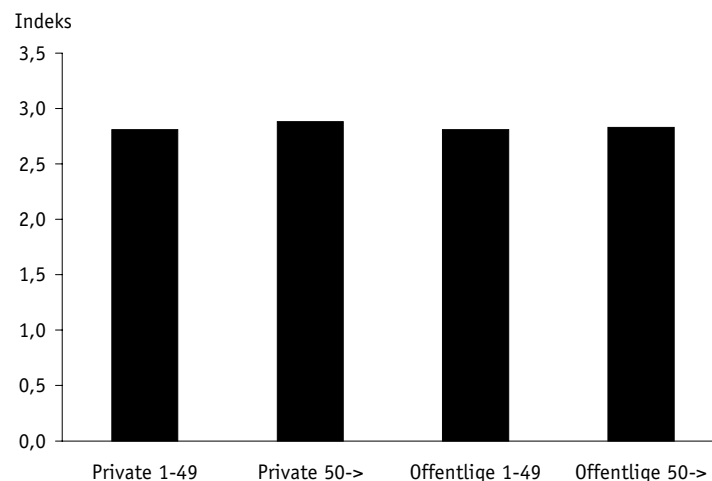
misk status: Jo højere status, desto mere positive forventninger. "Topledere" har således en gennemsnitlig score på 3,1, mens lønmodtagere på "højeste niveau" og "mellemniveau" har en score på 2,9. Lønmodtagere på "grundniveau" har en score på 2,8 i kategorien, mens lønmodtagere i kategorien "andet" har den laveste score på 2,7.

I figur 3.5. er den gennemsnitlige score for indekset fordelt efter, om lønmodtagerne er ansat i en privat eller offentlig virksomhed og efter antal ansatte på virksomheden.

Der er ikke nævneværdig forskel på lønmodtagernes vurderinger, når de opdeles efter, om de er ansat på en offentlig eller en privat ejet virksomhed. I begge tilfælde har lønmodtagerne en score på ca. 2,8. Af figuren kan det også ses, at blandt privat ansatte løn-

Figur 3.5.

Indeks for lønmodtageres vurdering af, hvordan deres arbejdsgiver vil reagere, hvis de bliver sygemeldt i mere end 3 måneder. Indekset kan antage en værdi fra 4 (optimistisk vurdering) til 1 (pessimistisk vurdering). Særsigt for lønmodtagere i den private og offentlige sektor samt virksomhedsstørrelse.



Note: Indekset er baseret på respondenternes svar på fem spørgsmål (se figur 3.3).

modtagere er den gennemsnitlige score større blandt lønmodtagere i virksomheder med 50 ansatte og derover (2,9) end blandt lønmodtagere i små virksomheder (2,8).

Det er undersøgt, hvilke forhold som påvirker sandsynligheden for, at lønmodtagerne har et optimistisk syn på de mulige konsekvenser af et langvarigt sygefravær (se bilag 3.2). Analysen er gennemført i en lineær-regressionsmodel med indeks-score som afhængig variabel.

Analysen viser, at en lang række forhold har betydning for lønmodtagernes vurdering.

- Alder: Lønmodtagere i aldersgruppen 50-66 år har en mere pessimistisk vurdering end lønmodtagere i de øvrige aldersgrupper
- Uddannelse: lønmodtagere med folkeskoleuddannelse har en mere pessimistisk vurdering end lønmodtagere med en videregående uddannelse
- Samlivsstatus: Samlevende har en mere optimistisk vurdering end enlige
- Søger nyt arbejde: De, som søger nyt arbejde, har en mere pessimistisk vurdering, end de, som ikke søger nyt arbejde.
- Erhvervsmæssig status for et år siden: Lønmodtagere, som var beskæftiget, har en mere optimistisk vurdering end de, der ikke var beskæftiget
- Anciennitet i nuværende beskæftigelse: lønmodtagere med kort anciennitet (under 2 år og 2-10 år) har en mere pessimistisk vurdering end de med lang anciennitet (20 år og derover)
- Antal underordnede: Lønmodtagere, som ikke har underordnede medarbejdere eller med 1-9 underordnede, har en mere pessimistisk vurdering end lønmodtagere med mindst 10 underordnede
- Lønmodtagere ansat på virksomheder i den sekundære sektor (fremstilling mv.) og inden for offentlige serviceydelser har en forholdsvis pessimistisk vurdering

- Lønmodtagere ansat på en virksomhed på Fyn har en mere pessimistisk vurdering end dem, der er ansat i Jylland¹⁰⁾

Det er således et gennemgående træk, at lønmodtagere, som kan siges at have en forholdsvis fast tilknytning til virksomheden, hvor de er ansat, ser optimistisk på konsekvenserne af et langvarigt sygefravær. På tilsvarende måde er lønmodtagere, som må antages at have et forholdsvis højt kvalifikationsniveau, og som derfor vil have gode muligheder for at finde beskæftigelse i tilfælde af ledighed, også optimistiske.

Forventede konsekvenser af nedsat arbejdsevne

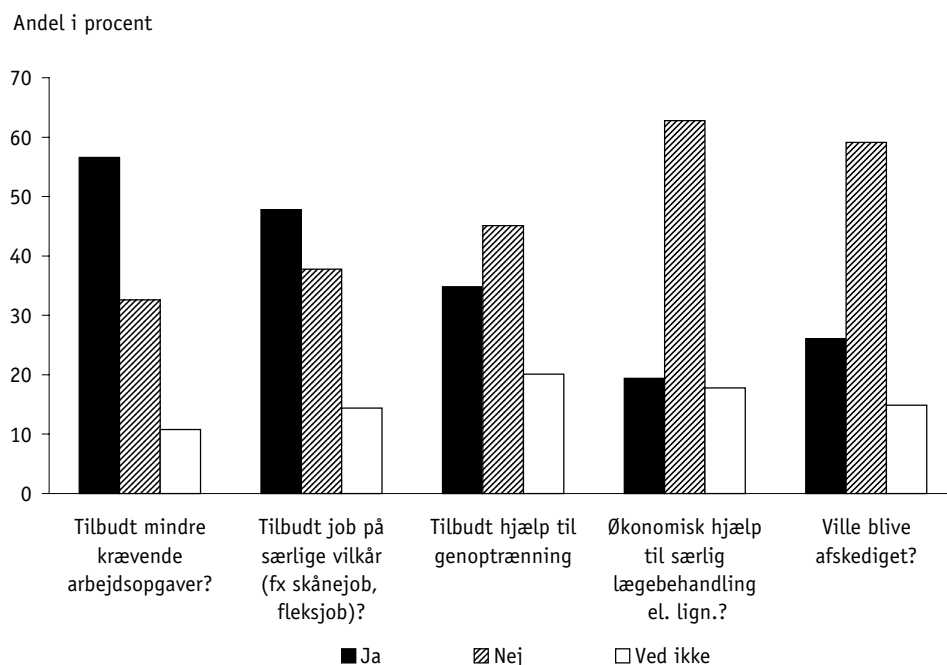
Lønmodtagerne er også blevet bedt om at vurdere, hvad der vil ske, hvis de får nedsat arbejdsevne som følge af sygdom, ulykke eller slid. De fem påstande, som lønmodtagerne blev bedt om at tage stilling til, fremgår af figur 3.6. Figuren viser andelen af lønmodtagere, som har svaret "Ja" (helt bestemt/formentlig), "Nej" (formentlig ikke/helt sikkert ikke) og andelen, der har svaret "Ved ikke".

Af figuren kan det ses, at omkring halvdelen af lønmodtagerne mener, at arbejdsgiveren ville tilbyde dem mindre krævende arbejdsopgaver (57 pct.) samt give dem et job på særlige vilkår (48 pct.). Godt en tredjedel af lønmodtagerne mener, at arbejdsgiveren ville tilbyde hjælp til genoptræning, og en femtedel tror, at arbejdsgiveren ville yde økonomisk hjælp til særlig lægebehandling eller lignende, hvilket er den samme andel, som mener, at arbejdsgiveren ville yde en tilsvarende hjælp i forbindelse med et langvarigt sygefravær.

10) En nærmere analyse viser, at der er en variation i vurderingen blandt lønmodtagere beskæftiget i Jylland og i Østdanmark. Når man opdeler på amtsniveau, viser det sig således, at lønmodtagere fra flere jyske og østdanske amter har stort set samme vurdering som de fynske lønmodtagere, samtidig med at der også er tale om, at lønmodtagere fra visse jyske og østdanske amter har en væsentlig mere optimistisk vurdering end de fynske lønmodtagere.

Figur 3.6.

Lønmodtagere fordelt efter deres svar på forskellige påstande om, hvordan deres arbejdsgiver vil reagere, hvis de får nedsat arbejdsevne som følge af sygdom, ulykke eller slid.

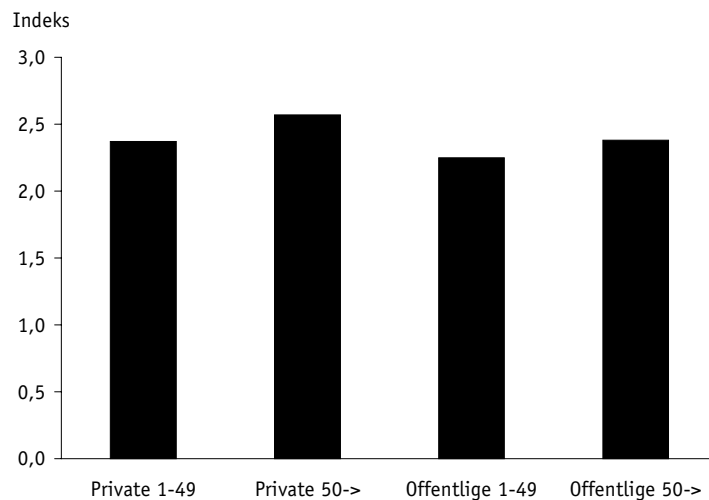


Der er dannet et indeks for lønmodtagernes vurdering af, hvilke konsekvenser det ville få, hvis de fik nedsat arbejdsevne. Indekset er dannet på samme måde, som indekset for konsekvenser af et langvarig sygefravær, jf. ovenfor. Indekset kan variere mellem 1 ("pessimistisk" vurdering) og 4 ("optimistisk" vurdering). Lønmodtagernes gennemsnitlige score er 2,4.

Når lønmodtagernes opdeles i socio-økonomiske grupper er billedet det samme, som når det gælder forventede konsekvenser af langvarigt sygefravær: Jo højere status, desto mere positive forventninger. "Topledere" har således en gennemsnitlig score på 2,7, mens lønmodtagere på "højeste niveau" og "mellemniveau" har en score på 2,5. Lønmodtagere på "grundniveau" har en score på 2,4 i kategorien, mens lønmodtagere i kategorien "andet" har en score på 2,3.

Figur 3.7.

Indeks for lønmodtageres vurdering af, hvordan deres arbejdsgiver vil reagere, hvis de får nedsat arbejdsevne som følge af sygdom, ulykke eller slid. Indekset kan antage en værdi fra 4 (optimistisk vurdering) til 1 (pessimistisk vurdering). Særsomt for lønmodtagere i den private og offentlige sektor samt virksomhedsstørrelse.



Anm.: Indekset er baseret på respondenternes svar på fem spørgsmål (se figur 3.6).

Af figur 3.7 kan det ses, at lønmodtagernes vurderinger er forskellige, afhængigt af om de er offentligt eller privat ansat og antal ansatte på virksomheden.

Privat ansatte har en mere optimistisk vurdering end offentlig ansatte og lønmodtagere på store virksomheder har en mere optimistisk vurdering end lønmodtagere på små virksomheder. Privat ansatte har således en gennemsnitlig score på 2,4 (under 50 ansatte) og 2,6 (50 ansatte og derover), mens offentligt ansatte har en gennemsnitlig score på 2,3 (under 50 ansatte) og 2,4 (50 ansatte og derover).

Det er undersøgt, hvilke forhold som påvirker sandsynligheden for, at lønmodtagerne har et optimistisk syn på de mulige konsekvenser af forringet arbejdsevne (se bilag 3.2). Analysen er gen-

nemført i en lineær-regressionsmodel med indeks-score som afhængig variabel.

De forhold, som har betydning for lønmodtagernes vurdering, er i stort omfang de samme forhold, som viste sig at have betydning for lønmodtagernes vurdering af konsekvenserne af et langvarigt sygefravær:

- Køn: mænd har en mere optimistisk vurdering end kvinder
- Alder: lønmodtagere i aldersgruppen 50-66 år har en mere pessimistisk vurdering end lønmodtagere i de øvrige aldersgrupper
- Søger nyt arbejde: De, som søger nyt arbejde, har en mere pessimistisk vurdering, end de som ikke søger nyt arbejde
- Anciennitet i nuværende beskæftigelse: lønmodtagere med kort anciennitet (under 2 år) har en mere pessimistisk vurdering end dem med lang anciennitet (20 år og derover)
- Antal underordnede: Lønmodtagere, som ikke har underordnede medarbejdere, eller med 1-9 underordnede har en mere pessimistisk vurdering end lønmodtagere med mindst 10 underordnede.
- Arbejder regelmæssigt eller af og til om natten: Lønmodtagere, som arbejder om natten har en forholdsvis pessimistisk vurdering
- Lønmodtagere ansat på virksomheder inden for offentlig service har en forholdsvis pessimistisk vurdering
- Lønmodtagere i små virksomheder (under 50 ansatte) har en mere pessimistisk vurdering end lønmodtagere i store virksomheder
- Lønmodtagere ansat på en virksomhed på Fyn har en mere pessimistisk vurdering end dem, der er ansat i Jylland¹¹⁾

11) Ligesom i spørgsmålet om lønmodtagernes vurdering af konsekvenserne af et langvarigt sygefravær viser det sig, at der er en variation i vurderingen blandt lønmodtagere beskæftiget i Jylland og i Østdanmark. Lønmodtagere fra flere jyske og østdanske amter har således stort set samme vurdering som de fynske lønmodtagere, samtidig med at lønmodtagere fra visse jyske og østdanske amter har en væsentlig mere optimistisk vurdering end de fynske lønmodtagere.

Som det var tilfældet med lønmodtagernes vurdering af konsekvenserne af et langvarigt sygefravær kan det konkluderes, at lønmodtagere med en forholdsvis fast tilknytning til virksomheden, hvor de er ansat, og lønmodtagere med gode muligheder for at finde beskæftigelse i tilfælde af ledighed giver en forholdsvis optimistisk vurdering af, hvilke konsekvenser det vil få, hvis deres arbejdsevne blev forringet.

Job på særlige vilkår mv.

Formålet med dette kapitel er at belyse lønmodtagernes erfaring med ansatte i job på særlige vilkår mv. (herunder fleksjob, skånejob, jobtræning og puljejob) samt at belyse, hvorledes lønmodtagerne oplever det at have ansatte på særlige vilkår på deres arbejdsplads og endelig lønmodtagernes generelle holdning til fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne.

Kapitlet er opdelt i 3 afsnit: Første afsnit handler om lønmodtagernes erfaring med job på særlige vilkår. Vi vil bl.a. se på, hvorledes denne erfaring fordeler sig på offentlig/privat sektor og virksomhedsstørrelse. Andet afsnit belyser de konsekvenser, som lønmodtagerne oplever i forbindelse med ansatte på særlige vilkår: Bliver de aflastet eller belastet eller usikre på, om de kan beholde deres eget job? Tredje og sidste afsnit belyser lønmodtagernes holdning til beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne.

4.1. Lønmodtagernes erfaring med ansatte i job på særlige vilkår mv.

Lønmodtagerne blev i 4. kvartal 1999 stillet 3 spørgsmål om job på særlige vilkår mv. på deres arbejdsplads:

"Er der eller har der været ansatte på Deres arbejdsplads, der som følge af sygdom, ulykke eller slid har fået nedsat arbejdsevnen og er overgået til et job på særlige vilkår (fx skånejob, fleksjob) på Deres arbejdsplads?"

"Er der eller har der været ansat personer udefra i et job på særlige vilkår (fx skånejob, fleksjob) på Deres arbejdsplads?"

"Er der eller har der været ansat ledige i job med løntilskud (fx jobtræning, puljejob) på Deres arbejdsplads?"

Tabel 4.1.

Lønmodtagerne fordelt efter om der på arbejdspladsen er eller har været a) ansatte med nedsat arbejdsevne fastholdt i job på særlige vilkår b) ansat personer udefra i job på særlige vilkår c) ansat ledige med løntilskud. Procent.

	Ansatte med nedsat arbejdsevne fastholdt i job på særlige vilkår (fx skånejob, fleksjob)	Ansæt personer udefra i job på særlige vilkår (fx skånejob, fleksjob)	Ansæt ledige med løntilskud (fx job- træning, puljejob)
Ja, der er nu	16	12	18
Ja, der har været	5	7	15
Nej	65	66	50
Ved ikke	14	15	17
I alt	100	100	100
Uvægtet procentgrundlag	6.781	6.781	6.781

Knap halvdelen – 48 pct. – af lønmodtagerne oplyser, at der er eller har været ansat personer enten i job på særlige vilkår eller ledige med løntilskud på deres arbejdsplads.

Fordelingen af svarene vedr. de tre forskellige typer af job på særlige vilkår mv. er vist i tabel 4.1.

Lønmodtagerne har ifølge tabel 4.1. oftest erfaring med ansættelse af ledige med løntilskud (fx i jobtræning, puljejob). I alt 33 pct. af lønmodtagerne oplyser, at der enten er eller har været denne type ansatte på virksomheden. Til sammenligning oplyser 21 pct., at der er eller har været ansatte på deres arbejdsplads, som har fået nedsat arbejdsevne og er blevet fastholdt i fx fleksjob eller skånejob, mens 19 pct. har oplevet, at der er blevet ansat personer udefra i job på særlige vilkår.

Af de lønmodtagere, der har erfaring med ansatte i job på særlige vilkår mv. på deres arbejdsplads, har 41 pct. erfaring med flere af de nævnte typer. 18 pct. har kun erfaring med fastholdelse af personer på virksomheden, 9 pct. har alene erfaring med ansættel-

se af personer udefra i job på særlige vilkår og 32 pct. har alene erfaring med ansættelse af ledige med løntilskud.

Tabel 4.1. viser, at en forholdsvis stor andel af de adspurgte lønmodtagere ikke ved, om der er eller har været ansatte på særlige vilkår mv. på deres arbejdsplads. Der kan derfor være grund til at anvende ovenstående tal med forsigtighed i forhold til udsagn omkring den faktiske udbredelse af job på særlige vilkår mv. på danske virksomheder.¹⁾

I tabel 4.2. er angivet, hvorledes erfaringer med ansatte på særlige vilkår mv. fordeler sig på forskellige virksomhedsstørrelser samt offentlig og privat sektor.

Tabellen viser for det første, at medarbejdere i den offentlige sektor hyppigere tilkendegiver, at der er eller har været medarbejdere på særlige vilkår mv. på deres arbejdsplads, end medarbejdere i den private sektor. Forskellen mellem den private og den offentlige sektor er mest udpræget for så vidt angår ledige med løntilskud. Alt i alt har 63 pct. af de offentligt ansatte lønmodtagere erfaring med kollegaer ansat på særlige vilkår mv. Den tilsvarende andel for privat ansatte lønmodtagere er 39 pct. Disse tal er en smule højere end hos Rosdahl (1996), hvor andelen lå på ca. 33 pct. blandt de privat ansatte lønmodtagere og på ca. 60 pct. blandt de offentligt ansatte lønmodtagere.

1) Det kan nævnes, at ovenstående resultater forekommer nogenlunde konsistente med resultater af en re-analyse af det survey-materiale fra virksomheder, der indgik i Årbog 1999 (Larsen & Weise, 1999). På basis af virksomhedernes svar kan det skønnes, at 32 pct. af lønmodtagerne i 1998 var ansat på virksomheder, hvor der var én eller flere personer i jobtræning, mens 31 pct. var ansat i virksomheder, hvor der var ansat én eller flere personer i fleksjob, skånejob eller aftalebaserede skånejob. Disse tal, der dog ikke er fuldt sammenlignelige med lønmodtagerundersøgelsen, er noget højere end de andele, der er præsenteret i teksten ovenfor, hvilket også er forventeligt, idet ikke alle beskæftigede på en virksomhed med en eller flere ansatte på særlige vilkår mv. nødvendigvis er klar over, at der findes denne type ansatte på virksomheden.

Tabel. 4.2.

Andel lønmodtagere der oplyser, at der på arbejdspladsen er eller har været a) ansatte med nedsat arbejdsevne fastholdt i job på særlige vilkår b) ansat personer udefra i job på særlige vilkår og c) ansat ledige med løntilskud. Særsilt for ejerforhold og virksomhedsstørrelse. Procent.

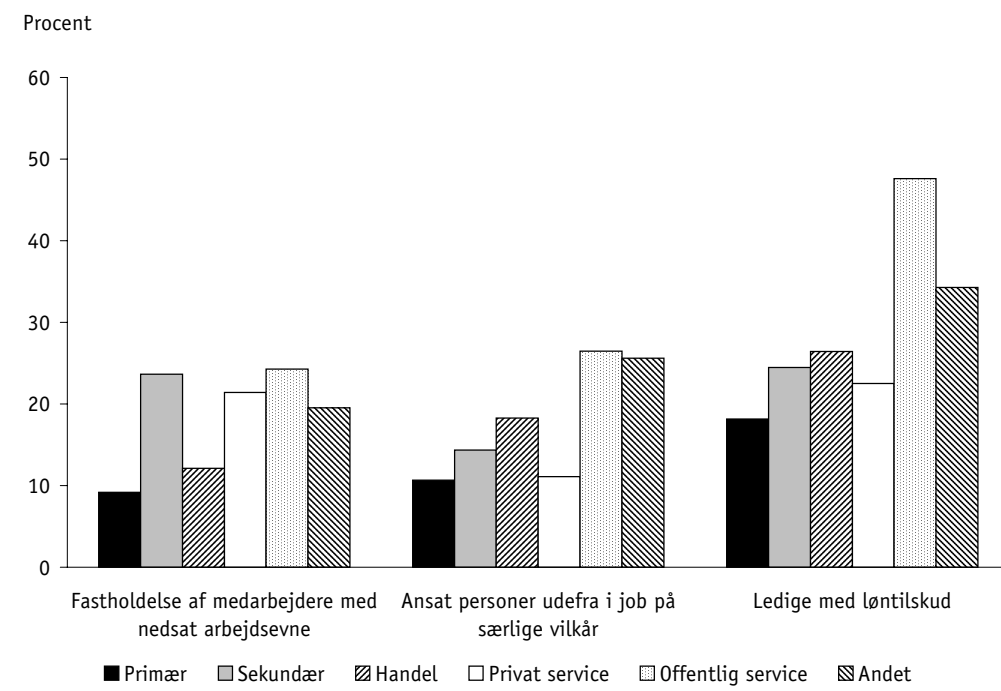
	Virksomhedsstørrelse						
	1-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500+	I alt
<i>Ansatte med nedsat arbejdsevne fastholdt i job på særlige vilkår:</i>							
Privat	7	14	22	30	28	37	19
Offentlig	11	23	31	36	33	36	27
<i>Ansæt personer udefra i job på særlige vilkår:</i>							
Privat	9	15	17	16	18	16	14
Offentlig	20	26	34	31	33	27	28
<i>Ansæt ledige med løntilskud:</i>							
Privat	18	25	26	30	26	20	23
Offentlig	45	53	58	50	45	40	49
<i>Uvægtet procentgrundlag:</i>							
Privat	1.385	793	580	617	380	378	4.133
Offentlig	617	391	511	420	216	383	2.538

For det andet viser tabel 4.2, at lønmodtagernes erfaring med kollegaer på særlige vilkår mv. kun i nogen grad varierer med virksomhedens størrelse. Der er en tendens til, at erfaring med fastholdelse er hyppigere, des større virksomhed der er tale om. En tilsvarende klar sammenhæng findes ikke, når der ses på ansættelser af personer udefra. Dog er der ikke overraskende en vis tendens til, at lønmodtagere på de helt små virksomheder (under 20 ansatte) mindst hyppigt har erfaring med ansættelser på særlige vilkår mv.

Figur 4.1. viser forekomsten af job på særlige vilkår fordelt på branche.

Figur 4.1.

Andel lønmodtagere der oplyser, at der på arbejdspladsen er eller har været a) ansatte med nedsat arbejdsevne fastholdt i job på særlige vilkår b) ansat personer udefra i job på særlige vilkår, c) ansat ledige med løntilskud. Særsilt for branche. Procent.



Som nævnt ovenfor har lønmodtagerne hyppigst erfaring med ansættelse af ledige med løntilskud. Dette mønster findes i de fleste brancher, men ikke i alle. Den sekundære sektor og den private service sektor karakteriseres ved at have en ligeså høj andel, der har erfaring med ansatte med nedsat arbejdsevne, der er blevet fastholdt i job på særlige vilkår.

For at kunne sige noget om, hvilke forhold der har selvstændig betydning for erfaring med job på særlige vilkår mv., har vi gennemført en logistisk regression for hver af de tre typer af job på særlige vilkår mv. De logistiske regressioner er beskrevet i bilagstabellerne 4.1.a- 4.1.f, som er samlet i bilag 4.1.

Af bilagstabellerne fremgår, at ejerforhold (offentlig/privat) og virksomhedens størrelse har betydning for, om lønmodtagerne har erfaring med ansatte på særlige vilkår mv. Lønmodtagere, der ansat i private virksomheder, har en mindre sandsynlighed for at have erfaring med ansatte på særlige vilkår mv., sammenlignet med lønmodtagere, der er ansat i offentlige virksomheder. Dette gælder for alle tre typer af job på særlige vilkår mv.

Det ses ligeledes, at lønmodtagere, der er ansat på virksomheder med 50 ansatte og derover, har en større sandsynlighed end lønmodtagere på virksomheder med under 50 ansatte for at have erfaring med ansatte på særlige vilkår mv. Dette går igen i alle modellerne i bilag 4.1.

Virksomhedens geografiske placering spiller ligeledes en rolle, idet lønmodtagere på Fyn og i Jylland hyppigere har erfaring med ansatte i job på særlige vilkår mv. end lønmodtagere i det øvrige Danmark.²⁾

Endelig skal bemærkes, at den variabel, som beskriver lønmodtagerens anciennitet på arbejdspladsen, ligeledes viser sig at have en signifikant, positiv indflydelse på sandsynligheden for at rapportere om forekomst af job på særlige vilkår mv. på virksomhederne. Dette må bl.a. hænge sammen med, at jo længere tid man har været ansat på en virksomhed, des større vil sandsynligheden ifølge sagens natur være for, at der i ansættelsesperioden er forekommet ansættelser på særlige vilkår mv.

4.2. Oplevede konsekvenser af ansættelser på særlige vilkår mv.

Lønmodtagerne i undersøgelsen er blevet spurgt, hvorvidt ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at de eller deres kollegaer aflastes eller belastes mere end ellers, om der bliver udført opgaver, som

2) En finere inddeling af virksomhedens geografiske placering er blevet afprøvet. En sådan opdeling – på amter – giver et mere nuanceret billede. Således har fx lønmodtagere i visse jyske amter oftere erfaring med ansatte på særlige vilkår mv. end lønmodtagere på Fyn.

ellers ikke ville være blevet udført, samt om de oplever, at risikoen for at miste eget arbejde forøges. I afsnit 4.2.1 behandles resultaterne vedrørende spørgsmålet, om ansatte på særlige vilkår mv. opleves som en belastning eller en aflastning. I det efterfølgende afsnit 4.2.2 ses på, om lønmodtagerne mener, at der udføres opgaver, som ellers ikke ville være blevet udført, og om ansættelse af personer på særlige vilkår mv. betyder, at lønmodtagerne oplever en øget risiko for at miste deres job.

4.2.1. Ansatte på særlige vilkår – belastning eller aflastning?

Lønmodtagerne i undersøgelsen er blevet stillet følgende spørgsmål:

“Mener De, at ansættelse af medarbejdere i job med løntilskud og på særlige vilkår (fx jobtræning, puljejob, skånejob, fleksjob) medfører at:

- *De og/eller Deres kollegaer belastes mere end ellers?*
- *De og/eller Deres kollegaer aflastes?”*

I den følgende analyse inddrager vi kun de respondenter, som har erfaringer med ansatte på særlige vilkår mv., hvilket vil sige, at de har svaret, at der enten er eller har været ansat personer på særlige vilkår mv. på deres arbejdsplads. Det drejer sig som nævnt om 48 pct. af lønmodtagerne i denne undersøgelse.

Tabel. 4.3.

Lønmodtagere fordelt efter oplevede konsekvenser af ansættelser i job på særlige vilkår mv. Procent.

	Mener De, at ansættelse af medarbejdere i job med løntilskud og særlige vilkår (fx jobtræning, puljejob, fleksjob) medfører at:	
	De og/eller Deres kollegaer belastes mere end ellers?	De og/eller Deres kollegaer aflastes?
Ja	19	51
Nej	70	37
Ved ikke	11	12
I alt	100	100
Uvægtet procentgrundlag	3.266	3.266

19 pct. af lønmodtagerne mener, at de selv eller deres kollegaer belastes ved ansættelse af personer på særlige vilkår mv. Samtidig mener 51 pct., at de selv eller deres kollegaer aflastes af disse ansættelser. Med andre ord opleves ansættelse af personer på særlige vilkår mv. både som en byrde og – især – som en aflastning. Undersøgelsen belyser ikke baggrunden for disse erfaringer, fx om belastningen består af en mere omfattende oplæring, eller om der er tale om en generel merbelastning.

På basis af svarene på de to spørgsmål kan de adspurgte inddeles i følgende 5 grupper:

- 1) Lønmodtagere, som mener at de *aflastes* ved ansættelse af personer i job på særlige vilkår mv., og at de ikke belastes. Denne gruppe udgør 44 pct. af lønmodtagerne.
- 2) Lønmodtagere, som mener at de *belastes* ved ansættelse af personer i job på særlige vilkår mv., og at de ikke aflastes. Denne gruppe udgør 12 pct. af lønmodtagerne.
- 3) Lønmodtagere, som mener *både og* (både belastning og aflastning). Denne gruppe udgør 7 pct. af lønmodtagerne.
- 4) Lønmodtagere som mener *hverken eller* (hverken aflastning eller belastning). Denne gruppe udgør 29 pct. af lønmodtagerne.
- 5) Lønmodtagere, som svarer “ved ikke” til både belastning og aflastning. Denne gruppe udgør 8 pct. af lønmodtagerne.

Opdelingen viser således, at 44 pct. af de lønmodtagere, som har erfaring med ansatte på særlige vilkår mv, mener, at disse ansatte betyder en aflastning af dem selv og/eller deres kollegaer i det daglige, mens 12 pct. mener, at de udgør en belastning. Dette er de “klare” svar på spørgsmålene.

Der er ligeledes en stor gruppe af lønmodtagere, der svarer “*både og*” og “*hverken eller*”. Med hensyn til den første kategori må det formodes, at erfaringen går på, at det kræver ressourcer at sætte en ansat på særlige vilkår mv. i gang, tilpasse arbejdsgange og opgaver, men at virksomheden og kollegaerne også oplever at få noget igen. Den anden gruppes erfaringer er noget vanskeligere at tolke.

I realiteten siges, at ansatte på særlige vilkår mv. ikke gør en forskel i den nævnte henseende. Det kan måske være udtryk for, at ansatte på særlige vilkår mv. indgår på arbejdspladsen som øvrige medarbejdere. En anden tolkning kan være, at de opgaver, som ansatte på særlige vilkår mv. udfører, ligger uden for det normale opgavesæt på virksomheden, og at de øvrige medarbejdere derfor ikke "mærker noget til dem".

I det følgende ses på de oplevede konsekvenser af ansatte på særlige vilkår mv. blandt forskellige grupper af lønmodtagere. De oplevede konsekvenser belyses ved hjælp af den ovenfor nævnte opdeling.

Andelen af lønmodtagerne, der oplever, at de aflastes (og ikke belastes) i forbindelse med ansættelser på særlige vilkår mv., afhænger til en vis grad af, hvilke typer ansættelser der er tale om.

Tabel 4.4 viser, at 46 pct. af de lønmodtagere, der alene har erfaring med ledige med løntilskud, oplever, at de aflastes. Den til-

Tabel 4.4.
Lønmodtagerne fordelt efter deres oplevelse af om ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at de aflastes henholdsvis belastes mere end ellers. Særsålt for type af særlige vilkår mv. Procent.

Lønmodtagere, der oplyser, at der på arbejdspladsen er eller har været:	Aflastes	Belastes	Både og	Hverken eller	Ved ikke	Uvægtet procentgrundlag
A. Ansatte med nedsat arbejdsevne fastholdt i job på særlige vilkår	33	13	4	34	16	558
B. Personer ansat udefra i job på særlige vilkår	43	12	8	29	8	280
C. Ansat ledige med løntilskud	46	12	6	29	7	1.119
D. 2 eller 3 af mulighederne A-C.	47	12	9	26	6	1.309

svarende andel er næsten lige så høj blandt lønmodtagere, der alene har erfaring med ansættelser af personer udefra i job på særlige vilkår. Derimod er andelen lavere (33 pct.) for de lønmodtagere, der alene har erfaring med fastholdelse.

Tabel 4.5 viser, at lønmodtagere, der kun har erfaringer med ansatte på særlige vilkår mv. på et tidspunkt, der ligger før interviewtidspunktet, lidt oftere mener, at ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at de selv eller deres kollegaer belastes frem for aflastes.

Af figur 4.2 ses, at de offentligt ansatte lønmodtagere oftere end privat ansatte mener, at ansættelse af personer på særlige vilkår mv. betyder, at de selv aflastes i det daglige. Dette er tilfældet uanset virksomhedsstørrelsen.

Det fremgår også, at lønmodtagere på mindre virksomheder (under 50 ansatte) hyppigere end lønmodtagere på større virksomheder (mindst 50 ansatte) giver udtryk for, at ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at de aflastes. Det er tilfældet i både den private og den offentlige sektor.

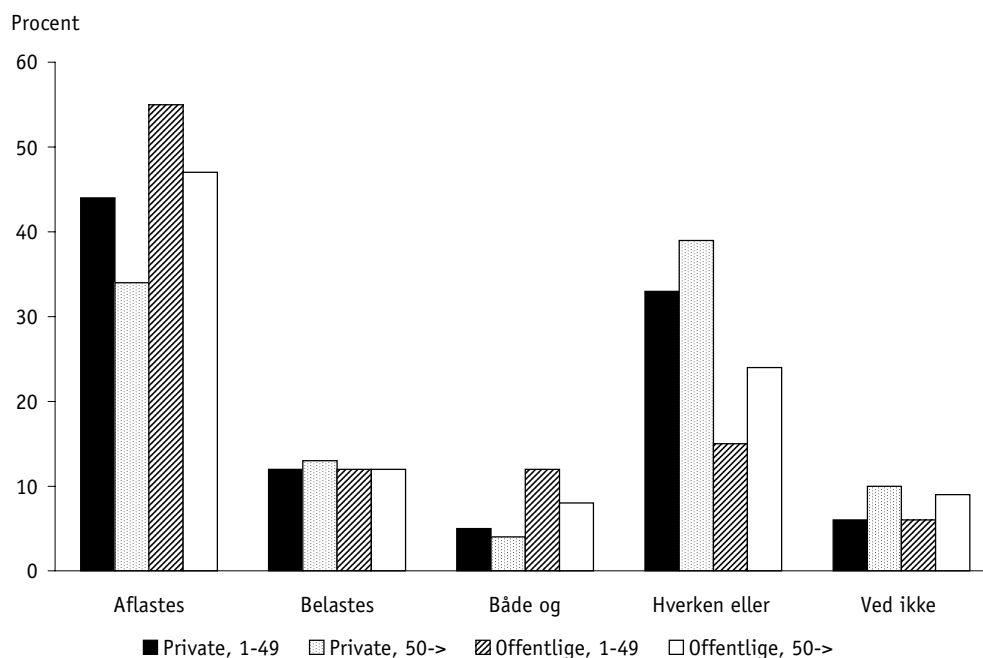
Tabel 4.5.

Lønmodtagere fordelt efter oplevelse af om ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at de aflastes henholdsvis belastes mere end ellers. Særsomt for tidspunkt for ansættelse af personer på særlige vilkår mv. Procent.

Lønmodtagere, der oplyser, at der:	Aflastes	Belastes	Både og	Hverken eller	Ved ikke	Uvægtet procentgrundlag
A. På interviewtidspunktet er ansatte på særlige vilkår mv. på arbejdspladsen	46	10	7	28	9	1.808
B. Tidligere har været ansatte på særlige vilkår mv. på arbejdspladsen	38	16	5	31	10	1.036
C. Både A og B	51	11	9	25	4	422

Figur 4.2.

Lønmodtagere fordelt efter oplevede konsekvenser af ansættelser i job på særlige vilkår mv. Særs­kilt for ejerforhold og virksomhedsstørrelse. Procent.



Tabel 4.6 viser fordelingen af svar på spørgsmålene om hhv. belastning og aflastning særs­kilt for forskellige personlige karakteristika.

Kvinder er oftere end mænd af den opfattelse, at ansatte på særlige vilkår mv. betyder en aflastning af dem selv eller deres kollegaer. En højere andel af mændene end af kvinderne mener, at ansatte på særlige vilkår hverken betyder en aflastning eller en belastning i det daglige.

Lønmodtagere under 50 år tilkendegiver lidt hyppigere end ældre lønmodtagere, at ansatte på særlige vilkår mv. medfører en aflastning.

Tabel 4.6.

Lønmodtagere fordelt efter oplevelse af om ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at de aflastes henholdsvis belastes mere end ellers. Særsomt for a) køn, b) alder, c) socio-økonomisk status og d) selvvurderet arbejdsevne. Procent.

	Aflastes	Belastes	Både og	Hverken eller	Ved ikke	I alt	Uvægtet procentgrundlag
<i>Køn:</i>							
mand	39	13	6	33	9	100	1.496
kvinde	49	11	8	24	8	100	1.770
<i>Alder:</i>							
15-29 år	46	8	5	31	10	100	557
30-39 år	45	12	7	29	7	100	967
40-49 år	45	14	8	26	7	100	913
50-66 år	40	14	7	29	10	100	812
<i>Socio-økonomisk status:</i>							
Topledere	43	16	11	25	5	100	164
Højeste niveau	50	8	7	26	10	101	508
Mellemniveau	47	15	8	22	8	100	720
Grundniveau	42	12	6	32	8	100	1.529
Andet	36	14	5	35	10	100	335
<i>Selvvurderet arbejdsevne:</i>							
Nedsat arbejdsevne	40	13	8	33	7	101	312
Ej nedsat arbejdsevne	44	12	7	28	9	100	2.948
<i>Arbejdsmarkedsstatus for et år siden</i>							
I beskæftigelse	44	12	7	29	8	100	3.098
Uden for beskæftigelse	38	8	9	33	12	100	160

Lønmodtagere, som befinder sig på næsthøjeste eller “mellemste” socio-økonomiske niveau har oftere en positiv oplevelse i forbindelse med ansatte på særlige vilkår mv. (aflastning) end lønmodtagere på andre niveauer.

Der er i denne henseende kun mindre forskelle mellem lønmodtagere med og uden nedsat arbejdsevne og mellem lønmodtagere som havde hhv. ikke havde beskæftigelse for et år siden.

Tabel 4.7.

Lønmodtagere fordelt efter oplevelse af om ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at de aflastes henholdsvis belastes mere end ellers. Særsomt for en række forhold vedr. lønmodtagerens nuværende arbejde. Procent.

	Aflastes	Belastes	Både og	Hverken eller	Ved ikke	I alt	Uvægtet procentgrundlag
<i>Virksomhedens geografiske placering:</i>							
Østdanmark	43	13	7	28	9	100	1.378
Fyn	45	12	7	30	7	101	285
Vestdanmark	45	11	6	30	8	100	1.597
<i>Branche:</i>							
Primær	23	8	15	39	15	100	37
Sekundær	33	14	4	41	8	100	811
Handel	47	11	6	31	6	101	285
Privat service	40	13	4	34	9	100	483
Offentlig service	52	11	10	19	8	100	1.509
Andet	45	11	6	28	10	100	141
<i>Anciennitet på arbejdspladsen:</i>							
Under 2 år	45	9	6	30	11	101	804
2-10 år	45	13	7	28	8	101	1.386
11-19 år	42	12	9	31	6	100	562
20 år og derover	42	16	5	28	10	101	511
<i>Normal ugentlig arbejdstid:</i>							
Under 37 timer	52	10	7	25	7	101	833
37 timer og derover	42	13	7	30	9	101	2.433
<i>Antal underordnede:</i>							
Ingen	44	11	5	31	9	100	2.334
1-9	47	16	10	22	5	100	601
10 og derover	41	18	11	23	7	100	312

I tabel 4.7 er spørgsmålene om aflastning/belastning fordelt på forskellige variabler, der beskriver lønmodtagernes nuværende arbejdsforhold.

Blandt lønmodtagere i den primære og sekundære sektor er der en forholdsvis lav andel, der oplever en aflastning som følge af kollegaer, der er ansat på særlige vilkår mv., sammenlignet med lønmodtagere i øvrige erhverv. Det skal dog bemærkes, at der for den primære sektors vedkommende er tale om et meget lille antal svarpersoner (uvægtet). Det ses, at lønmodtagere i offentlige serviceerhverv har den mest positive oplevelse af ansatte på særlige vilkår mv. Over halvdelen af disse lønmodtagere tilkendegiver, at ansatte på særlige vilkår er en aflastning (uden forbehold).

Den normale ugentlige arbejdstid og – i mindre grad – ancienniteten på arbejdspladsen hænger også sammen med fordelingen af svar. Lønmodtagere med en arbejdstid på under 37 timer pr. uge mener oftere end lønmodtagere, som arbejder mindst 37 timer om ugen, at ansatte på særlige vilkår mv. betyder at de aflastes.

Der er en meget svag tendens til, at lønmodtagere med lang anciennitet (mindst 20 år) på virksomheden har en mindre positiv oplevelse af ansatte på særlige vilkår mv. end lønmodtagere med en kortere anciennitet.

Sammenlignes lønmodtagere uden underordnede og lønmodtagere med henholdsvis 1-9 og mindst 10 underordnede ses, at sidstnævnte gruppe hyppigst finder, at ansatte på særlige vilkår mv. udgør en belastning frem for en aflastning.

Ud over de anførte beskrivende analyser har vi foretaget en logistisk regressionsanalyse for at finde frem til, hvilke forhold der især har en selvstændig betydning for, om lønmodtagerne vurderer, at ansatte på særlige vilkår mv. medfører en aflastning af øvrige medarbejdere. Resultaterne af analysen er rapporteret i bilagstabellerne 4.2.a og 4.2.b i bilag 4.2.

Analysen viser i en række henseender de samme tendenser som omtalt ovenfor. Således har lønmodtagere, der er ansat på en offentlig virksomhed eller en virksomhed med under 50 ansatte en større sandsynlighed for at svare, at ansatte på særlige vilkår mv.

betyder, at de eller deres kollegaer aflastes end henholdsvis privat ansatte og lønmodtagere på større virksomheder.

Kvinder, de helt unge (15-29 år) og personer med en erhvervsuddannelse ud over folkeskole/gymnasium har endvidere en større tilbøjelighed til at vurdere, at ansatte på særlige vilkår mv. betyder en aflastning af dem selv eller deres kollegaer end henholdsvis mænd, over 40-årige og lønmodtagere uden uddannelse ud over folkeskole/gymnasium. Desuden vurderer lønmodtagere med en arbejdstid på under 37 timer om ugen oftere end lønmodtagere med en længere arbejdstid, at ansatte på særlige vilkår mv. medfører en aflastning.

4.2.2. Medarbejdere på særlige vilkår mv. – fortrængning af ordinært ansatte?

En af de barrierer, som ofte drøftes i forbindelse med ansættelse på særlige vilkår mv., er en frygt for, at denne type ansættelse skulle erstatte ordinære job og dermed øge risikoen for arbejdsløshed blandt de ordinært ansatte. Denne indfaldsvinkel handler også om, hvorvidt de ansatte på særlige vilkår mv. varetager opgaver, som ellers ikke ville blive udført, eller om der er tale om opgaver, som ellers ville blive udført af ordinært ansatte. Disse forhold belyses i tabel 4.8.

Tabel. 4.8.
Lønmodtagere fordelt efter oplevede konsekvenser af ansatte i job på særlige vilkår mv. Procent.

	Mener De, at ansættelse af medarbejdere i job med løntilskud og særlige vilkår (fx jobtræning, puljejob, fleksjob) medfører at:	
	Der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført?	Risikoen for, at De mister Deres arbejde forøges?
Ja	41	3
Nej	48	91
Ved ikke	11	6
I alt	100	100
Uvægtet procentgrundlag	3.266	3.266

Tabel 4.9.

Andel lønmodtagere, der oplyser, at ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at a) der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført, b) risikoen for at miste deres arbejde forøges. Særs­kilt for type af særlige vilkår mv. Procent.

Lønmodtagere, der oplyser, at der på arbejdspladsen er eller har været:	Der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført	Øget risiko for at miste job	Uvægtet procent-grundlag
A. Ansatte med nedsat arbejdsevne fastholdt i job på særlige vilkår	32	4	558
B. Ansat personer udefra i job på særlige vilkår	34	3	280
C. Ansat ledige med løntilskud	42	3	1.119
D. 2 eller 3 af mulighederne A-C.	45	2	1.309

Tabel 4.8 viser, at 41 pct. af de lønmodtagere, der har erfaring med ansatte på særlige vilkår mv., mener, at ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at der udføres opgaver som ellers ikke ville blive udført, 48 pct. svarer "nej" til spørgsmålet, mens 11 pct. svarer "ved ikke".

Det er en meget lille del af lønmodtagerne, som vurderer, at ansatte på særlige vilkår mv. medfører, at risikoen, for at de mister deres arbejde, forøges. Kun 3 pct. svarer "ja" til dette, hele 91 pct. svarer "nej", mens 6 pct. svarer "ved ikke". Det skal nævnes, at svarfordelingen ser noget anderledes ud for de lønmodtagere, som ikke har erfaring med ansatte på særlige vilkår mv. Blandt disse svarer 2 pct. "ja", 66 pct. "nej" og hele 31 pct. svarer "ved ikke". Erfaring med ansatte på særlige vilkår er således med til at nedbringe usikkerheden omkring konsekvenserne af disse typer af ansættelser.

Tabel 4.9 viser, at erfaring med flere typer af ansatte på særlige vilkår mv. hyppigst giver anledning til, at lønmodtagerne vurde-

rer, at der bliver udført opgaver, som ellers ikke ville være blevet udført. Endvidere kunne tabellen tyde på, at ledige med løntilskud hyppigere (ifølge de adspurgte lønmodtagere) udfører opgaver, der ellers ikke ville blive udført end ansatte på særlige vilkår.

Tabellen viser ikke betydende forskelle med hensyn til andelen af lønmodtagere, som mener, at ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at risikoen for at de mister deres arbejde forøges.

En særskilt opgørelse (som ikke er gengivet i tabelform) viser herudover, at næsten halvdelen af de lønmodtagere, som har aktuelle erfaringer med ansatte på særlige vilkår mv., mener at ansatte på særlige vilkår mv. udfører opgaver, som ellers ikke ville være blevet udført. Blandt lønmodtagere, for hvem erfaringen ligger bagud i tid, er mellem hver fjerde og hver tredje af denne opfattelse. Sidstnævnte gruppe er ligeledes hyppigere af den opfattelse, at ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at risikoen for at de mister deres eget arbejde forøges.

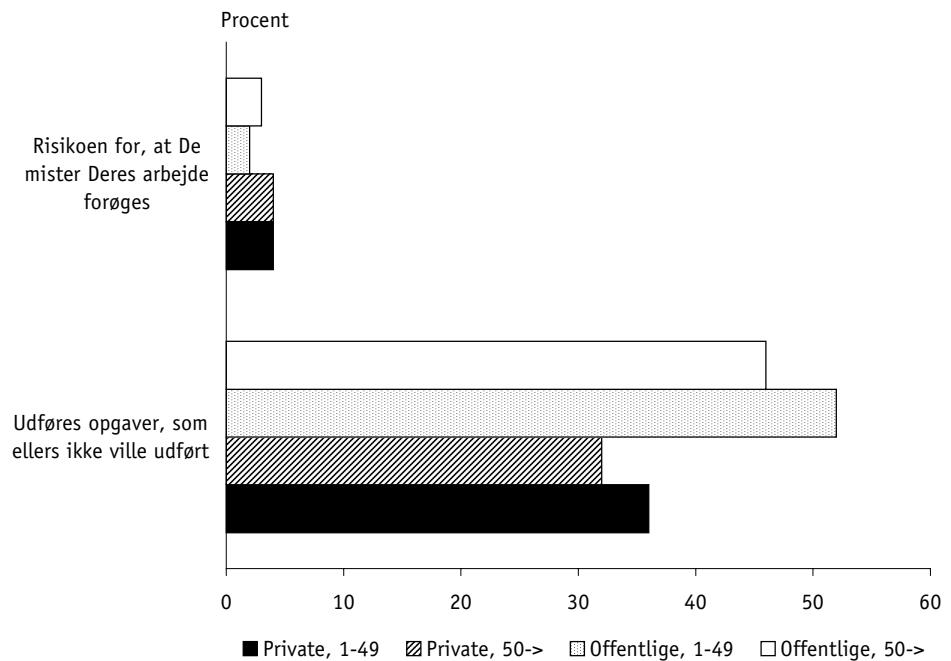
I figur 4.3 vises fordelingen af "ja"-svar på spørgsmålene, opdelt på ejerforhold og virksomhedsstørrelse. Det ses, at en klart større andel af de offentligt ansatte end af de privat ansatte vurderer, at ansatte på særlige vilkår mv. udfører opgaver, der ellers ikke ville blive udført. Dette gælder på tværs af virksomhedsstørrelse.

Figur 4.3 viser også, at en lidt større andel af lønmodtagerne i den private sektor end i den offentlige sektor mener, at ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at risikoen for arbejdsløshed blandt øvrige ansatte øges.

Denne forskel mellem den private og den offentlige sektor kan sandsynligvis ses i sammenhæng med, at stillinger til ansatte på særlige vilkår mv. formentlig ofte ligger uden for normeringerne i den offentlige sektor, mens den private sektor ikke sædvanligvis arbejder med en egentlig normering for den enkelte arbejdsplads.

Figur 4.3.

Andel lønmodtagere som angiver, at ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført hhv. at risikoen for at miste arbejdet øges. Særsklit for ejerforhold og virksomhedsstørrelse.



Som i foregående afsnit skal vi også se på, hvorledes besvarelsen af spørgsmålene fordeler sig, når vi inddrager forskellige baggrundsvariabler. I første omgang ser vi i tabel 4.10 på forskellige personlige karakteristikas betydning for svarfordelingen.

Af tabellen ses en ret klar tendens til, at jo højere socio-økonomisk status, jo større andel mener, at ansatte på særlige vilkår mv. medfører, at der udføres opgaver, der ellers ikke ville blive udført. Denne opfattelse er også lidt mere udbredt blandt de over 30-årige, blandt personer med selv vurderet nedsat arbejdsevne og blandt personer, der et år tidligere ikke havde arbejde end blandt henholdsvis under 30-årige, personer hvis arbejdsevne ikke angives at være nedsat og personer med beskæftigelse et år tidligere.

Tabel 4.10.

Lønmodtagere fordelt efter oplevede konsekvenser af job særlige vilkår mv. Særskilt for a) køn, b) alder, c) socio-økonomisk status, d) selv vurderet arbejdsevne og e) arbejdsmarkedstatus for et år siden. Procent.

	Der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført				Risikoen for at De mister Deres arbejde forøges				Uvægtet procentgrundlag
	Ja	Nej	Ved ikke	I alt	Ja	Nej	Ved ikke	I alt	
<i>Køn:</i>									
mand	39	51	10	100	4	90	6	100	1.496
kvinde	42	46	12	100	2	92	6	100	1.770
<i>Alder:</i>									
15-29 år	33	53	14	100	3	88	9	100	557
30-39 år	45	45	10	100	2	93	5	100	967
40-49 år	42	48	10	100	3	92	5	100	930
50-66 år	39	49	12	100	3	89	8	100	812
<i>Socio-økonomisk status:</i>									
Topledere	56	38	6	100	1	97	2	100	164
Højeste niveau	57	31	12	100	1	94	5	100	508
Mellemniveau	43	45	12	100	1	94	5	100	720
Grundniveau	34	55	11	100	4	89	7	100	1.529
Andet	29	58	13	100	7	84	9	100	335
<i>Selv vurderet arbejdsevne:</i>									
Nedsat arbejdsevne	45	43	12	100	8	84	8	100	312
Ej nedsat arbejdsevne	40	49	11	100	3	91	6	100	2.948
<i>Arbejdsmarkedstatus for et år siden:</i>									
I beskæftigelse	40	49	11	100	3	91	6	100	3.098
Uden for beskæftigelse	44	35	21	100	9	79	12	100	160

Derimod er der mindre forskelle mellem mænds og kvinders svar på det nævnte spørgsmål.

Af tabel 4.10 ses også, at det i nogen grad er de svageste grupper (personer med lav socio-økonomisk status, personer hvis arbejds-
evne angives at være nedsat og personer der et år tidligere ikke
havde arbejde), der især mener, at de selv risikerer at miste deres
arbejde som følge af ansættelser på særlige vilkår mv.

Tabel 4.11 viser svarfordelingen på de to spørgsmål, særskilt for
en række karakteristika vedrørende lønmodtagerens nuværende
arbejdsplads.

Fordelingen på landsdele giver ikke umiddelbart anledning til
kommentarer. Der er ingen væsentlige geografiske forskelle i for-
delingen af svar på de to spørgsmål. Det samme gælder, når hel-
tids- og deltidsansatte sammenlignes .

Fordelingen på branche viser, at en relativt høj andel af lønmod-
tagerne inden for offentlig service mener, at ansatte på særlige
vilkår mv. betyder, at der bliver udført opgaver, som ellers ikke
ville være blevet udført, og en relativt lav andel oplever, at risiko-
en for at de selv mister deres job forøges.

Lønmodtagere med en meget kort anciennitet på virksomheden er
i højere grad end andre i tvivl om konsekvenserne af ansatte på
særlige vilkår mv. Derudover er der ikke store forskelle i svarmøn-
steret blandt lønmodtagere med anciennitet på over et år, men det
ses, at det især er de senest ansatte, der oplever, at de selv kan risi-
kere at miste deres arbejde som følge af ansættelser på særlige vil-
kår mv.

Lønmodtagere, som har underordnede, mener oftere end løn-
modtagere uden underordnede, at ansatte på særlige vilkår mv.
medfører, at der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive ud-
ført, og at risikoen for at de selv mister deres arbejde ikke forøges.

Ud over de beskrivende analyser ovenfor har vi foretaget en logi-
stisk regressionsanalyse for at identificere forhold, der har selvstæn-
dig betydning for, om lønmodtagere tilkendegiver, at ansatte på

Tabel 4.11.

Lønmodtagere fordelt efter oplevede konsekvenser af job på særlige vilkår mv. Særskilt for en række karakteristika ved lønmodtagerens nuværende arbejdsforhold. Procent.

	Der udføres opgaver, som ellers ikke ville blive udført				Risikoen for, at De mister Deres arbejde forøges				Uvægtet procentgrundlag
	Ja	Nej	Ved ikke	I alt	Ja	Nej	Ved ikke	I alt	Antal personer
<i>Virksomhedens geografiske placering:</i>									
Østdanmark	40	47	13	100	3	91	6	100	1.378
Fyn	40	54	6	100	3	91	6	100	285
Vestdanmark	41	49	10	100	3	91	6	100	1.597
<i>Branche:</i>									
Primær	37	47	16	100	10	79	11	100	37
Sekundær	30	59	11	100	5	88	7	100	811
Handel	40	43	7	100	3	93	4	100	285
Privat service	31	55	14	100	4	90	6	100	483
Offentlig service	50	10	40	100	1	93	6	100	1.509
Andet	49	35	16	100	5	87	8	100	141
<i>Anciennitet på arbejdspladsen:</i>									
Under 2 år	39	46	15	100	6	85	9	100	804
2-10 år	41	49	10	100	3	91	6	100	1.386
11-19 år	42	50	8	100	1	96	3	100	562
20 år og derover	41	49	10	100	3	91	6	100	511
<i>Normal ugentlig arbejdstid:</i>									
Under 37 timer	43	45	12	100	3	90	7	100	833
37 timer og derover	40	49	11	100	3	91	6	100	2.433
<i>Antal underordnede:</i>									
Ingen	37	50	13	100	4	89	7	100	2.334
1-9	48	47	5	100	3	94	3	100	601
10 og derover	50	43	7	100	1	96	3	100	312

særlige vilkår mv. betyder, at der bliver udført arbejdsopgaver, som ellers ikke ville være blevet udført. I denne analyse har vi ligeledes taget hensyn til lønmodtagernes besvarelse af spørgsmålet, om ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at risikoen for at de selv mister deres arbejde forøges.

Resultaterne af denne analyse er beskrevet i bilagstabellerne 4.2.c og 4.2.d i bilag 4.2.

Bilagstabellerne viser at, en række forhold hænger sammen med lønmodtagernes vurdering, herunder privat/offentlig sektor, virksomhedens størrelse og antal underordnede. Betydningen af disse variabler svarer stort set til de tendenser, der blev beskrevet ovenfor.

4.3. Lønmodtagernes holdning til beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne

Lønmodtagerne i undersøgelsen er blevet spurgt om deres holdning til 1) at medarbejdere på virksomheden, der får nedsat arbejdsevne, fastholdes i beskæftigelse og 2) at der nyansættes personer med nedsat arbejdsevne udefra på arbejdspladsen.

Vi har således valgt at lægge vægten på *personer med nedsat arbejdsevne*. Denne gruppe kan bl.a. blive ansat i skånejob, flexjob eller aftalebaserede skånejob.

Tabel 4.12 viser, at lønmodtagerne generelt er positivt indstillede over for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne. Tabellen viser også, at lønmodtagerne hyppigere er positive over for fastholdelse af virksomhedens egne medarbejdere end over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra. Godt 80 pct. af lønmodtagerne er enten meget positive eller ret positive over for, at ansatte med nedsat arbejdsevne fastholdes på arbejdspladsen, mens 60 pct. er meget positive eller ret positive, når det gælder ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra. 12 pct. af lønmodtagerne er "neutrale" over for fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne udefra. Andelen af lønmodtagere

Tabel 4.12.

Lønmodtagere fordelt efter deres holdning til fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne. Procent.

	Er De positiv, negativ eller neutral over for:	
	At medarbejdere på virksomheden, der får nedsat arbejdsevne, fastholdes i beskæftigelse	At der nyansættes personer med nedsat arbejdsevne udefra
Meget positiv	52	32
Ret positiv	31	28
Neutral	12	26
Ret negativ	2	8
Meget negativ	0	3
Ved ikke	3	4
I alt	100	101
Uvægtet procentgrundlag	6.775	6.774

med en negativ holdning er meget lav – og lavest for fastholdelse af ansatte med nedsat arbejdsevne. Det samme gælder andelen af lønmodtagere, som angiveligt er i tvivl om deres holdning.

Lønmodtagere, som har erfaringer med ansatte på særlige vilkår mv. på deres arbejdsplads, er oftere end lønmodtagere uden sådanne erfaringer positive over for både fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra. 87 pct. af de lønmodtagere, der har erfaring med ansatte på særlige vilkår mv., er positivt indstillede over for fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne på virksomheden. Den tilsvarende andel blandt lønmodtagere, som ikke har erfaring med ansatte på særlige vilkår mv., er på 79 pct.

Forskellene mellem de to grupper af lønmodtagere er lidt mindre, når det gælder ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra. Andelen af positive tilkendegivelser ligger på 63 pct. blandt lønmodtagere med erfaring med ansatte på særlige vilkår mv., mens 57 pct. af lønmodtagere uden sådanne erfaringer har samme holdning.

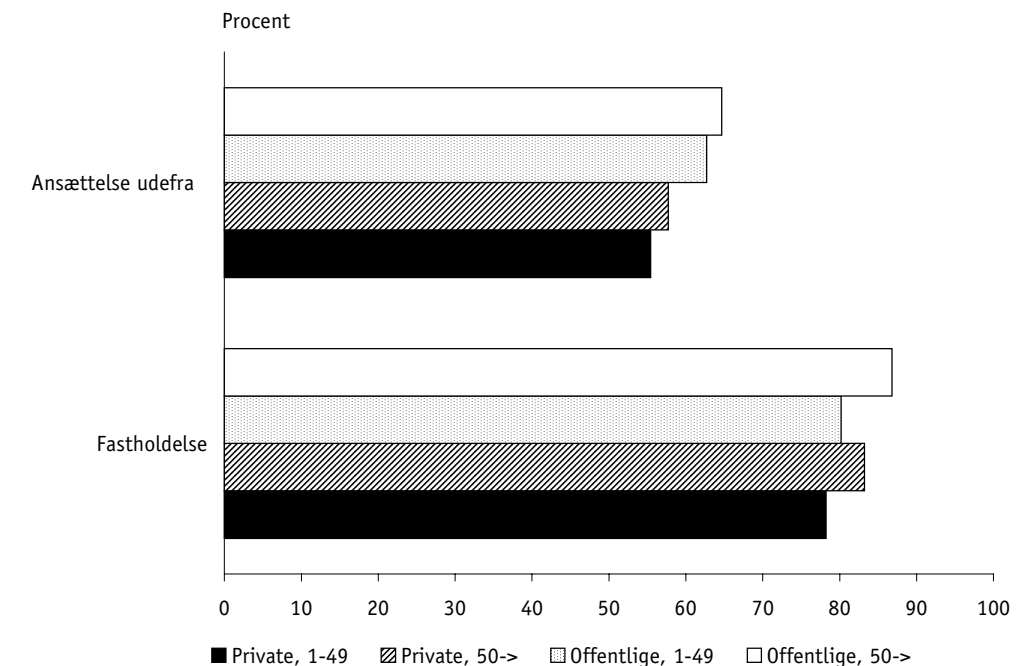
I figur 4.4 vises andelen af positive svar fordelt på offentligt og privat ansatte, samt virksomhedsstørrelse.

Figur 4.4 viser for det første, at lønmodtagere, der er ansat på virksomheder med mindst 50 ansatte, lidt oftere er positive end lønmodtagere på mindre virksomheder. Andelen af lønmodtagere, der svarer, at de er positive over for fastholdelse er lavest blandt privat ansatte på virksomheder med 1-49 medarbejdere og størst blandt offentligt ansatte på virksomheder med 50 medarbejdere og derover.

For det andet ses af figur 4.4, at offentligt ansatte er lidt mere positive over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne ude-

Figur 4.4.

Andel lønmodtagere der tilkendegiver, at de generelt er positivt indstillede over for fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne hhv. nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra. Særskilt for ejerforhold samt virksomhedsstørrelse. Procent.



fra end privat ansatte både når ansatte på virksomheder med under 50 ansatte hhv. mindst 50 ansatte sammenlignes. Forskellene er dog temmelig små.

Som i de foregående afsnit har vi undersøgt, hvorledes svarene på de to spørgsmål fordeler sig på forskellige baggrundsvariabler. I tabel 4.13 ser vi på betydningen af forskellige forhold vedrørende respondentens personlige karakteristika.

Med hensyn til holdningen til fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne ses, at de helt unge (15-29-årige) er knapt så positive som lønmodtagere i andre aldersgrupper. Tilsvarende gælder for lønmodtagere på laveste niveau med hensyn til socio-økonomisk status – her er der ligeledes en relativt lav andel med en positiv indstilling, set i forhold til lønmodtagere på højere niveauer. Det samme er tilfældet for lønmodtagere, der et år tidligere ikke havde arbejde. Denne gruppe er lidt mindre positiv over for fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne end lønmodtagere, der et år tidligere var i beskæftigelse.

Holdningen til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra varierer gennemgående ligeledes forholdsvis lidt mellem de grupper af lønmodtagere, der er angivet i tabel 4.13.

Kvinder er lidt oftere positive over for denne type af ansatte end mænd. Aldersmæssigt findes de laveste andel af positive svar blandt de helt unge og de ældre lønmodtagere, mens lønmodtagerne i de mellemliggende aldersgrupper oftere har en positiv holdning til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra.

Med hensyn til socio-økonomisk status viser tabel 4.13, at lønmodtagere på "højeste niveau" og "mellemniveau" oftest er positivt indstillet over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra. Det er bemærkelsesværdigt, at den laveste andel af lønmodtagere med en positiv indstilling findes blandt toplederne og i gruppen "Andet", dvs. det laveste socio-økonomiske niveau.

Tabel 4.13.

Lønmodtagere fordelt efter holdning til a) at medarbejdere på virksomheden, der får nedsat arbejdsevne, fastholdes og b) at der nyansættes personer med nedsat arbejdsevne udefra. Særsilt for en række personlige karakteristika. Procent.

	Er De generelt positiv, neutral eller negativ over for:								
	At medarbejdere på virksomheden, der får nedsat arbejdsevne, fastholdes				At der nyansættes personer med nedsat arbejdsevne udefra på arbejdspladsen				Uvægtet procentgrundlag
	Positiv	Neutral/negativ	Ved ikke	I alt	Positiv	Neutral/negativ	Ved ikke	I alt	Antal personer
<i>Køn:</i>									
Mand	81	16	3	100	57	39	4	100	3.335/3.334
Kvinde	84	13	3	100	63	33	4	100	3440
<i>Alder:</i>									
15-29 år	76	20	4	100	53	43	4	100	1419
30-39 år	84	14	2	100	62	35	3	100	1955
50-49 år	86	12	2	100	64	33	3	100	1774
50-66 år	86	11	3	100	59	35	6	100	1.627/1.626
<i>Socio-øko.status:</i>									
Topledere	84	14	2	100	52	43	5	100	301
Højeste niveau	87	11	2	100	68	29	3	100	962
Mellemniveau	86	12	2	100	62	35	3	100	1394
Grundniveau	81	16	3	100	58	38	4	100	3.323/3.332
Andet	77	16	7	100	53	39	8	100	769
<i>Nedsat arbejdsevne:</i>									
Ja	85	13	2	100	63	34	3	100	0
Nej	83	14	3	100	59	37	4	100	6233
<i>Arbejdsmarkedsstatus for et år siden:</i>									
I beskæftigelse	83	14	3	100	59	37	4	100	6.399/6.398
Uden for beskæftigelse	75	17	8	100	66	24	10	100	347

Anm.: 6.775 personer har besvaret spørgsmålet om fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne, mens 6.774 personer har besvaret spørgsmålet om ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra. Denne lille forskel giver udslag i det uvægtede procentgrundlag.

Lønmodtagere, der vurderer, at deres arbejdsevne er nedsat, er i lidt højere grad positivt indstillet over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra end lønmodtagere, som ikke har nedsat arbejdsevne.

Endelig ses af tabel 4.13, at lønmodtagere, som ikke var i beskæftigelse et år tidligere, er mere positive over for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra, end lønmodtagere, som var i beskæftigelse for et år siden.

I tabel 4.14 ser vi på, hvorledes holdningen til beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne varierer med en række forhold vedrørende lønmodtagerens nuværende arbejdsplads.

Der ikke store forskelle på svarfordelingen i tabel 4.14, når der opdeles efter arbejdspladsens geografiske placering.

Den branche, lønmodtageren arbejder i, hænger i nogen grad sammen med holdningen til både fastholdelse og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra. Holdningen til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra er mest positiv inden for offentlig service. Det samme gælder for holdningen til fastholdelse, der dog er næsten lige så positiv i den sekundære sektor og privat service.

Lønmodtagerens anciennitet på den nuværende arbejdsplads har størst betydning for holdningen til fastholdelse. Tilslutningen stiger med stigende anciennitet. Når det gælder nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra, er medarbejdere med længst anciennitet ikke så hyppigt positivt indstillet som øvrige medarbejdere. Forskellen er dog yderst beskednen.

Den ugentlige arbejdstid og antallet af underordnede hænger primært sammen med holdningen til nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra. Lønmodtagere med en ugentlig arbejdstid på under 37 timer er en smule oftere positivt indstillet til integration af personer med nedsat arbejdsevne end lønmodtagere,

Tabel 4.14.

Lønmodtagere fordelt efter holdning til a) at medarbejdere på virksomheden, der får nedsat arbejdsevne, fastholdes og b) at der nyansættes personer med nedsat arbejdsevne udefra på arbejdspladsen. Særsomt for en række karakteristika ved lønmodtagernes nuværende arbejdsforhold. Procent.

	Er De generelt positiv, neutral eller negativ over for:								Uvægtet procentgrundlag
	At medarbejdere på virksomheden, der får nedsat arbejdsevne, fastholdes				At der nyansættes personer med nedsat arbejdsevne udefra på arbejdspladsen				
	Positiv	Neutral/negativ	Ved ikke	I alt	Positiv	Neutral/negativ	Ved ikke	I alt	
Antal personer									
<i>Virksomhedens geografiske placering:</i>									
Østdanmark	82	15	3	100	59	37	4	100	2.927/2.926
Fyn	85	13	2	100	61	35	4	100	563
Vestdanmark	83	14	3	100	60	36	4	100	3263
<i>Branche:</i>									
Primær	76	16	8	100	55	36	9	100	135
Sekundær	84	14	2	100	57	40	3	100	1.904/1.903
Handel	79	18	3	100	57	39	4	100	759
Privat service	82	16	2	100	57	40	3	100	1256
Offentlig service	85	12	3	100	64	31	5	100	2446
Andet	81	15	4	100	61	32	7	100	273
<i>Anciennitet på arbejdspladsen:</i>									
Under 2 år	78	17	5	100	60	35	5	100	2116
2-10 år	83	15	2	100	60	37	3	100	2757
11-19 år	86	12	2	100	61	36	3	100	1020
20 år og derover	87	10	3	100	57	38	5	100	872/871
<i>Normal ugentlig arbejdstid:</i>									
Under 37 timer	82	14	4	100	63	32	5	100	1577
37 timer og derover	83	14	3	100	59	37	4	100	5.198/5.197
<i>Antal underordnede:</i>									
Ingen	83	14	3	100	61	35	4	100	5.125/5.124
36533	82	16	2	100	57	40	3	100	1134
10 og derover	87	11	2	100	53	42	5	100	462

Anmærkning til tabel 4.14.

Anm.: 6.775 personer har besvaret spørgsmålet om fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne, mens 6.774 personer har besvaret spørgsmålet om ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra. Denne lille forskel giver udslag i det uvægtede procentgrundlag.

der arbejder 37 timer eller derover pr. uge. Når det gælder antallet af underordnede ses, at andelen af positive tilkendegivelser falder, jo flere underordnede, lønmodtagerne har.

Når dette er sagt er det dog værd at minde om, at flertallet af lønmodtagerne generelt er positivt indstillede over for både fastholdelse af ansatte med nedsat arbejdsevne og nyansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra. Der er med andre ord tale om variationer i en generelt positiv holdning, og variationerne er gennemgående ikke så store.

Ud over de bivariate analyser er der gennemført en logistisk regression med spørgsmålene om holdning til henholdsvis fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne og ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra som de afhængige variabler.

De logistiske regressionsanalyser er beskrevet i bilagstabellerne 4.3.a til 4.3.d, som er samlet i bilag 4.3.

Når det gælder holdningen til *fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne*, ses af bilagstabellerne 4.3.a og 4.3.b, at forhold som lønmodtagerens køn, alder, uddannelse samt om lønmodtageren arbejder om natten spiller en rolle. Kvinder har en større sandsynlighed for at have en positiv holdning til fastholdelse af ansatte med nedsat arbejdsevne end mænd. Det samme gælder medarbejdere over 30 år sammenlignet med medarbejdere under 30 år. Lønmodtagere med en erhvervsuddannelse ud over folkeskole eller gymnasium har en større sandsynlighed for at have en positiv holdning end lønmodtagere med kun en folkeskole eller

gymnasieuddannelse. Lønmodtagere, der aldrig arbejder om natten, er ligeledes mere tilbøjelige til at have en positiv holdning, sammenlignet med lønmodtagere, der regelmæssigt eller af og til arbejder om natten.

Endelig har virksomhedens størrelse betydning: Lønmodtagere på større virksomheder er mere tilbøjelige til at have en positiv holdning til fastholdelse af ansatte med nedsat arbejdsevne på deres arbejdsplads end ansatte på mindre virksomheder. Ejerforhold og branche spiller ikke en signifikant rolle for dette spørgsmål (når vi samtidig tager højde for en række andre forhold).

De variabler, der viser sig at have signifikant betydning for holdningen til *ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra*, er primært (jf. bilagstabellerne 4.3.c og 4.3.d) lønmodtagerens alder, uddannelse, anciennitet på virksomheden samt antallet af underordnede.

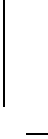
Lønmodtagere over 29 år er oftere positive over for integration af personer med nedsat arbejdsevne end de 15-29-årige. Det samme gælder lønmodtagere med en erhvervsfaglig eller videregående uddannelse set i forhold til lønmodtagere, der alene har folkeskole/gymnasieuddannelse.

Det ikke at være leder (dvs. ikke at have underordnede) forøger ligeledes sandsynligheden for at give udtryk for en positiv indstilling til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne udefra på arbejdspladsen.

Herudover viser analysen, at ansatte med kort anciennitet (et år eller derunder) er mere positive over for integration af personer med nedsat arbejdsevne end ansatte med en anciennitet på 2-10 år og 20 år og derover. Ansatte med en anciennitet på 11-19 år adskiller sig i denne henseende ikke signifikant fra ansatte med kort anciennitet.

Yderligere viser analysen, at lønmodtagere, som har et handicap/ en kronisk sygdom, har større sandsynlighed for at have en positiv holdning til integration end lønmodtagere, der ikke har et handicap/en kronisk sygdom. Det samme gælder lønmodtagere, der aldrig arbejder om natten set i forhold til lønmodtagere, der regelmæssigt eller af og til har natarbejde.

Endelig har virksomhedens ejerforhold betydning for lønmodtagernes indstilling til integration af personer udefra med nedsat arbejdsevne. Offentligt ansatte lønmodtagere er – også i den multivariate analyse – mere tilbøjelige til at have en positiv indstilling end lønmodtagere i den private sektor.



Virksomhederne og de langtidssyge

Langtidssygemeldte lønmodtagere udgør en gruppe, som kan siges at have en marginal tilknytning til arbejdsmarkedet. På den ene side har de været beskæftigede som lønmodtagere i kortere eller længere tid, inden de blev sygemeldt. De har således haft en mere eller mindre fast tilknytning til arbejdsmarkedet, og mange langvarigt syge kommer i beskæftigelse igen og bevarer således tilknytningen til arbejdsmarkedet. På den anden side er der en del, som aldrig vender tilbage til arbejdsmarkedet, og som i stedet forsørges af overførselsindkomst fx førtidspension. De langtidssyge befinder sig således mellem to forskellige systemer, mellem arbejdsmarkedet og det sociale system (se fx Lindqvist, 1995).

Spørgsmålet om, hvorvidt en langtidssygemeldt lønmodtager ender i det ene eller det andet system, er ikke nemt at besvare. Langtidssygemeldtes reintegration på arbejdsmarkedet påvirkes af en række forskellige forhold (se fx Høgelund, 2000). Det drejer sig om forhold, som relaterer sig til den sygemeldte (fx den sygemeldtes helbred, sociale netværk, ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet, og holdninger/værdier til arbejde og sygefravær), det sociale system (fx muligheden for at få sociale ydelser, deres størrelse, og systemets indsats for at få den sygemeldte tilbage i arbejde), sundhedssystemet (medicinsk behandling) og arbejdsmarkedet (beskæftigelsesmulighederne, jf. nedenfor). Der er således ikke ét eller blot nogle få forhold, som har betydning for, hvordan det går langtidssygemeldte i forhold til arbejdsmarkedet.

Beskæftigelsesmulighederne for langtidssygemeldte påvirkes af to forhold. I første omgang drejer det sig om mulighederne for at komme i arbejde på den virksomhed, hvorfra lønmodtagerne blev sygemeldt. I hvilket omfang kan og vil virksomheden fastholde langtidssyge medarbejdere? I mange tilfælde vil og kan virksom-

hederne fastholde langtidssyge medarbejdere. Mange langtidssyge kommer således i arbejde på den virksomhed, hvorfra de blev sygemeldt (Kearny, 2000). Og virksomhederne yder ofte en særlig indsats for at fastholde langtidssyge medarbejdere (Larsen & Weise, 1999). I nogle tilfælde kan virksomheden ikke fastholde en sygemeldt medarbejder, fx fordi virksomhedens produktion indebærer, at medarbejderen skal honorere bestemte jobkrav, hvilket den pågældende lønmodtager måske ikke længere kan, fordi vedkommende i forbindelse med sygemeldingen har fået varige helbredsproblemer, der skal tages hensyn til. I andre tilfælde ønsker virksomheder tilsyneladende ikke at fastholde langtidssyge medarbejdere. Mange langtidssyge lønmodtagere fyres således under sygefraværet (se Koch et al., 1997; Høgelund, 1999b). Dette skyldes formodentlig, at der er væsentlige omkostninger for virksomhederne ved at fastholde langtidssyge medarbejdere. Det kan dreje sig om omkostninger i forbindelse med midlertidig ansættelse af vikarer og udbetaling af løn til den sygemeldte (virksomheden kan få dækket en del af denne udgift, idet kommunen refunderer et beløb svarende til sygedagpenge). I nogle tilfælde kan det derfor være billigere for virksomhederne at afskedige langtidssyge medarbejdere (se Høgelund, 1999b).

I dette kapitel ser vi nærmere på, hvilke lønmodtagere som bliver langvarigt sygemeldt (afsnit 5.2) og på, hvad der karakteriserer arbejdssteder, hvor de langtidssygemeldte lønmodtagere bliver fastholdt (afsnit 5.3). Analyserne bygger på registerdata om langtidssygemeldte lønmodtagere. Datagrundlaget og afgrænsningen af de langtidssygemeldte beskrives i afsnit 5.1.

5.1. De langtidssygemeldte

Dette kapitel bygger på registerdata, som omfatter 10 pct. af den danske befolkning, jf. nærmere beskrivelse i bilag 1. Registeret indeholder blandt andet oplysninger om udbetaling af sygedagpenge. De langtidssygemeldte, som indgår i analyserne, er afgrænset på grundlag af Danmarks Statistiks register over sager, hvor kommunerne har udbetalt sygedagpenge i 1997. Registeret omfatter næsten udelukkende sygemeldte lønmodtagere fra den pri-

vate sektor, og det er derfor næsten udelukkende privat ansatte langtidssygemeldte lønmodtagere, som indgår i analyserne i dette kapitel.¹⁾ De sager, der er udvalgt, omfatter sager med en varighed på mindst 3 måneder, som er *afsluttet* i 1997, hvor dagpengemodtageren var beskæftiget som lønmodtager, da sygemeldingen begyndte, og hvor sagen ikke blev afsluttet, fordi modtageren døde eller gik på alderspension o.a. I alt 5.112 sager opfyldte disse kriterier. Fra disse sager er frasorteret 289 sager, hvor lønmodtageren har været sygemeldt fra mere end én virksomhed på samme tid.

For de tilbageværende 4.823 lønmodtagere er der for det første tilkoblet en række personoplysninger (køn, alder, uddannelse, samlivsstatus, ledighedsgrad mv.). Disse oplysninger vedrører det tidspunkt, hvor sygemeldingen begyndte (eller mere præcist, året inden sygemeldingens begyndelse). Dette analyseudvalg kan antages at være repræsentativt for alle langtidssygemeldte lønmodtagere med en afsluttet dagpengesag i 1997, som optræder i Danmarks Statistiks register.

For det andet er der tilkoblet oplysninger om de arbejdssteder, hvor lønmodtagerne var ansat, da de blev sygemeldt (ultimo november året inden sygemeldingens begyndelse). Det drejer sig om arbejdsstedets størrelse, branche, andel kvindelig ansatte, gennemsnitlig løn o.a. Der er kun koblet oplysninger om arbejdssteder til godt en tredjedel af de langtidssygemeldte lønmodtagere. Årsagen hertil er, at det anvendte register omfatter oplysninger om ca. 10 pct. af landets lønmodtagere og det arbejdssted, som var deres primære anstættelsessted pr. ultimo november. Da sygemeldingerne begyndte i løbet af det efterfølgende år, har nogle lønmodtagere skiftet virksomhed i den mellemliggende periode, og andre har ikke været tilknyttet en arbejdsplads i november måned, fx fordi de var ledige eller langtidssyge.

1) Blandt de langtidssygemeldte lønmodtagere, hvor vi har oplysninger om det arbejdssted, hvorfra de blev sygemeldt, kommer mindre end 0,5 pct. fra arbejdssteder, som er ejet af kommune, amtskommune eller stat.

Tabel 5.1.

Privat ansatte langtidssygemeldte lønmodtagere fordelt efter forskellige personkarakteristika. Særsilt for sygemeldte, hvor der er tilkoblet henholdsvis ikke tilkoblet oplysninger om deres primære arbejdssted. Procent.

	Sygemeldte med oplysninger om arbejdssted	Sygemeldte uden oplysninger om arbejdssted
<i>Køn:</i>		
Mand	57	41
Kvinde	43	59
<i>Alder:</i>		
18-29 år	19	20
30-39 år	24	26
40-49 år	31	29
50 år og derover	26	25
<i>Samlivsstatus:</i>		
Enlig	29	39
Gift/samlevende	71	61
<i>Hjemmeboende børn:</i>		
Nej	63	63
Ja	37	37
<i>Højeste fuldførte uddannelse:</i>		
Ingen erhvervsuddannelse	47	50
Erhvervsfaglig	45	37
Videregående	6	10
Andet	3	4
<i>Etnisk oprindelse:</i>		
Dansker	96	93
Indvandrere/efterkommer	4	7
<i>Bopæl:</i>		
Østdanmark	43	45
Fyn	8	9
Vestdanmark	49	46
<i>Formue:</i>		
Mindre end -33.000 kr.	33	33
-33.000 til 33.000 kr.	35	45
Over 33.000 kr.	32	23

(Fortsættes)

Tabel 5.1. Fortsat.

	Sygemeldte med oplysninger om arbejdssted	Sygemeldte uden oplysninger om arbejdssted
<i>Beskæftigelsesgrad siden 1980¹⁾</i>		
0-24 pct.	15	30
25-49 pct.	21	30
50-74 pct.	26	24
75-100 pct.	37	16
<i>Ledighedsgrad året inden sygemeldingens begyndelse:</i>		
0 pct.	79	43
>0-14 pct.	8	8
15-100 pct.	13	48
<i>Sygefravær året inden sygemeldin- gens begyndelse:</i>		
0-13 dage	79	76
14-30 dage	6	5
31-89 dage	8	9
90-360 dage	6	10
Procentgrundlag	1.654	3.169

Anm.: 122 personer har uoplyst højeste fuldførte uddannelse og 1 person har uoplyst beskæftigelsesgrad henholdsvis formue.

1) Beskæftigelsesgrad er beregnet som antal år i fuldtidsbeskæftigelse fra og med 1980 divideret med antal år fra og med 1980 til sygemeldingens begyndelse.

Ovennævnte problemstilling medfører markante skævheder i udvalget af langtidssygemeldte lønmodtagere med oplysninger om deres arbejdssted. Udvalget omfatter således først og fremmest lønmodtagere med en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet, som i mindre omfang er berørt af ledighed, og som ikke skifter arbejdsplads hyppigt. I tabel 5.1 sammenlignes de langtidssygemeldte, hvor der er tilkoblet oplysninger, med de langtidssygemeldte, hvor der ikke er tilkoblet oplysninger om arbejdssteder med hensyn til en række personkarakteristika.

Af tabellen kan det ses, at der er meget markante forskelle mellem de to grupper af langtidssygemeldte, når de fordeles efter køn,

samlivsstatus, uddannelse, etnisk oprindelse, formue, beskæftigelsesgrad siden 1980 og ledighedsomfang i året inden sygemeldingens begyndelse. Blandt de sygemeldte med oplysninger om det arbejdssted, hvorfra de blev sygemeldt, er der således forholdsvis mange mænd, gifte/samlevende, af dansk oprindelse, med faglig uddannelse, med positiv formue, og personer, som i høj grad har været i beskæftigelse siden 1980, og som i forholdsvis beskedent omfang var ledige i året inden sygemeldingens begyndelse. Der er ingen store forskelle mellem de to grupper af sygemeldte, når de opdeles efter alder, om de har børn, og hvor i landet de har bopæl.²⁾

Tabel 5.1 synes at bekræfte, at de personer, vi har arbejdsstedsoplysninger om, gennemgående har en forholdsvis fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Der er som nævnt ovenfor tale om meget markante forskelle i beskæftigelses- og ledighedsgrader mellem de to grupper af sygemeldte. Flere af de øvrige forskelle i tabellen kan også tolkes på denne måde. Tidligere undersøgelser viser således, at lønmodtagere, som har en marginal tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af høj ledighed, ofte er kvinder og personer med mindre etablerede familieforhold (Socialkommissionen, 1992; Ingerslev & Pedersen, 1996). I en undersøgelse af kontanthjælpsmodtagere finder Filges (2000), at kvinder, enlige, og især indvandrere er overrepræsenteret blandt langvarige kontanthjælpssager.

De ovennævnte undersøgelser finder også, at marginaliserede ofte har en beskedent uddannelsesmæssig baggrund. Det forekommer derfor overraskende, at der er relativt få med en videregående uddannelse blandt de sygemeldte, hvor det har været muligt at tilkoble oplysninger om arbejdssteder. Dette vil kunne forklares af, at de lønmodtagere med en videregående uddannelse, som bliver langtidssygemeldt, er særligt belastet af andre forhold, fx helbredsproblemer, som medfører, at de på trods af deres uddannelse har haft en marginal tilknytning til arbejdsmarkedet forud for sygefraværet.

2) Forskellene i bopæls geografiske placering er dog signifikant på et 5 pct. niveau.

Konklusionen er, at de langtidssygemeldte lønmodtagere, hvor der er oplysninger om de arbejdssteder, hvor de var ansat ved sygdommeldingens begyndelse, udgør et skævt udvalg af de langtidssygemeldte. Det begrænser på nogle områder rækkevidden af kapitlets analyser. Beskrivelser, fx af de arbejdssteder hvor de langtidssygemeldte var beskæftiget, er sandsynligvis ikke dækkende for alle langtidssygemeldte lønmodtagere i Danmarks Statistiks register. På samme måde vil andelen af langtidssygemeldte, der kommer i arbejde, formodentlig være større i denne gruppe end blandt samtlige langtidssygemeldte.

Til gengæld giver skævhederne antagelig ikke anledning til væsentlige problemer i analyserne af, hvilke forhold der har betydning for, om de langtidssyge kommer i arbejde på den samme virksomhed, som de blev sygemeldt fra (jf. afsnit 5.3).

Man kan således med rimelighed antage, at de forhold, som påvirker, om langtidssygemeldte bliver reintegreret på arbejdsmarkedet, er de samme blandt forskellige grupper af langtidssygemeldte. For eksempel finder Høgelund (1999a), at de forhold, som påvirker sandsynligheden for, om langtidssygemeldte lønmodtagere kommer i arbejde, stort set er de samme blandt ansatte i den private og offentlige sektor.

5.2. Hvilke lønmodtagere bliver langtidssygemeldt?

Dette spørgsmål belyses på grundlag af de 4.823 langtidssygemeldte lønmodtagere, jf. ovenfor, og en 10 procents stikprøve af privat ansatte lønmodtagere, som ikke har været langvarigt sygemeldt.³⁾

3) Disse lønmodtagere, som er udvalgt fra registeret om virksomhedernes sociale engagement, jf. bilag 1, er så vidt muligt afgrænset på samme måde som undersøgelsens langtidssygemeldte lønmodtagere. Gruppen af lønmodtagere omfatter således privat ansatte lønmodtagere (jf. fodnote 1), som er tilfældigt udtrukket blandt registerets lønmodtagere i årene 1994-1997. Andelen af lønmodtagere, som er udtrukket i hvert af de fire år, svarer til andelen af de langtidssygemeldte lønmodtagere, som havde første sygefraværsdag i de pågældende år.

Tabel 5.2.**Langtidssygemeldte lønmodtagere og lønmodtagere fordelt efter forskellige personkarakteristika. Procent.**

	Langtids- sygemeldte lønmodtagere	Lønmodtagere
<i>Køn:</i>		
Mand	46	64
Kvinde	54	36
<i>Alder:</i>		
18-29 år	20	33
30-39 år	25	27
40-49 år	30	22
50 år og derover	25	18
<i>Samlivsstatus:</i>		
Enlig	35	34
Gift/samlevende	65	66
<i>Hjemmeboende børn:</i>		
Nej	63	64
Ja	37	36
<i>Højeste fuldførte uddannelse:</i>		
Ingen erhvervsuddannelse	49	36
Erhvervsfaglig	40	47
Videregående	8	14
Andet	3	3
<i>Etnisk oprindelse:</i>		
Dansker	94	96
Indvandrer/efterkommer	6	4
<i>Bopæl:</i>		
Østdanmark	44	45
Fyn	9	8
Vestdanmark	47	47
<i>Formue:</i>		
Mindre end -33.000 kr.	33	17
-33.000 til 33.000 kr.	42	61
Over 33.000 kr.	26	22

(Fortsættes)

Tabel 5.2. Fortsat.

	Langtids- sygemeldte lønmødtgere	Lønmødtgere
<i>Beskæftigelsesgrad siden 1980¹⁾</i>		
0-24 pct.	25	24
25-49 pct.	27	18
50-74 pct.	25	19
75-100 pct.	23	40
<i>Ledighedsgrad året inden sygemeldingens begyndelse:</i>		
0 pct.	56	80
>0-14 pct.	8	6
15-100 pct.	36	14
<i>Sygefravær året inden sygemeldingens begyndelse:</i>		
0-13 dage	77	97
14-30 dage	5	2
31-89 dage	9	1
90-360 dage	8	0
I alt	100	100
Procentgrundlag	4.823	129.635

Anm.: For 1.514 personer er der ikke oplysninger om etnisk oprindelse. 377 personer har uoplyst højeste fuldførte uddannelse, 1 person har uoplyst beskæftigelsesgrad, og 12 personer har uoplyst formue.

1) Beskæftigelsesgrad er beregnet som antal år i fuldtidsbeskæftigelse fra og med 1980 divideret med antal år fra og med 1980 til sygemeldingens begyndelse.

I tabel 5.2 er de to grupper fordelt efter en række personlige karakteristika.

Det fremgår af tabellen, at de langtidssygemeldte forholdsvis ofte er kvinder, 40 år og derover, uden erhvervsmæssig uddannelse, indvandrere eller efterkommere, ofte har gæld, en lav beskæftigelsesgrad siden 1980, en høj ledighedsgrad i året inden sygemeldingen og ofte har et stort sygefravær året inden den langvarige sygemelding.

Der er ingen væsentlige forskelle, når de sygemeldte og lønmodtagerne opdeles efter, hvor i landet de bor, samlivsstatus, og om de har børn.

Tabellen bekræfter tilsyneladende, at de lønmodtagere, som bliver langtidssygemeldt, på flere punkter er dårligere stillet, når det gælder ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet, end lønmodtagere, som ikke bliver langtidssygemeldt.⁴⁾

For nærmere at belyse hvilke personkarakteristika der har betydning for, om lønmodtagere bliver langtidssygemeldt, er der gennemført en logistisk regression. Resultaterne af regressionen fremgår af tabel 5.3.

I tabellen angiver et +, at et forhold i høj grad forøger sandsynligheden for, at lønmodtagerne bliver langtidssygemeldt sammenlignet med en referencekategori, som er angivet med et •. På samme måde betyder - at et forhold i høj grad reducerer sandsynligheden for at blive langtidssygemeldt, mens 0 angiver, at et forhold ikke påvirker sandsynligheden, for at lønmodtagerne bliver langtidssygemeldt.

Den multivariate analyse giver i store træk det samme billede, som vi fandt i den beskrivende analyse ovenfor. I den beskrivende analyse var der ingen nævneværdig forskel mellem de langtidssygemeldte og lønmodtagerne, når de blev opdelt efter samlivsstatus, og om de har hjemmeboende børn. I den multivariate analyse får disse to forhold en signifikant betydning for, om lønmodtagere bliver langtidssygemeldt. Sandsynligheden for at blive langtidssygemeldt er således større blandt lønmodtagere, som er enlige, og som har hjemmeboende børn. Yderligere analyser viser, at betydningen af børn afhænger af lønmodtagernes køn: Sandsynligheden

4) Dette resultat understøttes af tidligere undersøgelser af langtidssygemeldte, hvor man har sammenlignet langtidssygemeldte med personer i arbejdsstyrken/i befolkningen Nord-Larsen (1991) og med lønmodtagere Høgelund & Modvig (1998).

Tabel 5.3.

Logistisk regression af forskellige personkarakteristikas betydning for om lønmodtagere bliver langtidssygemeldt.¹⁾
(n=132.554).

<i>Køn:</i>	
Mand	•
Kvinde	+
<i>Alder:</i>	
18-29 år	•
30-39 år	+
40-49 år	+
50 år og derover	+
<i>Samlivsstatus:</i>	
Enlig	•
Gift/samlevende	-
<i>Hjemmeboende børn:</i>	
Nej	•
Ja	+
<i>Højeste fuldførte uddannelse:</i>	
Ingen erhvervsuddannelse	•
Erhvervsfaglig	-
Videregående	-
Andet	-
<i>Etnisk oprindelse:</i>	
Dansker	•
Indvandrere/efterkommer	0
<i>Bopæl:</i>	
Østdanmark	•
Fyn	0
Vestdanmark	0
<i>Formue:</i>	
Mindre end -33.000 kr.	•
-33.000 til 33.000 kr.	-
Over 33.000 kr.	-

(Fortsættes)

for at blive langtidssygemeldt er markant større for kvinder med børn end for kvinder uden børn og mænd med/uden børn.

Tabel 5.3. Fortsat.

<i>Beskæftigelsesgrad siden 1980:²⁾</i>	
0-24 pct.	•
25-49 pct.	-
50-74 pct.	-
75-100 pct.	-
<i>Ledighedsgrad året inden sygemeldingens begyndelse:</i>	
0 pct.	•
>0-14 pct.	+
15-100 pct.	+
<i>Sygefravær året inden sygemeldingens begyndelse:</i>	
0-13 dage	•
14-30 dage	+
31-89 dage	+
90-360 dage	+

- 1) Et "+" angiver, at et forhold i høj grad forøger sandsynligheden for at lønmodtagerne bliver langtidssygemeldt. Et "-" angiver, at et forhold i høj grad reducerer sandsynligheden, for at lønmodtagerne bliver langtidssygemeldt, mens "0" angiver, at et forhold ikke påvirker sandsynligheden, for at lønmodtagerne bliver langtidssygemeldt. "•" angiver, at der er tale om en referencekategori.
- 2) Beskæftigelsesgrad er beregnet som antal år i fuldtidsbeskæftigelse fra og med 1980 divideret med antal år fra og med 1980 til sygemeldingens begyndelse.

En anden forskel mellem den beskrivende analyse og den multivariate analyse er, at lønmodtagernes etniske baggrund ikke spiller nogen rolle, når der tages hensyn til betydningen af andre variabler.

Sammenfattende tyder analyserne på, at det er de lønmodtagere med færrest ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet, som har størst sandsynlighed for at blive langtidssygemeldt. Eller formuleret i lyset af betragtningerne i indledningen: Lønmodtagere med færrest ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet, er også de lønmodtagere, som har størst risiko for at blive marginaliseret.

5.3. Virksomheder

som fastholder langtidssyge medarbejdere

Som nævnt i indledningen kan de virksomheder, hvorfra lønmodtagerne blev sygemeldt, spille en vigtig rolle for, om de langtidssygemeldte kommer tilbage i arbejde. I dette afsnit tager vi udgangspunkt i de langtidssygemeldte lønmodtagere, hvor der er tilkøbt oplysninger om de arbejdssteder, hvor de var ansat ved sygemeldingens begyndelse (se afsnit 5.1). Ud fra disse data belyses, hvad der karakteriserer de virksomheder, de langtidssygemeldte vender tilbage til efter sygefraværets ophør.

For at finde ud af om de langtidssygemeldte vender tilbage til den samme virksomhed, er arbejdsgivernummeret for den virksomhed, som den sygemeldte var ansat på ved sygemeldingens begyndelse, sammenholdt med nummeret for den virksomhed, den sygemeldte eventuelt var ansat på året efter sygefraværets afslutning, det vil sige i 1998.⁵⁾ Hvis de to arbejdsgivernumre er ens, regnes den sygemeldte for fastholdt.

For at karakterisere "fastholdelsesvirksomhederne" sammenlignes de med to grupper af virksomheder, dels de virksomheder, som langtidssygemeldte, der ikke er tilknyttet en virksomhed i 1998, kommer fra, dels de virksomheder, som de langtidssygemeldte, der i 1998 er tilknyttet en ny virksomhed, kommer fra. Begrundelsen for dette valg er, at begge grupper er relevante at sammenligne med, samtidig med at de kan være forskellige på nogle punkter.

Begge sammenligningsgrupper er relevante i den forstand, at de begge udgøres af virksomheder, hvor de langtidssygemeldte ikke blev fastholdt.

5) Helt præcist er virksomhedsnummeret på sygemeldingstidspunktet sammenholdt med virksomhedsnumrene for den sygemeldtes eventuelle: Primære ansættelse ultimo november 1998, bibeskæftigelse ultimo november 1998 og vigtigste anden ansættelse i 1998.

De to sammenligningsgrupper er forskellige i den forstand, at de sygemeldte i den ene gruppe er tilknyttet en virksomhed i 1998, mens det ikke er tilfældet for sygemeldte i den anden gruppe. Man kan sige, at den ene gruppe sygemeldte klarer sig bedre på arbejdsmarkedet end den anden. På den baggrund vil det være mest korrekt at sammenligne fastholdelsesvirksomhederne med de virksomheder, hvorfra de sygemeldte, som kommer i arbejde hos en ny arbejdsgiver, er fratrådt. På denne måde vil de to grupper, der sammenlignes, udgøres af sygemeldte, som kommer i arbejde. Herved reduceres muligheden for fejlagtigt at forklare succesfuld fastholdelse af sygemeldte med kendetegn ved virksomhederne, hvor det i virkeligheden skyldes forhold ved de sygemeldte.

Dette kan illustreres med et tænkt eksempel. Antag at langtidssygemeldte som kommer i arbejde i højere grad end langtidssygemeldte, der ikke kommer i arbejde, sætter stor pris på værdier, som er forbundet med at være i beskæftigelse. Antag også, at denne forskel i høj grad kan forklare, hvorfor nogle sygemeldte kommer i arbejde, mens andre ikke gør. Hvis vi ikke har kendskab til denne forskel, og vi sammenligner kendetegn ved fastholdelsesvirksomheder og de virksomheder, hvorfra de sygemeldte, som ikke kommer i arbejde, er fratrådt, risikerer vi at forklare fastholdelse af sygemeldte ud fra forskelle mellem virksomheder, som måske reelt ikke har nogen betydning.

Dette eksempel viser også, at det i analyserne er vigtigt at korrigere for forskelle mellem de sygemeldte på fastholdelsesvirksomheder og sygemeldte fra virksomheder, som ikke fastholder. For at tage hensyn til sådanne forskelle er alle de personforhold, som har været inddraget i de foregående analyser (jf. afsnit 5.1 og 5.2) også inddraget i analyserne i dette afsnit. Det vil sige:

- Køn
- Alder
- Samlivsstatus
- Hjemmeboende børn
- Højeste fuldførte erhvervsuddannelse

- Etnisk oprindelse
- Bopæls geografiske placering
- Formue
- Beskæftigelsesgrad siden 1980
- Ledighedsgrad i året inden sygemeldingens begyndelse
- Sygefravær i året inden sygemeldingens begyndelse

Herudover er inkluderet varigheden af det langvarige sygefravær (med kategorierne: 3 måneder, 4 måneder, 5-7 måneder, 8-11 måneder, 12 måneder og derover). Variablen kan siges at være en indikator for, hvor "alvorligt" sygefraværet har været, fx hvor syg den pågældende har været (vi har ingen direkte mål for de sygemeldtes helbredstilstand).⁶⁾

De arbejdsstedsvariabler, som er medtaget, er:

- Antal ansatte
- Branche
- Medarbejdernes gennemsnitlige timeløn
- Udviklingen i antal ansatte fra 2 år før til året inden sygemeldingens begyndelse
- Udviklingen i antal ansatte fra 1 år inden til samme år som sygemeldingens begyndelse
- Andel ansatte som har været berørt af ledighed i året inden sygemeldingens begyndelse
- Gennemsnitligt antal ledighedsperioder blandt ansatte i året inden sygemeldingens begyndelse

6) Der kan imidlertid være metodiske problemer forbundet med anvendelsen af denne variabel i en multivariat analyse, fordi den i et vist omfang kan måle det samme som den afhængige variabel. Man kan således tænke sig, at en meget langvarig sygemelding ikke (kun) er udtryk for, at den pågældende er meget syg, men også er et udtryk for, at virksomheden ikke er interesseret i at fastholde den sygemeldte. De logistiske regressioner (i tabel 5.5) har derfor også været gennemført uden at inddrage varigheden af sygefraværet. Analyserne giver stort set samme resultater (den eneste væsentlige forskel er, at et karakteristikum ved arbejdsstederne, den gennemsnitlige timeløn, får større betydning, når der ikke kontrolleres for varigheden af sygefraværet).

- Gennemsnitlig ledighedsgrad blandt ansatte i året inden sygemeldingens begyndelse
- Antal arbejdssteder på virksomheden (hvis der kun er et arbejdssted, er det arbejdssted, vi har oplysninger om, identisk med hele virksomheden; hvis der er flere arbejdssteder, er det arbejdssted, vi har oplysninger om, del af en større virksomhed)
- Andel kvindelige medarbejdere

Variablerne er medtaget, fordi de kan antages at have betydning for, om de langtidssygemeldte fastholdes på arbejdsstederne/virksomhederne.⁷⁾

Hypoteserne er, at der er større sandsynlighed for, at de sygemeldte bliver fastholdt, hvis de kommer fra et arbejdssted:

- **Som er stort**

Det antages for det første, at arbejdssteder med mange ansatte har bedre mulighed for at omplacere sygemeldte, hvis de ikke kan varetage det hidtidige job. For det andet kan større arbejdssteder have en større økonomisk buffer end mindre arbejdssteder. Større arbejdssteder kan derfor bedre bære eventuelle økonomiske udgifter ved fastholdelse af sygemeldte medarbejdere. For det tredje udgør hver enkelt medarbejders arbejdsomfang en mindre andel af den samlede arbejdsomfang på store arbejdssteder end på små arbejdssteder. På store arbejdssteder kan det derfor være lettere at undvære en medarbejder i en given periode, fordi den sygemeldtes arbejdsopgaver kan fordeles på mange medarbejdere.

7) Det vi har undersøgt er, om de sygemeldte vender tilbage til den samme virksomhed, som de blev sygemeldt fra. Da en virksomhed kan udgøres af flere arbejdssteder, kan de sygemeldte i nogle tilfælde vende tilbage til den samme virksomhed, men til et andet arbejdssted. De oplysninger, der anvendes til at belyse, om de sygemeldte vender tilbage til den samme virksomhed, er oplysninger om det arbejdssted på virksomheden, hvor den langtidssygemeldte var ansat ved sygemeldingens begyndelse.

- **Som er beskæftiget i brancher, som er sårbare over for fluktuation i efterspørgslen efter arbejdsstedernes produkter og/eller hvor arbejdet er hårdt**

Medarbejdere, som er ansat på virksomheder, som er sårbare over for fluktuationer, antages således at have større chance for at blive afskediget (se fx Colbjørnsen, 1986). Arbejdet på arbejdssteder i visse brancher kan være meget krævende, hvilket kan reducere muligheden for at vende tilbage til det samme arbejdssted efter en langvarig sygemelding. Høgelund (1999a) finder således, at sandsynligheden for, at langvarigt sygemeldte lønmodtagere med rygproblemer kommer i arbejde igen, forøges, i takt med at arbejdet er mindre fysisk krævende.⁸⁾

- **Hvor udviklingen i antal ansatte er positiv**

Det antages, at en positiv udvikling i antal ansatte afspejler en forholdsvis stor efterspørgsel efter arbejdskraft, hvilket forøger chancerne for, at der en ledig stilling, når sygefraværet ophører.

- **Hvor ledighedsomfanget er beskedent (lav andel medarbejdere berørt af ledighed, få ledighedsperioder, lav gennemsnitlig ledighedsgrad)**

Det antages, at et højt ledighedsomfang udtrykker en "hyr/fyr" personalepolitik (i modsætning til en politik, hvor der satses på langvarige ansættelsesforhold). Det formodes, at hyr/fyr-arbejdssteder ikke vil være særligt interesseret i at fastholde (syge) medarbejdere.

8) Meget taler imidlertid for at stillingskategori (eller et direkte mål for jobkrav) er et bedre mål end branche, fordi brancheinddelinger omfatter mange forskellige typer af arbejdssteder og forskellige typer af job. De sygemeldtes stilling indgår imidlertid ikke i analyserne, fordi kategoriseringen af folks stilling er ændret fra og med 1996, hvilket betyder, at det ikke er muligt at sammenligne folks stilling før og efter 1996 (og det er nødvendigt i disse analyser, fordi sygemeldingerne begyndte i perioden 1994-1997 og i enkelte tilfælde i 1992 og 1993).

- **Som overvejende beskæftiger mænd og/eller har en høj gennemsnitlig aflønning af medarbejdere**

Arbejdssteder med en videnstung produktion afholder ofte store investeringer i medarbejdernes kvalifikationer. Hermed bliver omkostningerne ved at miste en sygemeldt medarbejder store, og det formodes derfor, at disse arbejdssteder har særlig stor tilskyndelse til at fastholde medarbejdere. Den gennemsnitlige timeløn og andelen af mandlige ansatte⁹⁾ antages at være en indikator for dette forhold.

Herudover er medtaget en variabel, som angiver antal arbejdssteder på virksomheden. Denne variabel har først og fremmest et eksplorativt formål, fordi det er vanskeligt at tillægge den ét bestemt indhold og som følge heraf også at opstille hypoteser om dens virkning.

Antal arbejdssteder kan på den ene side afspejle, hvor stor den samlede virksomhed er. Hermed kan antal arbejdssteder tillægges en betydning svarende til antal ansatte på arbejdsstedet: Jo flere arbejdssteder, desto større mulighed for omplacering inden for virksomheden. Og: Jo flere arbejdssteder, desto større virksomhed og dermed større økonomisk buffer, jf. ovenfor.

På den anden side kan man forestille sig, at antallet af arbejdssteder hænger sammen med, hvordan virksomheden er organiseret, og som en følge heraf måske også hænger sammen med virksomhedens personalepolitik. Store virksomheder med mange arbejdssteder vil ofte have en centraliseret personalepolitik, hvilket kan betyde, at kontakten og kendskabet til de enkelte medarbejdere er forholdsvis begrænset. På den ene side kan det betyde, at sandsynligheden for fastholdelse reduceres, fordi medarbejderen i højere grad betragtes som arbejdskraft (en vare som kan skiftes ud) end som en person, hvor personlige forhold spiller en rolle. Denne

9) Jævnfør at blandt kvindelige arbejdere er 91 pct. ufaglærte, mens andelen af ufaglærte blandt mandlige arbejdere er 52 pct. På tilsvarende vis: Blandt kvindelige funktionærer er andelen af "funktionærer i øvrigt" (lavere funktionærer) 61 pct. mens denne andel kun er 36 pct. blandt mandlige funktionærer (Danmarks Statistik, 1997).

effekt kan på den anden side også være modsatrettet: Hvis sygemeldingen i et eller andet omfang er forårsaget af dårligt arbejdsklima/samarbejde, kan sandsynligheden for fastholdelse være mindre i små end i store virksomheder, fordi lederen i små virksomheder oftere vil være en del af det dårlige arbejdsklima og derfor ikke vil være interesseret i fastholdelse.

I tabel 5.4 er de sygemeldte fordelt efter de nævnte forhold, der karakteriserer de arbejdssteder, hvor de langtidssygemeldte var ansat, da de blev sygemeldt. I tabellen er de sygemeldte opdelt efter, om de i 1998 var ansat på samme virksomhed, en ny virksomhed eller slet ikke var ansat.

Af tabellen kan det ses, at de sygemeldte, som fastholdes, ofte kommer fra arbejdssteder, hvor timelønnen er høj, hvor antallet af ansatte er uændret fra 2 til 1 år inden sygemeldingen, og hvor andelen af kvindelige ansatte er lille.

Hertil kommer, at de fastholdte sygemeldte oftere end de sygemeldte, som kommer i arbejde hos en ny arbejdsgiver, kommer fra arbejdssteder, med mange ansatte,¹⁰⁾ hvor antallet af ansatte er uændret fra 1 år inden til samme år som sygemeldingen, og hvor mindre end 10 pct. af medarbejderne er berørt af ledighed.

Der er således flere af de forventede sammenhænge, som understøttes af tabel 5.4. Det gælder betydningen af arbejdsstedernes størrelse (antal ansatte), af "hyr/fyr"-personalepolitikken (ledighed blandt de ansatte), og af om produktionen er videnstung (andel kvindelig ansatte, gennemsnitlig timeløn).

10) Når man sammenligner de sygemeldte, der fastholdes, med de sygemeldte, som ikke kommer i arbejde, er der også en tendens til, at de fastholdte forholdsvis ofte kommer fra et stort arbejdssted. Forskellen er imidlertid ikke signifikant på et 5 pct. niveau ($p=0,057$).

Tabel 5.4.

Langtidssygemeldte lønmodtagere fordelt efter karakteristika ved det arbejdssted, hvor de var ansat ved sygemeldingens begyndelse. Særsomt for ansættelsesstatus efter sygemeldingens afslutning. Procent.

	Ansæt efter sygemeldingen:		
	Samme arbejdsgiver	Ny arbejdsgiver	Ikke ansat
<i>Antal ansatte:</i>			
1-49	49	60	54
50 og derover	51	40	46
<i>Branche:</i>			
Primær sektor	2	4	4
Sekundær sektor	53	47	51
Handel	16	18	16
Privat service mv.	25	25	25
Andet	3	5	4
<i>Gennemsnitlig timeløn:</i>			
Under 120 kr.	15	22	25
120-139 kr.	21	28	30
140-159 kr.	26	26	2
160 kr. og derover	37	24	521
<i>Ændring i antal ansatte fra 2 til 1 år før sygemelding:</i>			
Faldende beskæftigelse	24	28	27
Stigende beskæftigelse	39	46	43
Uændret beskæftigelse	37	27	30
<i>Ændring i antal ansatte fra 1 år før til samme år som sygemelding:</i>			
Faldende beskæftigelse	29	35	33
Stigende beskæftigelse	32	35	34
Uændret beskæftigelse	39	30	33
<i>Andel ansatte berørt af ledighed:</i>			
0 pct.	53	56	52
1-10 pct.	31	23	28
11 pct. og derover	16	21	20

(Fortsættes)

Tabel 5.4. Fortsat.

	Ansæt efter sygemeldingen:		
	Samme arbejdsgiver	Ny arbejdsgiver	Ikke ansæt
<i>Gennemsnitligt antal ledighedsperioder blandt ansatte:</i>			
Ingen	50	55	5149
1 og derover	50	45	
<i>Gennemsnitlig ledighedsgrad blandt ansatte:</i>			
0 pct.	51	55	51
>0-14 pct.	26	24	24
15 pct. og derover	23	21	25
<i>Andel kvindelige ansatte:</i>			
Under 40 pct.	65	59	55
40-59 pct.	21	18	22
60 pct. og derover	14	23	23
<i>Antal arbejdssteder på virksomheden:</i>			
1	57	66	63
2-3	12	13	12
4-8	11	8	10
9 og derover	20	14	15
Procentgrundlag	668	464	522

Anm.: For 16 personer er der ikke oplysning om den gennemsnitlige timeløn.
For 49 og 26 personer er der ikke oplysninger om henholdsvis udvikling i antal
ansatte fra 2 til 1 år før sygemeldingens begyndelse og om udvikling i antal
ansatte fra 1 år før til samme år som sygemeldingens begyndelse.

Som nævnt kan forskelle i karakteristika ved arbejdssteder, som fastholder langtidssygemeldte, og de andre arbejdssteder (hvor den sygemeldte bliver ansat på en anden virksomhed eller ikke kommer i arbejde) skyldes forskelle mellem de sygemeldte. For at belyse betydningen af karakteristika ved arbejdsstederne, når der tages hensyn til forskelle i personkarakteristika, er der gennemført en logistisk regression. Resultaterne fremgår af tabel 5.5, hvor de signifikante variabler er vist (ikke signifikante variabler og person-Okarakteristika er ikke vist).

Tabel 5.5.

**Resultater af logistisk regression af forskellige arbejdssteds-
karakteristikas betydning for om langtidssygemeldte bliver fast-
holdt på virksomheden, når der kontrolleres for en række per-
sonkarakteristika.¹⁾**

	Sandsynligheden for at langtidssygemeldte fastholdes ved sammenligning med sygemeldte som:	
	Kommer i arbejde på en anden virksomhed	Ikke kommer i arbejde
<i>Antal ansatte:</i>		
1-49	•	•
50 og derover	+	0
<i>Gennemsnitlig timeløn:</i>		
Under 120 kr.	•	•
120-139 kr.	0	0
140-159 kr.	0	0
160 kr. og derover	0	+
<i>Ændring i antal ansatte fra 2 til 1 år før sygemelding:</i>		
Faldende beskæftigelse	•	•
Stigende beskæftigelse	0	0
Uændret beskæftigelse	+	0
<i>Andel kvindelige ansatte:</i>		
Under 40 pct.	•	•
40-59 pct.	0	0
60 pct. og derover	-	0
Antal observationer	1.093	1.146

*Anm.: Modellen er estimeret som to binære multiple logistiske modeller. Ar-
bejdsstedvariablerne i tabellen er signifikante i en af de to modeller.*

*1) Personkarakteristika, som har været inddraget i modellerne, er: Køn, alder,
samlivsstatus, hjemmeboende børn, højeste fuldførte erhvervsuddannelse,
etnisk oprindelse, bopæls geografiske placering, formue, beskæftigelses-
grad siden 1980, ledighedsgrad i året inden sygemeldingens begyndelse,
sygefravær i året inden sygemeldingens begyndelse og varigheden af
sygefraværet.*

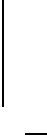
Af tabellen kan det ses, at antallet af betydende arbejdssteds-
karakteristika reduceres, når der tages hensyn til personrelaterede for-

skelle mellem de tre grupper af langtidssygemeldte. Analyserne støtter således ikke en hypotese, om at arbejdsstedernes “hyr/fyr”-politik har betydning for fastholdelse af de sygemeldte, idet omfanget af ledighed blandt de ansatte på arbejdsstederne ikke har betydning.

Alt i alt støtter analysen således betydningen af arbejdsstedernes størrelse (arbejdssteder med mange ansatte forøger sandsynligheden for, at de sygemeldte fastholdes) og betydningen af om produktionen er videnstung (arbejdssteder med en stor andel mandlige ansatte og med høj gennemsnitlig timeløn forøger sandsynligheden for fastholdelse).

På baggrund af de fremsatte hypoteser virker det umiddelbart overraskende, at det især er arbejdssteder med uændret udvikling i antal ansatte, som fastholder langtidssygemeldte lønmodtagere. På den anden side finder Albæk & Sørensen (1998), at den største del af nyansættelser i Danmark finder sted i arbejdssteder, hvor der er ingen eller kun beskeden vækst i antallet af ansatte på arbejdsstederne.

Afslutningsvis skal det bemærkes, at de forholdsvis få betydende arbejdsstedsvariabler ikke nødvendigvis er udtryk for, at arbejdsstederne spiller en begrænset rolle for, om langtidssygemeldte lønmodtagere fastholdes. Dette resultat kan i lige så høj grad bero på, at vi mangler information om vigtige kendetegn ved arbejdsstederne.



Datagrundlag

Rapporten er udarbejdet med udgangspunkt i to typer data. Det drejer sig dels om data fra en lønmodtagersurvey, foretaget i forbindelse med Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (4. kvartal 1999), dels om registerdata. De to typer af data er beskrevet nærmere nedenfor.

Lønmodtagersurvey

Det er planlagt, at målingen af virksomhedernes sociale engagement skal foretages hvert år frem til og med år 2005. I lige år gennemføres en undersøgelse blandt virksomheder, i ulige år gennemføres en undersøgelse blandt lønmodtagere i forbindelse med Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse.¹⁾

Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse har til formål at belyse befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet. Resultaterne offentliggøres hvert kvartal i serien "Arbejdsmarked" (Statistiske Efterretninger) fra Danmarks Statistik. De definitioner og opgørelsesmetoder, der anvendes i undersøgelsen, følger et sæt af retningslinier, der giver mulighed for at sammenligne med resten af EU (idet man følger EUROSTAT's definitioner).

Arbejdskraftundersøgelsen gennemføres hvert kvartal som en roterende panelundersøgelse blandt den voksne befolkning (15-66 år).²⁾ Stikprøven er på 15.600 personer pr. kvartal, heraf udgør

- 1) Kilden til store dele af teksten i dette afsnit er Danmarks Statistiks egen beskrivelse af Arbejdskraftundersøgelsen (Statistiske Efterretninger. Arbejdsmarked 2000:14).
- 2) En roterende panelundersøgelse betyder, at ud af den samlede stikprøve på 15.600 personer i alderen 15-66 år udskiftes ca. en tredjedel hvert kvartal, en tredjedel interviewes igen i næste kvartal og endnu en gang et år senere. Herved er det muligt at sammenligne besvarelsene fra de samme personer i to på hinanden følgende kvartaler og derefter igen med et års mellemrum. Der er primært tale om telefoninterview. Personer, der ikke kunne træffes pr. telefon, har fået sendt et spørgeskema med posten. Personer, der ikke har besvaret postspørgeskemaet, er blevet rykket en gang pr. post.

ledige ca. en tredjedel og beskæftigede ca. to tredjedele. Efterfølgende vægtes svarpersonerne således, at datamaterialet kan antages at være repræsentativt for ledige og beskæftigede i arbejdsstyrken.

Undersøgelsen omfatter ud over data om befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet oplysninger om de beskæftigedes arbejdstid, ansættelsesforhold, fravær fra arbejde, bijob, deltagelse i undervisning, til- og afgang fra beskæftigelse mv. Spørgsmålene er formuleret således, at de vedrører respondentens forhold i en bestemt uge i det pågældende kvartal, kaldet referenceugen.

I 4. kvartal 1999 blev der stillet en række ekstra spørgsmål om lønmodtagernes oplevelse af og holdning til virksomhedernes sociale engagement.³⁾ Spørgsmålene blev stillet til den del af respondenterne, som er lønmodtagere i deres hovedbeskæftigelse eller bibeskæftigelse. Disse spørgsmål udgør, sammen med udvalgte variabler fra Arbejdskraftundersøgelsen, datagrundlaget for surveydelen af denne rapport.

I 4. kvartal 1999 opnåedes i Arbejdskraftundersøgelsen en svarprocent på 68 pct, idet 10.632 ud af ca. 15.600 personer i stikprøven besvarede spørgeskemaet. Heraf er det som nævnt kun lønmodtagere, i alt 7.225, som har besvaret spørgsmålene om virksomhedernes sociale engagement.

I Arbejdskraftundersøgelsen er lønmodtagere defineret som personer, der i referenceugen havde mindst 1 times betalt arbejde som lønmodtager. Dette indebærer, at personer med hovedbeskæftigelse som fx studerende, efterlønsmodtager eller pensionist betragtes som lønmodtagere, hvis de har haft mindst en times erhvervsarbejde i referenceugen.

I forhold til denne undersøgelses formål – at belyse danske lønmodtageres erfaringer, holdninger og forventninger til virksomhedernes sociale engagement – er der foretaget en yderligere af-

3) Spørgeskemaet blev testet ved en pilotundersøgelse i 2. kvartal 1999 og efterfølgende revideret i lyset af erfaringerne fra pilotundersøgelsen.

grænsning af lønmodtagere, idet analyserne kun omfatter lønmodtagere med mindst 15 timers erhvervsarbejde pr. uge.

Baggrunden for denne afgrænsning er, at det må antages, at lønmodtagere med en kort ugentlig arbejdstid (her defineret som mindre end 15 timer) har et forholdsvis begrænset kendskab til en række virksomhedsspecifikke forhold. Man må derfor regne med, at de har en forholdsvis begrænset viden om virksomhedens sociale engagement.

Bilagstabel 1 viser Arbejdskraftundersøgelsens lønmodtagerne fordelt efter ugentlig arbejdstid.

Af bilagstabel 1 ses, at lønmodtagere, der har lønnet arbejde i mindst 15 timer pr. uge, udgør hhv. 93,9 pct. af det uvægtede og 92,0 pct. af det vægtede antal respondenter, der har besvaret spørgsmålene om virksomhedernes sociale engagement. Disse respondenter udgør undersøgelsens analyseudvalg.

De respondenter, i alt 444 (uvægtede) personer, som ikke er medtaget i analyserne, har hovedbeskæftigelse som studerende, elev eller kursist (73 pct.), efterlønsmodtager, pensionist, sygemeldt eller arbejdsløs m.v. (13 pct.), og erhvervsarbejde under 15 timer pr. uge (14 pct.).

Bilagstabel 1.
Lønmodtagere fordelt efter ugentlig arbejdstid.

Ugentlig arbejdstid	Uvægtet data		Vægtet data	
	Antal	Procent	Antal	Procent
15 timer eller derover	6.781	93,9	2.256.310	92,0
Under 15 timer	428	6,0	191.700	7,8
Uoplyst	16	0,2	5.330	0,2
I alt	7.225	100,1	2.453.340	100,0

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, 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, således at den i hvert år består af en 10 pct. repræsentativ stikprøve af befolkningen i den nævnte aldersgruppe. Registret foreligger i øjeblikket for perioden 1984-1999.⁴⁾

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

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

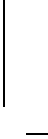
Fra *IDA* har vi en lang række person-, ansættelses- og arbejdsstedsoplysninger. Af personoplysninger kan nævnes oplysninger om køn, alder, bopæl, familieforhold, uddannelse, a-kasse, arbejdsstilling og erhvervs erfaring. Ansættelsesoplysningerne omfatter bl.a. oplysninger om branche, stillingsbetegnelse, tilknytning til arbejdssted, anciennitet og lønoplysninger. Endelig omfatter arbejdsstedsoplysningerne bl.a. oplysninger om antal ansatte, personaleomsætning og -sammensætning samt beskæftigelsesud-

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

vikling. Nogle af de nævnte IDA-oplysninger indgår i registret i alle år, mens andre kun er medtaget fra og med 1991.

Fra *det sammenhængende socialstatistikregister* 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 *sygedagpengeregisteret* 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.



Bilag til kapitel 2

Bilag 2.1.

Logistisk regression af lønmodtagernes vurdering af om der generelt tages menneskelige hensyn på arbejdspladsen samt særlige hensyn til udvalgte grupper af medarbejdere

Der er gennemført en logistisk regression af lønmodtagernes vurdering af virksomhedens sociale engagement i forhold til generelt at tage menneskelige hensyn til de ansatte og at tage særlige hensyn til udvalgte grupper af ansatte.

Der er til formålet konstrueret to dikotome afhængige variabler, som analyseres hver for sig.

Den første beskriver, om lønmodtageren svarer ja (i høj grad eller i nogen grad) eller nej (ikke særligt eller slet ikke) til spørgsmålet: *“Tages der generelt menneskelige hensyn til de ansatte på Deres arbejdsplads”*. De lønmodtagere, der svarer “ved ikke”, er medtaget i den sidste kategori.

Den anden dikotome variabel beskriver, hvorvidt de adspurgte vurderer, at der på arbejdspladsen tages særlige hensyn til en eller flere af de udvalgte grupper, som vi har valgt at se på i denne undersøgelse: ansatte med mindre børn, ældre ansatte og ansatte med sygdom. Variablen beskriver, om der tages særlige hensyn (uanset hvilken gruppe der måtte være tale om), eller om der slet ikke tages særlige hensyn.

Vi er her interesseret i at undersøge, hvilke karakteristika ved virksomheden og ved lønmodtageren, der forøger/formindsker sandsynligheden for, at lønmodtagere vurderer, at der generelt tages menneskelige hensyn henholdsvis særlige hensyn til mindst en af de nævnte grupper.

Undersøgelsen foretages for de lønmodtagere, der angiver en normal ugentlig arbejdstid på 15 timer eller derover.

De uafhængige variabler, der inddrages i analysen, beskriver lønmodtagerens personlige karakteristika, arbejdsforhold samt forhold ved den virksomhed, som lønmodtageren er ansat på.

Karakteristika ved virksomheden:

- Ejerforhold (Offentlig eller privat ejet)
- Antal ansatte (under 50, 50 og derover)
- Branche (primær sektor, sekundær sektor, handel, privat service, offentlig service og andet)
- Geografisk placering (østdanmark, Fyn, vestdanmark)

Karakteristika ved lønmodtageren og lønmodtagerens arbejdsforhold

- Køn (mand, kvinde)
- Alder (15-29 år, 30-39 år, 40-49 år, 50-66 år)
- Samlivsstatus (gift/samlevende, ugift)
- Hjemmeboende børn (Under 7 år, 7 år eller derover, ingen hjemmeboende børn)
- Senest afsluttede erhvervsuddannelse (folkeskole/gymnasium, erhvervsfaglig uddannelse, videregående uddannelse)
- Lønmodtagerens anciennitet på virksomheden (1 år og derunder, 2-10 år, 11-19 år, 20 år og derover)
- Antal underordnede (ingen, 1-9, 10 og derover)
- Normal ugentlig arbejdstid (under 37 timer, 37 timer og derover)
- Skifteholdsarbejde (ja, regelmæssigt/af og til, nej)
- Natarbejde (ja, regelmæssigt/af og til, nej)
- Antal sygefraværsdage inden for de sidste 12 mdr. (14 dage og derunder, over 14 dage)
- Handicap eller kronisk sygdom (ja, nej)
- Nedsat arbejdsevne (ja, nej)

Da der er en tæt statistisk sammenhæng imellem ejerforhold og branche, undersøges disse to variabler hver for sig (i hver sin model).

I stedet for socio-økonomisk status anvendes en variabel for lønmodtagerens seneste afsluttede erhvervsuddannelse og en variabel, der angiver antallet af underordnede. Begge variabler er korrelerede med socio-økonomisk status.

Resultaterne ses i bilagstabellerne 2.1.a-2.1.d. I tabellerne angiver symbolet •, at der er tale om referencekategorien. Et +(-) ud for en kategori angiver, at personer i denne kategori har en signifikant større (lavere) sandsynlighed end personer i referencekategorien for at give udtryk for, at der tages menneskelige hensyn hhv. særlige hensyn til mindst én af de udvalgte grupper. Et 0 angiver, at personer i den pågældende kategori ikke adskiller sig signifikant fra personer i referencekategorien.

Bilagstabel 2.1.a.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholds betydning for, om lønmodtagerne vurderer, at der generelt tages menneskelige hensyn på arbejdspladsen. Model inklusive Virksomhedens ejerforhold.

Variabel	Betydning
<i>Lønmodtagerens alder:</i>	
15-29 år	•
30-39 år	-
40-49 år	-
50-66 år	-
<i>Lønmodtagerens senest afsluttede uddannelse:</i>	
Folkeskole/gymnasium	•
Erhvervsfaglig	0
Videregående	+
<i>Normal ugentlig arbejdstid:</i>	
Under 37 timer	•
37 timer og derover	-
<i>Arbejder om natten:</i>	
Ja	•
Nej	+
<i>Nedsat arbejdsevne:</i>	
Ja	•
Nej	+
<i>Handicap eller kronisk sygdom:</i>	
Ja	•
Nej	0
<i>Antal underordnede:</i>	
Ingen	•
1-9	+
10 og derover	+
<i>Virksomhedens geografiske beliggenhed:</i>	
Østdanmark	•
Fyn	0
Vestdanmark	+

Anm.: I modellen indgik også variablen ejerforhold (privat/offentlig sektor).

Denne variabel blev dog ikke signifikant og er derfor ikke vist i tabellen.

Bilagstabel 2.1.b.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholds betydning for, om lønmodtagerne vurderer, at der generelt tages menneskelige hensyn på arbejdspladsen. Model inklusive branche.

Variabel	Betydning
<i>Lønmodtagerens alder:</i>	
15-29 år	•
30-39 år	-
40-49 år	-
50-66 år	-
<i>Lønmodtagerens senest afsluttede uddannelse:</i>	
Folkeskole/gymnasium	•
Erhvervsfaglig	0
Videregående	+
<i>Normal ugentlig arbejdstid:</i>	
Under 37 timer	•
37 timer og derover	-
<i>Arbejder om natten:</i>	
Ja	•
Nej	+
<i>Nedsat arbejdsevne:</i>	
Ja	•
Nej	+
<i>Handicap eller kronisk sygdom:</i>	
Ja	•
Nej	+
<i>Antal underordnede:</i>	
Ingen	•
1-9	+
10 og derover	+
<i>Virksomhedens geografiske beliggenhed:</i>	
Østdanmark	•
Fyn	0
Vestdanmark	+
<i>Branche:</i>	
Primær sektor	•
Sekundær sektor	-
Handel	0
Privat service	0
Offentlig service	0
Andet	0

Bilagstabel 2.1.c.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholds betydning for, om lønmodtagerne vurderer, at der på arbejdspladsen tages særlige hensyn til mindst én af følgende grupper: ansatte med mindre børn, ældre ansatte eller ansatte med sygdom. Model inklusive virksomhedens ejerforhold.

Variabel	Betydning
<i>Lønmodtagerens alder</i>	
15-29 år	•
30-39 år	0
40-49 år	-
50-66 år	-
<i>Lønmodtagerens senest afsluttede uddannelse</i>	
Folkeskole/gymnasium	•
Erhvervsfaglig	+
Videregående	+
<i>Lønmodtagerens anciennitet på virksomheden</i>	
Under 2 år	•
2-10 år	+
11-19 år	+
20 år og derover	+
<i>Antal sygefraværdsdage inden for de sidste 12 mdr.</i>	
Ingen	•
1-14 dage	+
over 14 dage	0
<i>Antal underordnede</i>	
Ingen	•
1-9	+
10 og derover	+
<i>Virksomhedens ejerforhold</i>	
Offentlig	•
Privat	-
<i>Antal ansatte</i>	
Under 50	•
50 og over	+

Bilagstabel 2.1.d.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholds betydning for, om lønmodtagere vurderer, at der på arbejdspladsen tages særlige hensyn til mindst en af følgende grupper: ansatte med mindre børn, ældre ansatte eller ansatte med sygdom. Model inklusive branche.

Variabel	Betydning
<i>Lønmodtagerens alder:</i>	
15-29 år	•
30-39 år	0
40-49 år	-
50-66 år	-
<i>Lønmodtagerens senest afsluttede uddannelse:</i>	
Folkeskole/gymnasium	•
Erhvervsfaglig	+
Videregående	+
<i>Lønmodtagerens anciennitet på virksomheden:</i>	
Under 2 år	•
2-10 år	+
11-19 år	+
20 år og derover	+
<i>Antal underordnede:</i>	
Ingen	•
1-9	0
10 og derover	+
<i>Branche:</i>	
Primær sektor	•
Sekundær sektor	0
Handel	0
Privat service	+
Offentlig service	+
Andet	+
<i>Antal ansatte</i>	
Under 50	•
50 og derover	+

Bilag 2.2.

Logistisk regression af lønmodtagernes vurdering af indstillingen på arbejdspladsen over for at ansætte personer med en fremmed kulturel baggrund.

Der er gennemført en logistisk regression med lønmodtagernes vurdering af den generelle indstilling på arbejdspladsen til at ansætte personer med fremmed kulturel baggrund som afhængig variabel.

Den afhængige variabel er dikotom og beskriver, om indstillingen er overvejende positiv eller overvejende neutral/negativ. De lønmodtagere, der svarer "ved ikke" er medtaget i den sidste kategori, således at det forhold, der analyseres, drejer sig om en positiv vurdering i forhold til en ikke-positiv vurdering.

Vi er her interesseret i at undersøge, hvilke karakteristika ved virksomheden og ved lønmodtageren der gør, at lønmodtagere vurderer, at indstillingen til ansættelse af personer med fremmed kulturel baggrund på arbejdspladsen er positiv.

Undersøgelsen foretages for de lønmodtagere, der angiver en normal ugentlig arbejdstid på 15 timer eller derover.

De uafhængige variabler, der inddrages i analysen, beskriver lønmodtagerens personlige karakteristika og arbejdsforhold samt forhold ved den virksomhed, som lønmodtageren er ansat på.

Karakteristika ved virksomheden:

- Ejerforhold (Offentlig eller privat ejet)
- Antal ansatte (under 50, 50 og derover)
- Branche (primær sektor, sekundær sektor, handel, privat service, offentlig service og andet)
- Geografisk placering (østdanmark, Fyn, vestdanmark)

Karakteristika ved lønmodtageren og lønmodtagerens arbejdsforhold

Køn (mand, kvinde)

- Alder (15-29 år, 30-39 år, 40-49 år, 50-66 år)

- Samlivsstatus (gift/samlevende, ugift)
- Senest afsluttede erhvervsuddannelse (folkeskole/gymnasium, erhvervsfaglig uddannelse, videregående uddannelse)
- Anciennitet på virksomheden (under 2 år, 2-10 år, 11-19 år, 20 år og derover)
- Antal underordnede (ingen, 1-9, 10 og derover)
- Normal ugentlig arbejdstid (under 37 timer, 37 timer og derover)
- Skifteholdsarbejde (ja, regelmæssigt/af og til, nej)
- Natarbejde (ja, regelmæssigt/af og til, nej)
- Antal sygefraværsdage inden for de sidste 12 mdr. (14 dage og derunder, over 14 dage)
- Handicap eller kronisk sygdom (ja, nej)
- Nedsat arbejdsevne (ja, nej)

Da der er en tæt statistisk sammenhæng imellem ejerforhold og branche, undersøges disse to variabler hver for sig (i hver sin model).

I stedet for socio-økonomisk status anvendes en variabel for lønmodtagerens seneste afsluttede erhvervsuddannelse og en variabel, der angiver antallet af underordnede. Begge variabler er korrelerede med socio-økonomisk status.

Resultaterne ses i bilagstabellerne 2.2.a-2.2.b. I tabellerne angiver symbolet •, at der er tale om referencekategorien. Et +(-) ud for en kategori angiver, at personer i denne kategori har en signifikant større (lavere) sandsynlighed end personer i referencekategorien for at give udtryk for, at der på arbejdspladsen er en positiv indstilling til ansættelse af personer med en fremmed kulturel baggrund. Et 0 angiver, at personer i den pågældende kategori ikke adskiller sig signifikant fra personer i referencekategorien.

Bilagstabel 2.2.a.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholds betydning for at lønmodtagere vurderer, at der er en positiv indstilling på arbejdspladsen til at ansætte personer med fremmed kulturel baggrund. Model inklusive virksomhedens ejerforhold.

Variabel	Betydning
<i>Køn:</i>	
Mand	•
Kvinde	+
<i>Lønmodtagerens senest afsluttede uddannelse:</i>	
Folkeskole/gymnasium	•
Erhvervsfaglig	-
Videregående	+
<i>Antal underordnede:</i>	
Ingen	•
1-9	0
10 og derover	+
<i>Lønmodtagerens anciennitet på virksomheden:</i>	
Under 2 år	•
2-9 år	0
10-19 år	-
20 år og derover	0
<i>Arbejder i skiftehold:</i>	
Ja	•
Nej	0
<i>Virksomhedens ejerforhold:</i>	
Offentlig	•
Privat	-
<i>Antal ansatte:</i>	
1-49	•
50 og derover	+
<i>Virksomhedens geografiske beliggenhed:</i>	
Østdanmark	•
Fyn	-
Vestdanmark	-

Bilagstabel 2.2.b.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholds betydning for at lønmodtagere vurderer, at der er en positiv indstilling på virksomheden til at ansætte personer med fremmed kulturel baggrund. Model inklusive branche.

Variabel	Betydning
<i>Køn:</i>	
Mand	•
Kvinde	+
<i>Lønmodtagerens senest afsluttede uddannelse:</i>	
Folkeskole/gymnasium	•
Erhvervsfaglig	-
Videregående	0
<i>Antal underordnede:</i>	
Ingen	•
1-9	0
10 og derover	+
<i>Lønmodtagerens anciennitet på virksomheden:</i>	
Under 2 år	•
2-9 år	0
10-19 år	-
20 år og derover	0
<i>Arbejder i skiftehold:</i>	
Ja	•
Nej	+
<i>Branche:</i>	
Primær	•
Sekundær	0
Handel	0
Privat service	+
Offentlig service	+
Andet	0
<i>Antal ansatte:</i>	
1-49	•
50 og derover	+
<i>Virksomhedens geografiske beliggenhed:</i>	
Østdanmark	•
Fyn	-
Vestdanmark	-

Bilag 2.3.

Logistisk regression af lønmodtagernes vurdering af egen risiko for at blive arbejdsløs inden for de næste par år.

Der er gennemført en logistisk regression, hvor den afhængige variabel er lønmodtagernes vurdering af risikoen for, at de selv bliver arbejdsløse inden for de næste par år.

Analysevariablen er dikotom og beskriver omlønmodtageren vurderer, at der er stor/nogen risiko for, at han/hun bliver arbejdsløs eller lille/ingen risiko. De lønmodtagere, der svarer "ved ikke" er medtaget i den sidste kategori.

Vi er her interesseret i at undersøge, hvilke karakteristika ved virksomheden og ved lønmodtageren der gør, at lønmodtageren oplever, at de har stor/nogen risiko for at blive arbejdsløs.

Undersøgelsen foretages for de lønmodtagere, der angiver en normal ugentlig arbejdstid på 15 timer eller derover.

De uafhængige variabler, der inddrages i analysen, beskriver lønmodtagerens personlige karakteristika og arbejdsforhold, samt forhold ved den virksomhed, som lønmodtageren er ansat på.

Karakteristika ved virksomheden:

- Ejerforhold (Offentlig eller privat ejet)
- Antal ansatte (under 50, 50 og derover)
- Branche (primær sektor, sekundær sektor, handel, privat service, offentlig service og andet)
- Geografisk placering (østdanmark, Fyn, vestdanmark)

Karakteristika ved lønmodtageren og lønmodtagerens arbejdsforhold:

- Køn (mand, kvinde)
- Alder (15-29 år, 30-39 år, 40-49 år, 50-66 år)
- Samlivsstatus (gift/samlevende, ugift)
- Senest afsluttede erhvervsuddannelse (folkeskole/gymnasium, erhvervsfaglig uddannelse, videregående uddannelse)

- Anciennitet på virksomheden (under 2 år, 2-10 år, 11-19 år, 20 år og derover)
- Antal underordnede (Ingen, 1-9, 10 og derover)
- Normal ugentlig arbejdstid (under 37 timer, 37 timer og derover)
- Skifteholdsarbejde (ja, regelmæssigt/af og til, nej)
- Natarbejde (ja, regelmæssigt/af og til, nej)
- Antal sygefraværsdage inden for de sidste 12 mdr. (14 dage og derunder, over 14 dage)
- Handicap eller kronisk sygdom (ja, nej)
- Nedsat arbejdsevne (ja, nej)
- Beskæftigelsesstatus for et år siden (i beskæftigelse, uden for beskæftigelse)

Da der er en statistisk sammenhæng imellem ejerforhold og branche, undersøges disse to variabler hver for sig (i hver sin model).

I stedet for socio-økonomisk status anvendes en variabel for lønmodtagerens seneste afsluttede erhvervsuddannelse og en variabel, der angiver antallet af underordnede. Begge variabler er korrelerede med socio-økonomisk status.

Resultaterne ses i bilagstabellerne 2.3.a-2.3.b. I tabellerne angiver symbolet •, at der er tale om referencekategorien. Et +(-) ud for en kategori angiver, at personer i denne kategori har en signifikant større (lavere) sandsynlighed end personer i referencekategorien for at give udtryk for, at de har stor/nogen risiko for at blive arbejdsløse. Et 0 angiver, at personer i den pågældende kategori ikke adskiller sig signifikant fra personer i referencekategorien.

Bilagstabel 2.3.a.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholds betydning for at lønmodtagere vurderer, at der er stor eller nogen risiko for, at de bliver arbejdsløse inden for de næste par år. Model inklusive virksomhedens ejerforhold.

Variabel	Betydning
<i>Lønmodtagerens alder:</i>	
15-29 år	•
30-39 år	0
40-49 år	+
50-66 år	+
<i>Lønmodtagerens senest afsluttede uddannelse:</i>	
Folkeskole/gymnasium	•
Erhvervsfaglig	0
Videregående	-
<i>Antal underordnede:</i>	
Ingen	•
1-9	-
10 og derover	-
<i>Anciennitet på virksomheden:</i>	
Under 2 år	•
2-10 år	-
11-19 år	-
20 år og derover	-
<i>Antal sygefraværdsdage inden for de sidste 12 mdr.:</i>	
Ingen	•
1-14 dage	0
Over 14 dage	+
<i>Nedsat arbejdsevne:</i>	
Ja	•
Nej	-
<i>Virksomhedens geografiske beliggenhed:</i>	
Østdanmark	•
Fyn	+
Vestdanmark	0

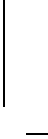
Anm.: I modellen indgår også variablen ejerforhold (privat/offentlig sektor).

Denne blev dog ikke signifikant og er derfor ikke vist i tabellen.

Bilagstabel 2.3.b.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholds betydning for at lønmodtagere vurderer, at der er stor eller nogen risiko for, at de bliver arbejdsløse inden for de næste par år. Model inklusive branche.

Variabel	Betydning
<i>Lønmodtagerens alder:</i>	
15-29 år	•
30-39 år	0
40-49 år	+
50-66 år	+
<i>Lønmodtagerens senest afsluttede uddannelse:</i>	
Folkeskole/gymnasium	•
Erhvervsfaglig	0
Videregående	-
<i>Antal underordnede:</i>	
Ingen	•
1-9	-
10 og derover	-
<i>Anciennitet på virksomheden:</i>	
Under 2 år	•
2-10 år	-
11-19 år	-
20 år og derover	-
<i>Antal sygefraværdsdage inden for de sidste 12 mdr.:</i>	
Ingen	•
1-14 dage	0
Over 14 dage	+
<i>Nedsat arbejdsevne:</i>	
Ja	•
Nej	-
<i>Branche:</i>	
Primær sektor	•
Sekundær sektor	0
Handel	0
Privat service	0
Offentlig service	0
Andet	0
<i>Virksomhedens geografiske beliggenhed</i>	
Østdanmark	•
Fyn	+
Vestdanmark	0



Bilag til kapitel 3

Bilag 3.1.

Logistisk regression af omfanget af sygefravær

Der er gennemført en logistisk regression med omfanget af sygefravær inden for de sidste 12 måneder som en dikotom afhængig variabel (mindre end 14 arbejdsdages fravær og 14 arbejdsdages fravær og derover). Analysen er gennemført for tre fjerdedele (5.169) af lønmodtagerne, der har mindst 12 måneders anciennitet i deres nuværende ansættelse. Baggrunden for denne afgrænsning er, at lønmodtagernes sygefravær kan ligge op til 12 måneder tidligere end det tidspunkt, hvor data blev indsamlet. Det oplyste sygefravær for lønmodtagere med mindre end 12 måneders anciennitet kan således dreje sig om et andet ansættelsesforhold end det nuværende. For disse personer vil virksomhedsvariabler, fx om virksomheden er offentligt eller privat ejet, i nogle tilfælde vedrøre en anden virksomhed end den, hvor sygefraværet fandt sted.

I analysen har der været inddraget følgende forklarende variabler:

Personkarakteristika:

- Køn
- Alder (15-29 år, 30-39 år, 40-49 år, 50-66 år)
- Samlivsstatus (samlevende, enlig)
- Hjemboende børn (under 7 år, 7 år og derover, ingen)
- Uddannelse (folkeskole/gymnasium, faglig, videregående)

Arbejdsmarkedets baggrund:

- Antal år i arbejde efter afsluttet skoleuddannelse (under 6 år, 6-19 år, 20 år og derover)
- Antal år beskæftiget inden for seneste type arbejde (under 3 år, 3-9 år, 10-19 år, 20 år og derover)

Karakteristika ved nuværende beskæftigelse:

- Anciennitet i nuværende beskæftigelse (1-10 år, 11-19 år, 20 år og derover)

- Ugentlig arbejdstid (15-37 timer, 37 timer og derover)
- Antal underordnede (ingen, 1-9, 10 og derover)
- Arbejder regelmæssigt eller af og til i skiftehold (ja, nej)
- Arbejder regelmæssigt eller af og til om natten (ja, nej)

Karakteristika ved virksomheden:

- Ejerforhold (offentlig, privat)
- Antal ansatte (under 50, 50 og derover)
- Branche (primær sektor, sekundær sektor, handel, privat service, offentlig service, andet)
- Geografisk placering (østdanmark, Fyn, vestdanmark).

Socio-økonomisk status har ikke været medtaget i analyserne. Baggrunden herfor er, at socio-økonomisk status i vidt omfang afspejler lønmodtagernes uddannelsesmæssige baggrund og antal underordnede. Da det har særskilt interesse at undersøge, om uddannelsesniveau og/eller placering i virksomheden påvirker omfanget af sygefravær, er begge disse variabler medtaget i stedet for socio-økonomisk status.

I tabellen angiver et +, at et forhold i høj grad forøger sandsynligheden for at lønmodtagerne har været fraværende i 14 eller flere dage sammenlignet med en referencekategori, som er angivet med et •. På samme måde betyder – at et forhold i høj grad reducerer sandsynligheden for et fravær på mindst 14 dage, mens 0 angiver, at et forhold ikke påvirker sandsynligheden for at observere et fravær på mindst 14 dage.

Betydningen af en række interaktionseffekter har været undersøgt. Det viser sig, at betydningen af antal underordnede og uddannelse er afhængig af lønmodtagernes køn, og at betydningen af anciennitet afhænger af lønmodtagernes uddannelse (se fodnote 2, 3 og 4 i kapitel 3). Herudover har det været undersøgt, om virksomhedsstørrelse (antal ansatte) har en betydning i samspil med ejerforhold. Det er tilsyneladende ikke tilfældet, idet interaktionseffekten mellem de to variabler er insignifikant.

Bilagstabel 3.1.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholds betydning for om lønmodtagerne med mindst 1 års anciennitet har 14 arbejdsdages sygefravær eller derover.¹⁾

<i>Køn:</i>	
Mand	•
Kvinde	+
<i>Uddannelse:</i>	
Folkeskole/gymnasium	•
Faglig uddannelse	-
Videregående uddannelse	-
<i>Antal år i arbejde siden afsluttet skole uddannelse:</i>	
Under 6 år	•
6-19 år	+
20 år og derover	+
<i>Anciennitet:</i>	
1-2 år	•
3-10 år	0
11-19 år	-
20 år og derover	-
<i>Antal underordnede:</i>	
Ingen	•
1-9	-
10 og derover	-
<i>Ejerforhold:</i>	
Offentlig virksomhed	•
Privat virksomhed	-

1) Et + angiver, at et forhold i høj grad forøger sandsynligheden for at lønmodtagerne har mindst 14 arbejdsdages sygefravær. Et - angiver, at et forhold i høj grad forøger sandsynligheden for, at lønmodtagerne har mindst 14 arbejdsdages sygefraværen, mens 0 angiver, at et forhold ikke påvirker sandsynligheden for, at lønmodtagerne har et sygefravær på mindst 14 arbejdsdage. • angiver, at der er tale om en referencekategori.

Bilag 3.2.

Lineær regression af lønmodtagernes forventninger til konsekvenserne af 3 måneders sygefravær henholdsvis nedsat arbejdsevne

Ved hjælp af lineær regression er det undersøgt, hvilke forhold der påvirker sandsynligheden for, at lønmodtagerne har et optimistisk syn på de mulige konsekvenser af, at de bliver sygemeldt i 3 måneder henholdsvis får nedsat arbejdsevne. Som afhængig variabel er anvendt to indeks, som måler lønmodtagernes vurdering af konsekvenser af et 3 måneders sygefravær henholdsvis af at få nedsat arbejdsevne, jf. beskrivelsen i afsnit 3.4.⁵⁾

I analysen har der været inddraget følgende forklarende variabler:

Personkarakteristika:

- Køn
- Alder (15-29 år, 30-39 år, 40-49 år, 50-66 år)
- Samlivsstatus (samlevende, enlig)
- Hjemboende børn (under 7 år, 7 år og derover, ingen)
- Uddannelse (folkeskole/gymnasium, faglig, videregående)
- Søger nyt arbejde (ja, nej)
- Sygefravær inden for det seneste år (under 14 dage, 14 dage og derover).
- Selvvurderet arbejdsevne (nedsat arbejdsevne, ikke nedsat arbejdsevne)
- Har et handicap eller kronisk sygdom (ja, nej).

5) De to afhængige variabler (indeks) siges at være trunkeret, fordi det ikke er muligt at observere værdier mindre end 1 og større end 4. Det betyder blandt andet, at antagelsen i den lineære regressionsanalyse om normalt-fordelte restled ikke kan antages at være opfyldt. Analyserne har derfor også været gennemført som en logistisk regression med en binær afhængig variabel (pessimistisk henholdsvis optimistisk vurdering). Analyserne giver næsten de samme resultater med hensyn til signifikante variabler og retning på effekter. I de logistiske regressioner er der således tre variabler, der ikke bliver signifikante på et 5 pct.'s niveau: alder og virksomhedens geografiske placering (i analysen af konsekvenser af sygefravær) og køn (i analysen af konsekvenser af nedsat arbejdsevne).

Arbejdsmarkedsbaggrund:

- Antal år i arbejde efter afsluttet skoleuddannelse (under 6 år, 6-19 år, 20 år og derover)
- Antal år beskæftiget inden for seneste type arbejde (under 3 år, 3-9 år, 10-19 år, 20 år og derover)
- Erhvervsmæssig status for et år siden (beskæftiget, ikke-beskæftiget)

Karakteristika ved nuværende beskæftigelse:

- Anciennitet i nuværende beskæftigelse (under 2 år, 2-10 år, 11-19 år, 20 år og derover)
- Ugentlig arbejdstid (15-37 timer, 37 timer og derover)
- Antal underordnede (ingen, 1-9, 10 og derover)
- Arbejder regelmæssigt eller af og til i skiftehold (ja, nej)
- Arbejder regelmæssigt eller af og til om natten (ja, nej)

Karakteristika ved virksomheden:

- Ejerforhold (offentlig, privat)
- Antal ansatte (under 50, 50 og derover)
- Branche (primær sektor, sekundær sektor, handel, privat service, offentlig service, andet)
- Geografisk placering (østdanmark, Fyn, vestdanmark).

Socio-økonomisk status er ikke med i analyserne. Baggrunden herfor er, at socio-økonomisk status i vidt omfang afspejler lønmodtagernes uddannelsesmæssige baggrund og antal underordnede. Da det har særsomt interesse at undersøge, om uddannelsesniveau og/eller placering i virksomheden påvirker de forventede konsekvenser af hhv. sygefravær og nedsat arbejdsevne, er begge disse variabler medtaget i stedet for socio-økonomisk status.

I tabellen angiver et +, at et forhold i høj grad forøger sandsynligheden, for at lønmodtagerne har en optimistisk vurdering sammenlignet med en referencekategori, som er angivet med et •. På samme måde betyder - at et forhold i høj grad forøger sandsynligheden for, at lønmodtageren har en pessimistisk vurdering, mens 0 angiver, at et forhold ikke påvirker lønmodtagerens vurdering.

Bilagstabel 3.2.

Lineær regression af forhold, som påvirker sandsynligheden for at lønmodtagerne har en positiv vurdering af konsekvenserne af et 3 måneders sygefravær henholdsvis af at få nedsat arbejdsevne.¹⁾

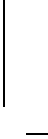
	Konsekvenser af 3 måneders sygefravær	Konsekvenser af nedsat arbejdsevne
<i>Køn:</i>		
Mand		+
Kvinde		•
<i>Alder:</i>		
15-29 år	+	+
30-39 år	+	+
40-49 år	+	+
50-66 år	•	•
<i>Uddannelse:</i>		
Folkeskole/gymnasium	-	
Faglig uddannelse	0	
Videregående uddannelse	•	
<i>Samlivsstatus:</i>		
Samlevende	+	
Enlig	•	
<i>Søger nyt arbejde:</i>		
Ja	-	-
Nej	•	•
<i>Erhvervsmæssig status for et år siden:</i>		
Beskæftiget	+	
Ikke-beskæftiget	•	
<i>Anciennitet:</i>		
1-2 år	-	-
3-10 år	-	0
11-19 år	0	0
20 år og derover	•	•
<i>Antal underordnede:</i>		
Ingen	-	-
1-9	-	-
10 og derover	•	•

(fortsættes)

Bilagstabel 3.2. Fortsat.

	Konsekvenser af 3 måneders sygefravær	Konsekvenser af nedsat arbejdsevne
<i>Arbejder om natten?</i>		
Ja, regelmæssigt/af og til		-
Nej		•
<i>Branche:</i>		
Primær sektor	0	0
Sekundær sektor	-	0
Handel	0	0
Privat service	0	0
Offentlig service	-	-
Andet	•	•
<i>Antal ansatte:</i>		
Under 50 ansatte		-
50 ansatte og derover		•
<i>Virksomhedens Geografiske placering:</i>		
Østdanmark	0	0
Fyn	-	-
Vestdanmark	•	•

1) Et + angiver, at et forhold i høj grad forøger sandsynligheden for at lønmodtagerne har en optimistisk vurdering. Et - angiver at et forhold i høj grad forøger sandsynligheden for at lønmodtagerne har en pessimistisk vurdering, mens 0 angiver, at et forhold ikke påvirker lønmodtagernes vurdering. • angiver, at der er tale om en referencekategori.



Bilag til kapitel 4

Bilag 4.1.

Logistisk regression af lønmodtagernes erfaring med ansatte på særlige vilkår mv.

Der er gennemført en logistisk regression med forekomsten af ansatte på særlige vilkår som en dikotom afhængig variabel ("ja der er nu/har været" på den ene side og "nej/ved ikke" på den anden).

Der er foretaget en analyse af denne type for hver af de tre spørgsmål, der drejer sig om udbredelse af job på særlige vilkår mv.: Fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne i job på særlige vilkår, ansættelse af personer udefra i job på særlige vilkår og ansættelse af ledige med løntilskud (fx jobtræning eller pulje-job).

Undersøgelsen foretages for de lønmodtagere, der angiver en normal ugentlig arbejdstid på 15 timer eller derover.

De uafhængige variabler, der inddrages i analysen, beskriver først og fremmest forhold ved de virksomheder, som lønmodtagerne er ansat på. Derudover inddrages en variabel, der beskriver lønmodtagernes anciennitet på arbejdspladsen, som ifølge sagens natur kan have betydning for, om den enkelte lønmodtager har mulighed for at have kendskab til nuværende eller tidligere ansatte på særlige vilkår mv. på den nuværende arbejdsplads.

Karakteristika ved virksomheden:

- Ejerforhold (offentlig eller privat ejet)
- Antal ansatte (under 50, 50 og derover)
- Branche (primær sektor, sekundær sektor, handel, privat service, offentlig service og andet)
- Geografisk placering (østdanmark, Fyn, vestdanmark)

Karakteristika ved lønmodtageren:

- Lønmodtagerens anciennitet på arbejdspladsen (under 2 år, 2-10 år, 11-19 år, 20 år og derover)

Da der er en tæt sammenhæng imellem ejerforhold og branche, undersøges disse to variabler hver for sig (i hver sin model).

Resultaterne ses i bilagstabellerne 4.1.a-4.1.f. I tabellerne angiver symbolet •, at der er tale om referencekategorien. Et +(-) ud for en kategori angiver, at personer i denne kategori har en signifikant større (lavere) sandsynlighed end personer i referencekategorien for at give udtryk for, at der er eller har været ansatte på særlige vilkår mv. på deres arbejdsplads. Et 0 angiver, at personer i den pågældende kategori ikke adskiller sig signifikant fra personer i referencekategorien.

Bilagstabel 4.1.a.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholdes betydning for om lønmodtagere rapporterer, at der er eller har været ansatte på deres arbejdsplads, der har fået nedsat arbejdsevne og er blevet fastholdt i job på særlige vilkår (fx fleksjob eller skånejob). Model inklusive virksomhedens ejerforhold.

Ejerforhold:

Offentlig	•
Privat	-

Antal ansatte:

Under 50	•
50 og derover	+

Virksomhedens geografiske placering:

Østdanmark	•
Fyn	+
Vestdanmark	0

Lønmodtagerens anciennitet på arbejdspladsen:

Under 2 år	•
2-10 år	+
11-19 år	+
20 år og derover	+

Bilagstabel 4.1.b.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholdes betydning for om lønmodtagere rapporterer, at der er eller har været ansatte på deres arbejdsplads, der har fået nedsat arbejdsevne og er blevet fastholdt i job på særlige vilkår (fx fleksjob eller skånejob). Model inklusive branche.

Branche:

Primær sektor	•
Sekundær sektor	0
Handel	0
Privat service	0
Offentlig service	+
Andet	+

Antal ansatte:

Under 50	•
50 og derover	+

Virksomhedens geografiske placering:

Østdanmark	•
Fyn	+
Vestdanmark	+

Lønmodtagerens anciennitet på arbejdspladsen:

Under 2 år	•
2-10 år	+
11-19 år	+
20 år og derover	+

Bilagstabel 4.1.c.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholdes betydning for om lønmodtagere rapporterer, at der er eller har været ansat personer udefra i et job på særlige vilkår (fx skånejob, fleksjob) på deres arbejdsplads. Model inklusive virksomhedens ejerforhold.

Ejerforhold:

Offentlig	•
Privat	-

Antal ansatte:

Under 50	•
50 og derover	+

Geografisk placering:

Østdanmark	•
Fyn	+
Vestdanmark	+

Lønmodtagerens anciennitet på arbejdspladsen:

Under 2 år	•
2-10 år	+
11-19 år	+
20 år og derover	+

Bilagstabel 4.1.d.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholdes betydning for om lønmodtagere rapporterer, at der er eller har været ansat personer udefra i et job på særlige vilkår (fx skånejob, fleksjob) på deres arbejdsplads. Model inklusive branche.

Branche:

Primær sektor	•
Sekundær sektor	0
Handel	+
Privat service	0
Offentlig service	+
Andet	+

Antal ansatte:

Under 50	•
50 og derover	+

Geografisk placering:

Østdanmark	•
Fyn	+
Vestdanmark	+

Lønmodtagerens anciennitet på arbejdspladsen:

Under 2 år	•
2-10 år	+
11-19 år	+
20 år og derover	+
	+

Bilagstabel 4.1.e.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholds betydning for om lønmodtagere rapporterer, at der er eller har været ansat ledige med løntilskud (fx jobtræning, puljejob) på deres arbejdsplads. Model inklusive virksomhedens ejerforhold.

Ejerforhold:

Offentlig	•
Privat	-

Antal ansatte:

Under 50	•
50 og derover	+

Geografisk placering:

Østdanmark	•
Fyn	+
Vestdanmark	+

Lønmodtagerens anciennitet på arbejdspladsen:

Under 2 år	•
2-10 år	+
11-19 år	+
20 år og derover	+

Bilagstabel 4.1.f.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholdes betydning for om lønmodtagere rapporterer, at der er eller har været ansat ledige med løntilskud (fx jobtræning, puljejob) på deres arbejdsplads. Model inklusive branche.

Branche:

Primær sektor	•
Sekundær sektor	0
Handel	0
Privat service	0
Offentlig service	+
Andet	+

Antal ansatte:

Under 50	•
50 og derover	+

Geografisk placering:

Østdanmark	•
Fyn	+
Vestdanmark	+

Lønmodtagerens anciennitet på arbejdspladsen:

Under 2 år	•
2-10 år	+
11-19 år	+
20 år og derover	+

Bilag 4.2.

Logistisk regression af lønmodtagernes oplevelse af konsekvenser af ansættelse af personer på særlige vilkår med hensyn til: a) om de eller deres kollegaer aflastes og b) om der udføres opgaver på arbejdspladsen, som ellers ikke ville være blevet udført

Der er gennemført en logistisk regression af lønmodtagernes oplevelse af konsekvenser af ansættelse af personer på særlige vilkår mv. Analysen drejer sig om to emner.

For det første om lønmodtagerne mener, at de eller deres kollegaer aflastes ved ansættelse af personer på særlige vilkår mv. Denne del af analysen tager udgangspunkt i de fem grupper, som er konstrueret på baggrund af de to spørgsmål om henholdsvis aflastning og belastning (se afsnit 4.2). Der dannes en dikotom afhængig variabel, som beskriver, at lønmodtagerne udelukkende giver udtryk for, at de *aflastes* ved ansættelse af personer på særlige vilkår mv. på den ene side og alle andre svar på den anden side.

For det andet om lønmodtagerne mener, at ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at der bliver udført opgaver, som ellers ikke ville være blevet udført. Denne del af analysen tager udgangspunkt i det andet "sæt" af spørgsmål: Hvorvidt ansatte på særlige vilkår betyder: a) at der udføres opgaver, som ellers ikke ville være blevet udført og b) at risikoen for at man mister sit arbejde forøges. Der er dannet en dikotom variabel, som deler lønmodtagerne op i, om de svarer "ja" til første spørgsmål og "nej/ved ikke" på det andet spørgsmål – og alle øvrige svarkombinationer.

Undersøgelsen foretages for de lønmodtagere, der angiver en normal ugentlig arbejdstid på 15 timer eller derover.

De uafhængige variabler, der inddrages i analysen, beskriver lønmodtagerens personlige karakteristika og arbejdsforhold samt karakteristika ved den virksomhed, som lønmodtageren er ansat på.

Karakteristika ved virksomheden:

- Ejerforhold (offentlig eller privat ejet)
- Antal ansatte (under 50, 50 og derover)
- Branche (primær sektor, sekundær sektor, handel, privat service, offentlig service og andet)
- Geografisk placering (østdanmark, Fyn, vestdanmark)

Karakteristika ved lønmodtageren og lønmodtagerens arbejdsforhold:

- Køn (mand, kvinde)
- Alder (15-29 år, 30-39 år, 40-49 år, 50-66 år)
- Senest afsluttede erhvervsuddannelse (folkeskole/gymnasium, erhvervsfaglig, videregående)
- Lønmodtagerens anciennitet på virksomheden (under 2 år, 2-10 år, 11-19 år, 20 år og derover)
- Antal underordnede (ingen, 1-9, 10 og derover)
Normal ugentlig arbejdstid (under 37 timer, 37 timer og derover)
- Skifteholdsarbejde (ja, regelmæssigt/af og til, nej)
- Natarbejde (ja, regelmæssigt/af og til, nej)
- Arbejdsmarkedsstatus for et år siden (i beskæftigelse, uden for beskæftigelse)
- Antal sygedage inden for de sidste 12 mdr. (14 dage og derunder, over 14 dage)
- Handicap eller kronisk sygdom (ja, nej)
- Nedsat arbejdsevne (ja, nej)

Da der er en statistisk sammenhæng imellem ejerforhold og branche, undersøges disse to variabler hver for sig (i hver sin model).

Resultaterne ses i bilagstabellerne 4.2.a-4.2.d. I tabellerne angiver symbolet •, at der er tale om referencekategorien. Et +(-) ud for en kategori angiver, at personer i denne kategori har en signifikant større (lavere) sandsynlighed end personer i referencekategorien for at give udtryk for, at de og/eller deres kollegaer aflastes henholdsvis, at der udføres opgaver, der ellers ikke ville blive udført. Et 0 angiver, at personer i den pågældende kategori ikke adskiller sig signifikant fra personer i referencekategorien.

Bilagstabel 4.2.a.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholdes betydning for om lønmodtagere vurderer, at ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at de selv og/eller deres kollegaer aflastes. Model inklusive virksomhedens ejerforhold.

Virksomhedens ejerforhold:

Offentlig	•
Privat	-

Virksomhedsstørrelse:

Under 50 ansatte	•
50 ansatte og derover	-

Lønmodtagerens køn:

Mand	•
Kvinde	+

Lønmodtagerens alder:

15-29 år	•
30-39 år	0
40-49 år	-
50-66 år	-

Senest afsluttede erhvervsuddannelse:

Folkeskole/gymnasium	•
Erhvervsfaglig	+
Videregående uddannelse	+

Normal ugentlig arbejdstid:

Under 37 timer	•
37 timer og derover	-

Bilagstabel 4.2.b.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholdes betydning for om lønmodtagere vurderer, at ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at de selv og/eller deres kollegaer aflastes. Modul inklusive branche.

<i>Branche:</i>	
Primær sektor	•
Sekundær sektor	0
Handel	+
Privat service	0
Offentlig service	+
Andet	0
<i>Virksomhedsstørrelse:</i>	
Under 50 ansatte	•
50 ansatte og derover	-
<i>Normal ugentlig arbejdstid:</i>	
Under 37 timer	•
37 timer og derover	-

Bilagstabel 4.2.c.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholds betydning for om lønmodtagere vurderer, at ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at der udføres opgaver, som ellers ikke ville være blevet udført. Model inklusive virksomhedens ejerforhold.

Virksomhedens ejerforhold:

Offentlig	•
Privat	-

Virksomhedsstørrelse:

Under 50 ansatte	•
50 ansatte og derover	-

Lønmodtagerens alder:

15-29 år	•
30-39 år	+
40-49 år	0
50-66 år	0

Senest afsluttede erhvervsuddannelse:

Folkeskole/gymnasium	•
Erhvervsfaglig	0
Videregående uddannelse	+

Antal underordnede:

Ingen	•
1-9	+
10 og derover	+

Arbejder om natten:

Ja	•
Nej	+

Bilagstabel 4.2.d.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholdes betydning for om lønmodtagere vurderer, at ansatte på særlige vilkår mv. betyder, at der udføres opgaver, som ellers ikke ville være blevet udført. Model inklusive branche.

Branche:

Primær sektor	•
Sekundær sektor	0
Handel	0
Privat service	0
Offentlig service	0
Andet	0

Lønmodtagerens alder:

15-29 år	•
30-39 år	+
40-49 år	+
50-66 år	0

Senest afsluttede erhvervsuddannelse:

Folkeskole/gymnasium	•
Erhvervsfaglig	0
Videregående uddannelse	+

Antal underordnede:

Ingen	•
1-9	+
10 og derover	+

Arbejder om natten:

Ja	•
Nej	0

Bilag 4.3.

Logistisk regression af lønmodtagernes holdning til a) fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne og b) ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne

Der er gennemført en logistisk regression med lønmodtagernes holdning til hhv. fastholdelse af medarbejdere og ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne som dikotome afhængige variabler (positiv holdning på den ene side, neutral/negativ holdning samt "ved ikke" på den anden). Der er gennemført en analyse af denne type for hvert af de to spørgsmål.

Undersøgelsen foretages for de lønmodtagere, der angiver en normal ugentlig arbejdstid på 15 timer eller derover.

De uafhængige variabler, der inddrages i analysen, beskriver lønmodtagerens personlige karakteristika og arbejdsforhold, samt karakteristika ved den virksomhed, som lønmodtageren er ansat på.

Karakteristika ved virksomheden:

- Ejerforhold (offentlig eller privat ejet)
- Antal ansatte (under 50, 50 og derover)
- Branche (primær sektor, sekundær sektor, handel, privat service, offentlig service og andet)
- Geografisk placering (østdanmark, Fyn, vestdanmark)

Karakteristika ved lønmodtageren og lønmodtagerens arbejdsforhold:

Køn (mand, kvinde)

- Alder (15-29 år, 30-39 år, 40-49 år, 50-66 år)
- Senest afsluttede erhvervsuddannelse (folkeskole/gymnasium, erhvervsfaglig, videregående)
- Lønmodtagerens anciennitet på virksomheden (under 2 år, 2-10 år, 11-19 år, 20 år og derover)
- Antal underordnede (ingen, 1-9, 10 og derover)
- Normal ugentlig arbejdstid (under 37 timer, 37 timer og derover)
- Skifteholdsarbejde (ja, regelmæssigt/af og til, nej)

- Natarbejde (ja, regelmæssigt/af og til, nej)
- Arbejdsmarkedsstatus for et år siden (i beskæftigelse, uden for beskæftigelse)
- Antal sygedage inden for de sidste 12 mdr. (14 dage og derunder, over 14 dage)
- Handicap eller kronisk sygdom (ja, nej)
- Nedsat arbejdsevne (ja, nej)

Da der er en statistisk sammenhæng imellem ejerforhold og branche, undersøges disse to variabler hver for sig (i hver sin model).

Resultaterne ses i bilagstabellerne 4.2.a-4.2.d. I tabellerne angiver symbolet •, at der er tale om referencekategorien. Et +(-) ud for en kategori angiver, at personer i denne kategori har en signifikant større (lavere) sandsynlighed end personer i referencekategorien for at give udtryk for en positiv holdning til fastholdelse henholdsvis ansættelse af personer udefra med nedsat arbejdsevne. Et 0 angiver, at personer i den pågældende kategori ikke adskiller sig signifikant for personer i referencekategorien.

Bilagstabel 4.3.a.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholds betydning for om lønmodtagere tilkendegiver, at de er positive over for, at medarbejdere på virksomheden, som får nedsat arbejdsevne, fastholdes i beskæftigelse (fx skånejob, fleksjob). Model inklusive virksomhedens ejerforhold.

Virksomhedens størrelse:

1-49 ansatte	•
50 ansatte og derover	+

Køn:

Mand	•
Kvinde	+

Lønmodtagerens alder:

15-29 år	•
30-39 år	+
40-49 år	+
50-66 år	+

Senest afsluttede erhvervsuddannelse:

Folkeskole/gymnasium	•
Erhvervsfaglig	+
Videregående uddannelse	+

Arbejder om natten:

Ja	•
Nej	+

Anm.: I modellen indgår også variablen ejerforhold. Denne blev dog ikke signifikant og er derfor ikke vist i tabellen.

Bilagstabel 4.3.b

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholds betydning for om lønmodtagere tilkendegiver, at de er positive over for, at medarbejdere på virksomheden, som får nedsat arbejdsevne, fastholdes i beskæftigelse (fx skånejob, fleksjob). Model inklusive branche.

Virksomhedens størrelse:

1-49 ansatte	•
50 ansatte og derover	+

Køn:

Mand	•
Kvinde	+

Lønmodtagerens alder:

15-29 år	•
30-39 år	+
40-49 år	+
50-66 år	+

Senest afsluttede erhvervsuddannelse:

Folkeskole/gymnasium	•
Erhvervsfaglig	+
Videregående uddannelse	+

Arbejder om natten:

Ja	•
Nej	+

Anm.: I modellen indgår også variabelen branche. Denne blev dog ikke signifikant og er derfor ikke vist i tabellen.

Bilagstabel 4.3.c.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholds betydning for om lønmodtagere tilkendegiver, at de er positive over for, at der ansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på deres arbejdsplads. Model inklusive virksomhedens ejerforhold.

Ejerforhold:

Offentlig	•
Privat	-

Lønmodtagerens alder:

15-29 år	•
30-39 år	+
40-49 år	+
50-66 år	+

Senest afsluttede erhvervsuddannelse:

Folkeskole/gymnasium	•
Erhvervsfaglig	+
Videregående uddannelse	+

Antal underordnede:

Ingen	•
1-9	-
10 og derover	-

Lønmodtagerens anciennitet på virksomheden:

Under 2 år	•
2-10 år	-
11-19 år	0
20 år og derover	-

Natarbejde:

Ja, regelmæssigt/af og til	•
Nej	+

Handicap eller kronisk sygdom:

Ja	•
Nej	-

Bilagstabel 4.3.d.

Signifikante variabler i logistisk regression af forskellige forholds betydning for om lønmodtagere tilkendegiver, at de er positive over for, at der ansættes personer udefra med nedsat arbejdsevne på deres arbejdsplads. Model inklusive branche.

<i>Branche:</i>	
Primær sektor	•
Sekundær sektor	0
Handel	0
Privat service	0
Offentlig service	0
Andet	0
<i>Virksomhedens størrelse:</i>	
1-49 ansatte	•
50 ansatte og derover	+
<i>Lønmodtagerens alder:</i>	
15-29 år	•
30-39 år	+
40-49 år	+
50-66 år	+
<i>Lønmodtagerens anciennitet på arbejdspladsen:</i>	
Under 2 år	•
2-10 år	-
11-19 år	0
20 år og derover	-
<i>Natarbejde:</i>	
Ja, regelmæssigt/af og til	•
Nej	+

Litteratur

Aarts, L.J.M. & de Jong, P.R. (1992)

Economics Aspects of Disability Behavior. Amsterdam: Elsevier Science Publishers B.V.

Albæk, K. & Sørensen, B. E. (1998)

Worker Flows and Job Flows in Danish Manufacturing, 1980-91. The Economic Journal, 108 (November), p. 1750-1771.

Bengtsson, S. (1997)

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

Borg, V. & Burr, H. (red.) (1997)

Danske lønmodtageres arbejdsmiljø og helbred 1990-95. København: Arbejdsmiljøinstituttet.

Colbjørnsen, T. (1986)

Dividers in the Labor Market. Oslo: Norwegian University Press.

Danmarks Statistik (1983)

Statistiske Efterretninger. Arbejdsmarked 1987:7. København: Danmarks Statistik.

Danmarks Statistik (1997)

Statistiske Efterretninger. Arbejdsmarked 1997:18. København: Danmarks Statistik.

Danmarks Statistik (2000a)

Statistiske Efterretninger. Arbejdsmarked 2000:7. København: Danmarks Statistik.

Danmarks Statistik (2000b)

Statistiske Efterretninger. Arbejdsmarked 2000:14. København: Danmarks Statistik.

Dansk Arbejdsgiverforening (1999a)

Fraværstatistik 1998. København: Dansk Arbejdsgiverforening.

Dansk Arbejdsgiverforening (1999b)

Socialpolitikken & Arbejdsmarkedet. København: Dansk Arbejdsgiverforening.

Einerhand, M.G.K., Knol, G., Prins, R. & Veerman, T.J. (1995)

Sickness and invalidity arrangements. Facts and figures from six European countries. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Filges, T. (2000)

De langvarige kontanthjælpsmodtagere. København: Socialforskningsinstituttet. Arbejdspapir, marts.

Gründemann, R. W. M. & van Vuuren, C. V. (1997)

Preventing Absenteeism at the Workplace. European Research Report. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Holt, H. (1998)

En kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar. København: Socialforskningsinstituttet 98:1.

Høgelund, J. (1999a)

Bringing the Sick Back to Work. Labour Market Reintegration of the Long-Term Sick-Listed in the Netherlands and Denmark. Ph.d.-afhandling (ikke publiceret). Roskilde Universitetscenter og Socialforskningsinstituttet.

Høgelund, J. (1999b)

Reintegration Policies in the Netherlands and Denmark: The Role of Employers. København: Socialforskningsinstituttet: Working paper, december.

Høgelund, J. (2000)

Work Incapacity and Reintegration: a literature review, i: Bloch, F.S. & Prins, R. (eds.): *Who Returns to Work and Why? A Six-Country Study on Work Incapacity and Reintegration*. U.S.A.: Transaction Publishers.

- Høgelund, J. & Modvig, J. (1998)**
Langtidssygemeldte med rygproblemer - en forløbsundersøgelse i 24 kommuner. Socialforskningsinstituttet: København: Arbejdspapir, november.
- Ingerslev, O. & Pedersen, L. (1996)**
Marginalisering 1990-1994. København: Socialforskningsinstituttet 96:19.
- Kearney, J. (2000)**
A Closer Look at Work Resumption, i: Bloch, F.S. & Prins, R. (eds.): Who Returns to Work and Why? A Six-Country Study on Work Incapacity and Reintegration. U.S.A.: Transaction Publishers.
- Koch, A. Eskelinen, L., Jensen, M. & Lyk-Jensen, K. (1997)**
Sygemeldt - og i gang - Evaluering af et udviklingsprojekt om socialforvaltningernes arbejde med sygedagpenge i seks kommuner. København: Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut.
- Larsen, M. & Langager, K. (1998)**
Arbejdsmarkedsreformen og arbejdsmarkedet. Evaluering af arbejdsmarkedsreformen III. København: Socialforskningsinstituttet 98:13.
- Larsen, M. & Weise, H. (1999)**
Virksomheders sociale engagement. Årbog 1999. København: Socialforskningsinstituttet 99:16.
- Lindqvist, R. (1995)**
Arbete, sjukdom och rehabilitering, i: Marklund, S. (red.), Rehabilitering i ett samhällsperspektiv. Lund: Studentlitteratur.
- Nord-Larsen, M. (1991)**
Langvarig sygdom - problemer og konsekvenser. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 91:5.
- Ottosen, M.H. (1992)**
Kan de få arbejde? De fremmede i Danmark 1. København: Socialforskningsinstituttet. Pjece 34.

Rosdahl, A. (1984)

Arbejdsløshedsundersøgelserne 6: Ledighedens sammensætning. København: Socialforskningsinstituttet. Publikation 138.

Rosdahl (1996)

Jobtræning og skånejob - er der plads til de svage på virksomhederne? Social Forskning, august 1996, særnummer. København: Socialforskningsinstituttet.

Selenius, L. & Ahonen, G. (1995)

Varför varierer sjukfrånvaron i Norden? - förklaringsansatser i empirisk belysning. København: Nordisk Ministeråd. Nord:1995:6

Socialkommissionen (1992)

Uden arbejde - overførselsindkomst til midtergruppen. København: Socialkommissionen.

Socialforskningsinstituttets udgivelser siden 1.1.1999

- 99:1 Bengtsson, S.: Social service til alle - om organisering gennem 30 år. 1999. 192 s. ISBN 87-7487-606-6. Kr. 120,00.
- 99:2 Bunnage, D. & Bruhn, H.H.: De unge ældre i år 2010. 1999. 144 s. ISBN 87-7487-607-4. Kr. 100,00.
- 99:3 Vestergaard, H., Benjaminsen, L., Christensen, G., Mazanti, B., Munk, A. & Ørum Rasmussen, I.: Byudvalgets boligsociale aktiviteter. SBI-rapport 311. I samarbejde med Statens Byggeforskningsinstitut. 1999. 148 s. ISBN 87-563-1037-4. Kr. 250,00.
- 99:4 Heide Ottosen, M.: Børnesagkyndig rådgivning. Evaluering af et forsøg i to statsamter. 1999. 196 s. ISBN 87-7487-609-0. Kr. 130,00.
- 99:5 Christensen, E.: Forældre i fængsel - en undersøgelse af børns og forældres erfaringer. 1999. 124 s. ISBN 87-7487-610-4. Kr. 95,00.
- 99:6 Gregersen, O. & Nygaard Christoffersen, M.: Langvarige sociale sager - klienternes holdninger. 1999. 195 s. ISBN 87-7487-612-0. Kr. 130,00.
- 99:7 Liebing, C.S., Pico Geerdsen, L., Munksgaard, M.B. & Pedersen, L.: SofiS - en strukturmodel. 1999. 99 s. ISBN 87-7487-613-9. Kr. 85,00.
- 99:8 Csonka, A.: Det fleksible arbejde. 1999. 107 s. ISBN 87-7487-614-7. Kr. 90,00.
- 99:9 Ekspertgruppen om social arv: Social arv - en oversigt over foreliggende viden. 1999. 164 s. ISBN 87-7487-617-1. Kr. 85,00.
- 99:10 Binder, M.: Aktiv arbejdsmarkedspolitik og økonomisk marginalisering - en teoretisk analyse af den aktive arbejdsmarkedspolitik's langsigtede virkninger på ledighedens størrelse og fordeling. Ph.d.-afhandling, Økonomisk Institut, Københavns Universitet. Rød serie nr. 55. 1999. 205 s.
- 99:11 Fridberg, T.: Skolebørns fritidsaktiviteter - Kultur- og fritidsaktivitetsundersøgelsen 1998. 1999. 159 s. ISBN 87-7487-619-8. Kr. 110,00.
- 99:12 Bach, H.B.: Længerevarende ledighed - jobsøgning og beskæftigelseschancer. 1999. 111 s. ISBN 87-7487-620-1. Kr. 85,00.
- 99:13 Gregersen, O.: Kommuner i front - organisationsudvikling blandt kommunale socialforvaltninger. 1999. 147 s. ISBN 87-7487-622-8. Kr. 120,00.

- 99:14 Hansen, H.: Elements of Social Security. 1999. 242 s. ISBN 87-7487-623-6.
- 99:15 Bengtsson, S. & Høgelund, J.: Reform af førtidspensionen – hvad kan vi lære af erfaringerne fra Holland og Sverige? 1999. 129 s. ISBN 87-7487-624-4. Kr. 110,00.
- 99:16 Larsen, M. & Weise, H.: Virksomhedernes sociale engagement. Årbog 1999. 1999. 177 s. ISBN 87-7487-625-2. Kr. 115,00.
- 99:17 Ploug, N. & Søndergaard, J.: Velfærdssamfundets fremtid. Sammenfatning af resultater og indsigter fra Socialforskningsinstituttets forskningsprogram. 1999. 101 s. ISBN 87-7487-626-0. Kr. 90,00.
- 99:18 Nygaard Christoffersen, M.: Risikofaktorer i barndommen – en forløbsundersøgelse særligt med henblik på forældres psykiske sygdomme. 2000. 141 s. ISBN 87-7487-627-9. Kr. 135,00.
- 99:19 Munk, A.: Byudvalgets boligsociale indsats. SBI-rapport 319. I samarbejde med Statens Byggeforskningsinstitut. 1999. 90 s. ISBN 87-563-1033-1. Kr. 175,00.
- 99:20 Larsen, M., Rosdahl, A. & Weise, H.: Virksomheders sociale engagement. Årbog 1999 – Sammenfatning. 1999. 37 s. ISBN 87-7487-628-7. Kr. 55,00.
- 99:21 Stax, T.B.: Én gang socialt marginaliseret – altid ...? En analyse af ca. 1.000 menneskers livsforløb efter ophold på forsorgshjem, herberger, krisecentre mv. i '88-'89. 2000. 246 s. ISBN 87-7487-629-5. Kr. 150,00.
- 99:22 Andersen, D. & Hestbæk, A-D.: Ansvar og værdier. En undersøgelse i børnefamilier. 2000. 321 s. ISBN 87-7487-630-9. Kr. 210,00.
- 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 organisationsformer i danske virksomheder. Ph.d.-afhandling, 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 levkår 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 nydanskernes 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.

Social Forskning er instituttets nyhedsblad. Det udkommer fire gange om året og orienterer i en lettilgængelig form om resultaterne af instituttets arbejde. Lejlighedsvis udkommer Social Forskning som udvidet tema-nummer med bidragydere udefra.

Abonnementet er gratis og kan tegnes ved henvendelse til instituttet.
Tema-nummer af Social Forskning: Social arv. December '99

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.