

Virksomhedernes sociale ansvar

En analyse af medarbejdernes holdninger og erfaringer på FTF-området

Bredgaard, Thomas

Publication date:
2016

Document Version
Anden version

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):

Bredgaard, T. (2016). *Virksomhedernes sociale ansvar: En analyse af medarbejdernes holdninger og erfaringer på FTF-området*. FTF. FTF dokumentation Bind 2016 Nr. 2

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Virksomhedernes sociale ansvar

- en analyse af medarbejdernes holdninger og erfaringer på FTF-området

Af Lektor Thomas Bredgaard (ph.d.)
Institut for Statskundskab ved Aalborg Universitet

Ansvarshavende redaktør:
Flemming Andersen, kommunikationschef
Foto: Sif Meincke
Layout: FTF
Tryk: FTF
1. oplag: 200 eksemplarer
Maj 2016
ISBN-nummer: 978-87-7356-164-5

Bestilling:
Telefon 33 36 88 00 eller ftf@ftf.dk
Pris medlemmer: kr. 20,-
Pris ikke-medlemmer: kr. 50,-

FTF – Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte
Niels Hemmingsens Gade 12 – Postboks 1169 – 1010 København K
Tlf: 33 36 88 00 – Fax: 33 36 88 80 – E-mail: ftf@ftf.dk – www.ftf.dk



Indhold

Forord	5
1. Indledning	6
2. Virksomhedernes sociale ansvar som offentlig politik	7
2.1 Udviklingen i VSA-politikken: Fra socialpolitik til erhvervs- og vækstpolitik	8
2.2 Fornyet fokus på social ansvarlighed på beskæftigelsesområdet	12
3. Omfang og karakter af socialt ansvar i den offentlige og private sektor	15
4. Det sociale ansvar på FTF-arbejdspladser	16
4.1 Hvorfor påtager virksomhederne sig et socialt ansvar?	17
4.2 Medarbejderinddragelse og indflydelse	18
4.3 Arbejdsmiljømæssige konsekvenser af det sociale ansvar	20
5. Konklusioner, diskussion og anbefalinger	25
6. Referencer	28



Virksomhedernes sociale ansvar

Uanset hvilken regering, der har siddet med magten gennem de seneste mange år, har regeringsgrundlaget indeholdt beslutninger om at reducere antallet af personer, der modtager overførselsindkomst som forsørgelsesgrundlag. Det gælder især de personer, der har andre problemer end ledighed.

Ud fra deisen om, at det skal kunne betale sig at arbejde, har skiftende regeringer ligeledes reduceret de offentlige ydelser på en række områder ud fra den tankegang, at et økonomisk incitament for den enkelte automatisk vil få flere i arbejde.

Den tese har vist sig ikke at kunne stå alene. Der er ikke meget der tyder på, at fattigdom gør vejen til arbejdsmarkedet meget mere farbar. De lavere ydelser har gennem årene ikke væsentligt nedsat antallet, der lever af økonomisk hjælp fra det offentlige. Derfor er det nødvendigt at rette fokus fra den enkelte ydelsesmodtager til de virksomheder, der skal åbne dørene for de mange, der står udenfor og som gerne vil arbejde på vilkår, der kan tilpasses deres kompetencer, helbredssituation og arbejdsevne.

Heldigvis har en del, specielt større virksomheder, fået øjnene op for gevinsterne ved at ansætte den gruppe, der er i udkanten af arbejdsmarkedet. Men det er slet ikke nok. Hvis det skal blive en succes, er der langt flere – små som store – virksomheder, der skal bidrage med et socialt ansvar og større rummelighed.

FTF ønsker derfor at sætte fokus på virksomhedernes rolle for at få reduceret antallet af borgere på overførselsindkomst. Det handler om at få flere virksomheder

til at efterspørge og ansætte arbejdskraft, der ikke kan leve op til den samme arbejdsindsats, som medarbejdere, der er ansat på helt ordinære vilkår.

Der er allerede mange offentlige tilskudsordninger, der yder en væsentlig økonomisk støtte til virksomheder, der ansætter udsatte borgere. På trods heraf får gruppen i udkanten af arbejdsmarkedet ikke mange jobtilbud.

FTF har bedt Thomas Bredgaard om at udarbejde denne dokumentation. Den beskriver den historiske udvikling vedrørende regulering af den offentlige politik om virksomhedernes sociale ansvar, en undersøgelse af det sociale ansvar på FTF-arbejdspladser, herunder medarbejdernes holdninger til ekstraordinært ansatte og deres vurdering af bl.a. arbejdsmiljømæssige implikationer. På det grundlag, indeholder dokumentationen en række pejlemærker for indsatsen, der er målrettet politikere, ledere og medarbejderrepræsentanter på arbejdspladserne.

Der er behov for at vi får et stærkere fokus på, hvordan virksomhederne kan bidrage og løfte et større socialt ansvar, og jeg håber at virksomheder, organisationer og politikere vil bruge anbefalingerne, så vi bedre kan sikre de mere udsatte borgere plads på arbejdsmarkedet.

God læselyst!

Bente Sorgenfrey, formand for FTF

1. Indledning

I første del af notatet beskrives samspillet mellem offentlig regulering og virksomhedernes sociale ansvar samt den særlige danske tilgang til regulering af det sociale ansvar. Der er siden politikken om det sociale ansvar blev lanceret i Socialministeriet i 1994 sket en markant forandring af politikken. Fra en særlig dansk forståelse af socialt ansvar som et arbejdspladsansvar for udsatte grupper til en bred international forståelse af samfundsansvar. Ansvaret for politikken er samtidig flyttet fra Socialministeriet til Beskæftigelsesministeriet og senest delvist til Erhvervs- og Vækstministeriet. Beskæftigelsesindsatsen i forhold til fastholdelse og integration er dog fortsat placeret i Beskæftigelsesministeriet.

I anden del af notatet sammenlignes det sociale ansvar i den offentlige og private sektor. Eksisterende undersøgelser viser en markant overvægt af offentlige virksomheder, som påtager sig et socialt ansvar sammenlignet med private virksomheder. Det gælder uanset om der måles på ansættelse af medarbejdere med reduceret arbejdsevne eller arbejdsløse og uanset, hvilke typer ordninger virksomhederne benytter (fx virksomhedspraktik, løntilskud, fleksjob m.v.).

I tredje del af notatet undersøges gennem en spørgeskemaundersøgelse til FTF-medlemmer, hvilke erfaringer og holdninger medarbejderne på FTF-området har til ansættelse af personer på særlige vilkår. Undersøgelsen påviser ligeledes, at der er en skæv fordeling af det sociale ansvar mellem den offentlige og private sektor på FTF-området. Dernæst undersøges virksomhedernes motiver for at påtage sig et socialt ansvar, omfanget af medarbejderinddragelse og de arbejdsmiljømæssige konsekvenser af ansættelser af personer på særlige vilkår.

Afslutningsvist sammenfattes de væsentligste resultater af spørgeskemaundersøgelsen til FTF-medarbejdere og det diskuteres, hvilke redskaber, der kan tages i anvendelse for at sikre, at virksomhederne påtager sig et større socialt ansvar, herunder hvordan der kan sikres en bedre fordeling af det sociale ansvar imellem den offentlige og private sektor.

2. Virksomhedernes sociale ansvar som offentlig politik¹

Det er en udbredt opfattelse, at virksomhedernes sociale ansvar (VSA) er frivillige initiativer, som virksomhederne selv vælger at iværksætte for at bidrage til at løse samfundsmæssige problemer, fx bekæmpelse af arbejdsløshed, forurening, korruption eller beskyttelse af menneskerettigheder. Det er også korrekt, men dermed overses, at der er et vigtigt samspil mellem politisk regulering og VSA. I Danmark har offentlig politik og beslutninger spillet en vigtig rolle for udformningen af socialt ansvar i virksomhederne. Sådan har det været siden den første offentlige politik om VSA blev lanceret af Socialministeriet i 1990'ernes begyndelse og indtil i dag, hvor det sociale ansvar delvist er overflyttet til Erhvervs- og Vækstministeriets ressortområde. Politikere og myndigheder har samarbejdet med erhvervslivet og tilskyndet virksomhederne til at opføre sig socialt ansvarligt. Forståelsen af VSA har dog ændret sig meget i løbet af historien, hvilket har betydning for, hvordan konceptet i øjeblikket udfoldes. Det vender vi tilbage til, men først gives et kort overblik over, hvilke muligheder politiske beslutningstagere har for at påvirke det sociale ansvar i virksomhederne.

Former for regulering af det sociale ansvar

Virksomhedernes sociale ansvar udelukker ikke politisk regulering. Tværtimod er der en stærk sammenhæng mellem politisk regulering og virksomhedernes praktisering af social ansvarlighed. Denne sammenhæng overses, hvis det sociale ansvar alene betragtes som et frivilligt og uforpligtende ansvar virksomhederne kan vælge at forholde sig til.

I EU-kommissionens forståelse af VSA (Corporate Social Responsibility, CSR) fra 2001 blev frivillighed ligefrem beskrevet som en integreret del af definitionen af begrebet: "[Virksomhedernes sociale ansvar er] et koncept, hvor virksomhederne frivilligt integrerer sociale og miljømæssige i deres forretningsaktiviteter og i deres interaktion med deres interessenter" (Europa-kommissionen 2001: 6). Alligevel pressede EU-kommissionen efterfølgende på for at overtale og tilskynde flere virksomheder i Europa til at påtage sig større sociale og miljømæssige forpligtelser.

Det vil omvendt også møde modstand blandt virksomhederne at indbygge frivillighedens modstykke – tvang – i selve definitionen af social ansvarlighed. Det kan afholde nogle virksomheder fra at deltage aktivt og engagerer i dagsordenen om social ansvarlighed ud fra et argument om, at det påvirker virksomhedernes konkurrenceevne, ledelsesret, innovation osv.

Der er således fundet en balance mellem frivillighed og tvang i den offentlige regulering af VSA. Offentlig politik omkring socialt ansvar bygger i stigende grad på såkaldt blød regulering i form af overtalelse til selvregulering, økonomiske incitamenter og hjælp til selvhjælp. VSA skal ifølge denne tilgang befordres ikke beordres, hvilket gerne skulle medføre at virksomhederne bliver medspillere frem for modspillere. I modsætning til hård regulering (fx bindende regler og forpligtelser) er der ikke direkte sanktioner forbundet med manglende efterlevelse af blød regulering. Selvom det ikke er muligt at straffe virksomheder, som ikke lever op til forventningerne om socialt ansvar, er der alligevel indbygget mekanismer til at øge efterlevelsen i blød regulering. Det kan fx være såkaldt "naming and shaming", hvor der ved hjælp af sammenligninger (benchmarking) af virksomhedernes performance fremhæves, hvilke virksomheder, der ikke lever op til forpligtelser og forventninger. Logikken er, at virksomheder, som bliver stillet til offentligt skue for manglende social ansvarlighed, frivilligt vil øge deres ansvarlighed efterfølgende.²

Hvad er det så konkret for roller og instrumenter, som det offentlige kan anvende til at fremme VSA? Fox m.fl. (2002) beskriver fire offentlige roller i udviklingen af CSR-politik:

1. **At bemyndige:** Politiske beslutningstagere kan fastsætte standarder for virksomheders forpligtelser og præstationer i lovgivningen fx måltal, kvoter eller minimumsstandarder. Dette er den minimale sokkelhøjde, som virksomhederne er forpligtede til at efterleve. Myndighederne kan iværksætte sanktioner (fx bøder, påbud eller forbud), hvis virksomhederne ikke lever op til standarderne eller yde belønning til virksomheder, der opfylder kravene. I Danmark er der generelt høj standarder for social

² Logikken om "naming and shaming" er fx indbygget i det sociale afrapporteringskrav, hvor store og børsnoterede virksomheder er forpligtede til at forholde sig til socialt ansvar i årsrapporterne. Der er ingen sanktioner for virksomheder, som undlader at gøre det, men en antagelse om, at virksomhederne kan risikere at blive udstillet i offentligheden, fx medierne, for manglende efterlevelse af afrapporteringskravet.

¹ Hvor ikke andet er angivet bygger dette afsnit på Bredgaard (2014): *Virksomhedernes sociale ansvar - et studie i politisk forandring*, Aalborg Universitetsforlag

og miljømæssig ansvarlighed som er etableret gennem lovgivning og kollektive overenskomster. Det har bidraget til at give Danmark en førerposition i forhold til andre lande. Da politikken om VSA blev lanceret af Socialministeriet i begyndelsen af 1990'erne var det derfor også en grundantagelse blandt interessenterne, at politikken skulle bygge ovenpå denne sokkel af social ansvarlighed samt at kvoteordninger og tvang ville gøre virksomhederne til modspillere i stedet for medspillere (jf. Bredgaard, 2004).

2. **At facilitere:** Beslutningstagere kan facilitere et samarbejde ved at tilskynde og stimulere virksomheder til at engagere sig i VSA-dagsordenen. Dette kan ske ved, at det offentlige påtager sig en katalyserende og understøttende rolle, fx ved at skabe dialog, viden og debat eller benytte økonomiske tilskudsordninger. Den danske tilgang til VSA har i høj grad handlet om at facilitere virksomhedernes deltagelse. Dette er sket gennem utallige konferencer, seminarer og undervisningstilbud, som har sat social ansvarlighed højere på virksomhedernes dagsorden og spredt det "gode budskab". Der er ligeledes mange muligheder i beskæftigelseslovgivningen for tilskud til ansættelse af personer på særlige vilkår (jf. nedenfor). Tilskudsordningerne er blevet udvidet i gennem en lang årrække. Jobcentrerne har endvidere med beskæftigelsesreformen haft fokus på at styrke det virksomhedsopsøgende arbejde for at øge virksomhedernes indsats for fastholdelse og integration. Senest er Jobservice Danmark oprettet. Hotlinen giver alle virksomhed mulighed for én indgang til beskæftigessystemet, hvis de har brug for hjælp i forhold til at rekruttere, fastholde eller opkvalificere ledige eller medarbejdere. I forhold til styring er pointen at disse instrumenter bygger på frivillig deltagelse og beforder virksomheder til aktiv medskabelse.

3. **At skabe partnerskab:** Offentlige myndigheder kan skabe strategiske partnerskaber med virksomheder og i fælleskab søge løsninger på komplekse sociale og miljømæssige problemstillinger. Offentlige myndigheds rolle kan være som deltager eller mere aktivt at være den, der etablerer og faciliterer partnerskabet. Denne rolle har danske myndigheder også benyttet i høj grad gennem tiden. Det gælder lige fra de første virksomhedsnetværk for socialt ansvar, hvor udvalgte foregangsvirksom-

heder blev inviteret til at rådgive socialministeren til Rådet for Samfundsansvar for rådgiver regeringen om CSR. På beskæftigelsesområdet har der ligeledes været institutionaliserede partnerskaber omkring det rummelige arbejdsmarked (fx lokale koordinationsudvalg og lokale beskæftigelsesråd) samt forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen (fx senest omkring integration af flygtninge).

4. **At skabe tilslutning:** Den offentlige sektor kan tilslutte sig en VSA-dagsorden eller initiativ. Dette kan ske ved at gå forrest og lede gennem sit eget eksempel (fx socialt ansvarlige indkøb, udbud og personalepolitikker) eller fremhæve eksemplariske virksomheder (fx uddele priser og hædersbevisninger). Denne rolle er også benyttet i Danmark, fx omkring kommunernes anvendelse af sociale klausuler i forbindelse med større anlægsopgaver (uddannelsesklausuler) og officielle prisuddelinger for social ansvarlighed (fx CSR-awards).

Vi skal i det følgende se, hvordan alle disse roller gennem tiden er anvendt i udviklingen af den danske politik om VSA. Det illustrerer, at myndighederne og det offentlige har spillet en væsentlig rolle i at drive VSA-dagsordenen frem og påvirke virksomhedernes opfattelse af social ansvarlighed.

2.1 Udviklingen i VSA-politikken:

Fra socialpolitik til erhvervs- og vækstpolitik

Danmark var et af de første lande i verden til at lancere en offentlig politik om VSA. Det skete med Socialministeriets kampagne "Det angår os alle" fra 1994. Formålet var at overtale og anspore virksomhederne til at påtage sig et større ansvar for at forebygge, fastholde og integrere arbejdskraft på særlige vilkår. Det var bemærkelsesværdigt på daværende tidspunkt, idet det sociale ansvar i mange andre lande ikke var et offentligt politikområde, men et område som man overlod til virksomhedernes eget initiativ.

I det følgende skal vi se, hvordan denne politik og rollerne har udviklet sig gennem de seneste to årtier. Der er nemlig uden større politiske sværds slag eller offentlig debat sket en markant forandring af forståelsen og indholdet i det sociale ansvar: Fra en særlig dansk forståelse af socialt ansvar som et arbejdspladsansvar til en bred international forståelse af socialt ansvar som et samfundsansvar. Og et skifte i ansvarligt ministerium

fra Socialministeriet til Beskæftigelsesministeriet og delvist til Erhvervs- og Vækstministeriet.

Da VSA-politikken blev lanceret under den daværende SR-regering af socialministeren i 1994 var formålet at skabe et mere inkluderende arbejdsmarked og en mere bæredygtig socialpolitik. Socialministeren appellerede til virksomhederne om at spille en mere aktiv rolle i socialpolitikken. Det skete i en periode, hvor ledigheden var rekordhøj (12,5 pct. af arbejdsstyrken) og udgifterne til sociale ydelser udgjorde omkring en tredjedel af bruttonationalproduktet. Der var behov for at aflaste staten og begrænse de sociale udgifter. Dette kunne blandt andet ske ved, at virksomhederne i højere grad deltog i indsatsen for samfundets svage grupper og indførte personalepolitikker med sociale og familiepolitiske dimensioner, der tog hånd om de ansattes velfærd og forebyggede nedslidning og udstødelse fra arbejdspladserne.

Fra starten blev VSA med andre ord defineret som et spørgsmål om at integrere personer, som stod udenfor arbejdsmarkedet, samt om at forebygge og fastholde personer, som var i risiko for at blive udstødt fra arbejdspladserne. Det vil sige som et ansvar på arbejdspladserne i forhold til arbejdsmarkedets "marginalgrupper". Selve begrebet "virksomhedernes sociale ansvar" slog hurtigt igennem og blev et begreb, som både virksomhederne og arbejdsmarkedets parter begyndte at forholde sig til. Det bekræftede Socialministeriet i, at de havde opfundet det rette begreb på det rette tidspunkt. Socialministeriet benyttede især facilitator- og partnerskabsrollen. VSA-politikken blev lanceret som en offentlig kampagne og var startskuddet til en række velbesøgte konferencer og seminarer om socialt ansvar. Med økonomiske tilskudsordninger som offentlige finansierede løntilskudsordninger blev virksomhederne tilskyndet til at integrere ledige på arbejdsmarkedet. Desuden blev førende virksomheder inviteret til at rådgive Socialministeren omkring socialt ansvar i både nationale og regionale netværk af virksomhedsledere. Det lykkedes med denne strategi at få sat begrebet socialt ansvar på den offentlige dagsorden og få virksomhederne til at engagere sig i debatten (jf. Bredgaard, 2004).

I slutningen af 1990'erne skiftede navnet på politikken gradvist til "Det Rummelige Arbejdsmarked" (DRAM). Poul Nyrup Rasmussen anvendte første gang "Det rummelige arbejdsmarked", som en samlebetegnelse for den danske CSR-tilgang på en FN-konference i

1997. I slutningen af 1990'erne faldt ledigheden og den arbejdsmarkedspolitiske dagsorden skiftede gradvist fra bekæmpelse af ledighed til forøgelse af arbejdsudbuddet. DRAM signalerede derfor, at opgaven var ændret fra at gøre "plads til alle" til en situation, hvor der ville blive "brug for alle" på arbejdsmarkedet. Der var i den forbindelse en voksende politisk erkendelse af, at højkonjunktoren, som havde præget perioden fra midten af 1990'erne, ikke af sig selv løste problemerne for ledige med problemer udover ledighed (fx kontanthjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere og personer med reduceret arbejdsevne). Og en voksende erkendelse af, at den hidtidige politik om VSA ikke var tilstrækkelig til at hjælpe disse grupper ind på arbejdsmarkedet.

I Socialministeriet vurderede man, at det i høj grad var muligt, at overtale virksomhederne til at forebygge og fastholde deres egne medarbejdere, som var i risiko for at blive udstødt fra arbejdsmarkedet. Men at det var langt vanskeligere med de anvendte instrumenter at overtale virksomhederne til at integrere personer udefra. Det kom tydeligt frem med den nye fleksjobordning, hvor virksomhederne gennem tilskudsordninger fastholdt egne medarbejdere, men i langt mindre omfang integrerede personer med nedsat arbejdsevne udefra.

For at styrke integrationen af personer på offentlig forsørgelse på arbejdsmarkedet indkaldte regeringen derfor til tre- og firepartsforhandlinger i 1997 og 2000. Parterne i forhandlingerne var den daværende SR-regering, fagbevægelsen, arbejdsgiverorganisationerne og Kommunernes Landsforening. Forhandlingerne kom især til at handle om en fordeling af byrderne i forbindelse med regeringens måltal om det antal fleksjob og skånejobs, som var nødvendigt at oprette for at lykkes med at reducere antallet af førtidspensionister (40.000 jobs på særlige vilkår på daværende tidspunkt). Selvom alle parter tilsluttede sig visionen om et mere rummeligt arbejdsmarked, brød forhandlingerne ikke desto mindre sammen uden resultat. Arbejdsgiverorganisationerne ønskede ikke at forpligte sig på et måltal for socialt ansvar, som de tilmed kunne få svært ved at håndhæve overfor deres medlemsvirksomheder. Fagbevægelsen ønskede, at fleks- og skånejobbere skulle få adgang til a-kasserne og optjene dagpengeret, hvilket regeringen afviste. Diskussion om det rummelige arbejdsmarked og forpligtende måltal afslørede således nogle mere grundlæggende interessemodsatninger mellem parterne (jf. Bredgaard, 2004: kapitel 6).

Forhandlingsforløbet demonstrerede desuden, at det er vanskeligt, at anvende den bemyndigende rolle og samtidig fastholde parternes frivillige medvirken. Partnerskabsrollen levede dog videre lokalt, hvor der fra 1998 oprettedes lokale koordinationsudvalg i kommunerne, hvor arbejdsmarkedets parter og kommunerne kunne iværksætte initiativer omkring arbejdsmarkedets rummelighed.³

Med regeringsskiftet i 2001 omdøbtes Arbejdsministeriet til Beskæftigelsesministeriet, som fik nye funktioner tildelt fra andre ministerier, herunder "Det rummelige arbejdsmarked" og aktiveringen af kontanthjælpsmodtagere fra Socialministeriet. Det var imidlertid vanskeligt for den nytiltrådte beskæftigelsesminister, at videreføre et begreb, som i så høj grad var forbundet med den tidligere regering. Internt i ministeriet ændredes navnet til "Virksomhedernes Sociale Engagement" (VSE) på foranledning af arbejdsgiverorganisationerne, som ønskede, at signalere, at "engagement" var mindre forpligtende end "ansvar", og samtidig udviste en større respekt for de tiltag omkring social ansvarlighed som virksomhederne allerede havde gennemført.

I 2004 lancerede Beskæftigelsesministeriet en ny strategi om VSE. Den havde dog mere karakter af en intern begrebsafklaring end en egentlig strategi og udtrykte det forhold, at ministeriet efter overflytningen af politikområdet fra Socialministeriet stort set var begyndt forfra. Der kom ingen nye eller konkrete initiativer som følge af strategipapiret fra Beskæftigelsesministeriet og heller ikke som lovet en politisk handlingsplan. Det indebar, at det sociale ansvar som begreb og politik gradvist blev udvisket på beskæftigelsesområdet.⁴

Den foreløbigt sidste periode i politikken om det sociale ansvar kan betegnes "Corporate Social Responsibility" (CSR) eller med den danske oversættelse "Virksomheders samfundsansvar". Perioden begyndte omkring 2004. Det er en periode, hvor den danske dagsorden om det sociale ansvar i stigende grad bliver identisk med den brede internationale dagsorden. Internationaliseringen af den danske politik falder sammen

3 Med kommunalreformen fra 2007 blev de lokale koordinationsudvalg til lokale beskæftigelsesråd. De blev dog nedlagt igen med beskæftigelsesreformen fra 2014.

4 I litteraturen om institutionel forandring betegnes denne form for gradvis forandring for "drift". Det betyder at institutioner og politikker gradvist bliver forældede, hvis de ikke aktivt vedligeholdes i omgivelser som forandres. Det svarer til en computer, som anvender et forældet styresystem og ikke bliver opdateret (jf. Bredgaard, 2014: kapitel 2).

Europa-kommissionens udspil om CSR fra 2001, hvor socialt ansvar ligeledes defineredes bredt, som et samfundsansvar der inkluderede emner som respekt for menneskerettigheder, bæredygtig udvikling, livslang uddannelse, arbejdstagerrettigheder, engagement i lokalsamfundet, etiske investeringer osv.

Erhvervsministeriet markerede sig i denne periode stærkere og mere selvstændigt i debatten om det sociale ansvar med et særligt fokus på opbygning af CSR-kompetencer i små og mellemstore virksomheder. Der skete således en gradvis forskydning, hvor det nye bredere begreb af socialt ansvar blev flyttet fra det social- og beskæftigelsespolitiske ressortområde til det erhvervspolitiske ressortområde. Forskydningen kulminerede med VK-regeringens handlingsplan for virksomheders samfundsansvar fra 2008. Formålet med handlingsplanen var at gøre Danmark og danske virksomheder internationalt kendte for "ansvarlig vækst" og dermed opnå globale markedsfordele. Fokus var på "forretningsdrevet" samfundsansvar (dvs. adfærd som styrker konkurrenceevnen) og internationalt anerkendte principper for samfundsansvar (jf. Regeringen 2008).⁵ Umiddelbart efter oprettedes Rådet for Samfundsansvar med det samme formål. Rådet skulle rådgive regeringen og styrke dialogen omkring virksomhedernes samfundsansvar samt gøre Danmark og danske virksomheder internationalt kendte for ansvarlig vækst. Handlingsplanen fra 2008 revideres af S-R-SF-regeringen i 2012, men uden, at der foretages nævneværdige ændringer i indholdet eller forståelsen af virksomhedernes samfundsansvar (Regeringen, 2012).

Med den seneste regering i 2015, er Rådet om Samfundsansvar og Rådet for Socialøkonomiske Virksomheder blevet nedlagt. De er erstattet af Dialogforum for Samfundsansvar og Vækst med det formål at bistå virksomhederne med at koble samfundsansvar og vækst. Det nye dialogforum er placeret under det nye Erhvervs- og Vækstministerium.

Erhvervsministeriet har benyttet alle fire roller i forskydningen af den offentlige politik fra et socialt ansvar til et samfundsansvar. Den bemyndigende rolle bruges i mindst grad, men kan findes i forbindelse med kravet om social afrapportering, hvor store børsnoterede virksomheder forpligtes til at forholde sig til deres

5 Det mest omtalte og synlige forslag i handlingsplanen var at gøre det lovpligtigt for de største danske virksomheder, institutionelle investorer og investeringsforeninger, at rapportere om samfundsansvar i ledelsesberetningen i deres årsrapporter.

samfundsansvar i årsregnskabet. Den facilitierende rolle benyttes i højere grad til at tilskynde og stimulere flere virksomheder til at engagere sig i den internationale CSR-dagsorden. Partnerskabsrollen benyttes fx i forbindelse med Rådet om Samfundsansvar, hvor Erhvervsministeriet har søgt at etablere et strategisk partnerskab omkring CSR med de afgørende interesser på området. Den tilsluttende rolle er anvendt i forbindelse med diskussioner omkring socialt ansvarlige indkøbspolitikker i den offentlige sektor og uddeling af forskellige CSR-priser.

De vigtigste punkter i disse to årtiers forandring af den offentlige politik om det sociale ansvar er skitseret i tabel 1 nedenfor.

De er således sket en gradvis, men markant forandring af politikken om det sociale ansvar. De væsentligste ændringer er: (1) Fra en særlig dansk forståelse af socialt ansvar til en bred international forståelse, (2) fra et snævert fokus på arbejdsmarkedet til et bredt fokus på samfundsansvar og (3) fra en social- og arbejdsmarkedspolitisk dagsorden til en erhvervs- og vækst-

politisk dagsorden samt (4) en fortsat udbygning af tilskuds og belønningsordninger til virksomhederne. Det er med andre ord ikke ubetydeligt, hvilket ministerium der formelt har ansvaret for et politikområde. Det ministerium, som opnår det overordnede ansvar for politikområdet bliver, i samspil med regeringen og den ansvarlige minister, i praksis dagsordensfastsættende og politikskabende. De opnår serveretten til at formulere og designe den offentlige politik, så den passer til de prioriteter og forståelser, som dominerer i det pågældende ministerium og hos den ressortansvarlige minister. Ressortministeriet får ressourcer og kompetencer, som kan drive og forandre den politiske proces. Og de trækker et bestemt felt af eksterne aktører og organisationer ind i politikudviklingen (jf. tabel 2). Det har også betydning, at begrebet er blevet bredere og i højere grad er gået fra virksomhedernes sociale ansvar til virksomhedernes samfundsansvar. Herved mistes der fokus på det oprindelige formål; forebyggelse, fastholdelse og integration af ledige og personer på kanten af arbejdsmarkedet.

Tabel 1. Udviklingen i den danske politik om det sociale ansvar

	Virksomhedernes sociale ansvar	Det rummelige arbejdsmarked	Virksomhedernes sociale engagement	Virksomheders samfundsansvar (CSR)
Periode	1994-1997	1997-2001	2001-2004	2004-
Slogan	Plads til alle	Brug for alle	Det betaler sig	Ansvarlig vækst
Formål	Sikre velfærdssamfundets overlevelse og forhindre polarisering på arbejdsmarkedet	Begrænse offentlige udgifter og forøge arbejdsudbuddet	Begrænse offentlige udgifter og forøge arbejdsudbuddet	Markedsføre Danmark i udlandet og fremme virksomhedernes konkurrenceevne
Strategi	At appellere til virksomhedernes samfundssind	At forpligte arbejdsmarkedets parter på at øge arbejdsmarkedets rummelighed	At overtale virksomhederne til at øge deres sociale engagement	At hjælpe virksomhederne til at påtage sig samfundsansvar og bidrage til at markedsføre de samfundsansvarlige virksomheder
Tiltag	Kampagnen "Det angår os alle", udviklingsmidler, nationale netværk af virksomhedsledere	Førtidspensionsreform, fleks- og skånejobs, lokale koordinationsudvalg, firepartsforhandlinger	Ingen nye instrumenter, handlingsplan udebliver. Udbygning af økonomiske tilskudsordninger til virksomhedernes (fx virksomhedspraktik, løntilskud, mentorer)	Handlingsplan om samfundsansvar, undervisning af ledere og medarbejdere i mindre virksomheder, pligt til afrapportering om CSR i årsrapporter
Ressortplacering	Socialministeriet	Socialministeriet/ Arbejdsministeriet	Beskæftigelsesministeriet	Erhvervsministeriet

Tabel 2. Ressortministerier og det sociale ansvar

	Socialministeriet	Beskæftigelsesministeriet	Erhvervsministeriet
Betegnelse	Socialt ansvar	Socialt engagement/ansvar	Samfundsansvar
Fokus	Nationalt	Nationalt	Internationalt
Adressater	Store virksomheder og kommuner	Arbejdsmarkedets parter	Små- og mellemstore virksomheder
Foretrukne instrumenter	Information	Økonomiske tilskyndelser	Information
Styringsmåde	Frivillige sociale partnerskaber	Formelle forhandlinger	Frivillige sociale partnerskaber

Når politikken skifter ressortministerium skifter den navn, fokus og adressater. Hvert ministerium foretrækker desuden bestemte instrumenter frem for andre og har bestemte traditioner for styring og organisering af politik. Dertil kommer forskellige præferencer hos forskellige regeringer og ressortministre.

Socialministeriet anvendte information som politikinstrument (fx kampagner og vidensformidling) og frivillige sociale partnerskaber som organiseringsform (fx Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere). Beskæftigelsesministeriet anvender i højere grad økonomiske tilskyndelser (fx løntilskud og fleksjob) og styring gennem forhandlinger (fx firepartsforhandlinger og de netop afsluttede trepartsforhandlinger om integration af flygtninge). Erhvervsministeriet vender tilbage til information som styringsredskab (fx social afrapporteringspligt) og frivillige sociale partnerskaber som organiseringsform, fx det nyoprettede Dialogforum for samfundsansvar og vækst. Men styringen er nu rettet mod den internationale forståelse af forretningsdrevet samfundsansvar og fokuserer på små- og mellemstore virksomheder.

Med små, upåagtede skridt har den offentlige politik om det sociale ansvar således forandret sig grundlæggende gennem de seneste to årtier. Vi er ved et punkt, hvor det formentlig vil være vanskeligt for de oprindelige igangsættere i Socialministeriet at genkende den politik, som i dag føres af Erhvervs- og vækstministeriet. De vil sikkert også finde den abstrakt og mindre relevant overfor de problemstillinger, som oprindeligt motiverede politikens udvikling. De arbejdsmarkedsproblemer, som oprindeligt ansporede politikudviklingen, er imidlertid ikke forsvundet i mellemtiden.

2.2 Fornyet fokus på social ansvarlighed på beskæftigelsesområdet

Arbejdsmarkedssituationen i dag er betydeligt bedre end i 1990'ernes begyndelse med højere beskæftigelse og lavere ledighed. Men det grundlæggende problem med omkring 20 pct. af befolkningen i den arbejdsdygtige alder på offentlig overførselsindkomst består (jf. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2015). Dertil kommer stigende udfordringer i forhold til integration på arbejdsmarkedet af de mange nytilkomne flygtninge. Et vedholdende fokus på aktivering af virksomhederne i beskæftigelsesindsatsen bliver endnu mere væsentligt fremover.

Regeringen har bl.a. med førtidspensions- og kontanthjælpsreform forpligtet sig til at aktivere en større andel af den marginale arbejdskraft fremover med henblik på selvforsørgelse. Hvis det skal lykkes, er det nødvendigt med socialt ansvarlige virksomheder. Ekspertgruppen om udredningen af den aktive beskæftigelsesindsats (Carsten Koch udvalget) foreslår ligeledes nye og mere fleksible former for virksomhedsrettet aktivering for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet. Og der appelleres til stadighed til virksomhederne for at åbne deres døre for marginaliserede, flygtninge, indvandrere og lærlinge.

De senere år er derfor igen kommet mere markant fokus på forebyggelse, fastholdelse og integration af personer på særlige vilkår indenfor Beskæftigelsesministeriets ressortområde. Det er dog sket uden en samtidig aktivering af begreber om socialt ansvar eller det rummelige arbejdsmarked. Fokus har været på at styrke arbejdsudbuddet for personer længst væk fra det ordinære arbejdsmarked og styrke den "virksomhedsrettede indsats" på beskæftigelsesområdet. Det har givet sig udslag i en markant udbygning af tilskuds- og belønningsordningerne for alle målgrupper på beskæftigelsesområdet med det formål netop at øge

virksomhederne økonomiske incitament til at påtage sig et socialt ansvar. I perioden er fx indført nyttejobs i den offentlige sektor og virksomhedspraktik, hvor virksomhederne uden lønomkostninger kan afprøve en ledige. Der er også indført belønningsordninger til virksomheder, der ansatte en fleksjobber i jobs af få timers varighed samt præmieringsordninger for kommuner og virksomheder der lykkes med at integrere flygtninge på arbejdsmarkedsmarkedet. I den nye fleksjobordning er det derudover sikret, at arbejdsgiveren alene betaler løn for det arbejde, personer i fleksjob udfører.

På sygedagpengeområdet er mulighederne for delvis raskmelding forbedret. Med Beskæftigelsesreformen fra 2014 er der desuden igen kommet øget fokus på, at jobcentrene skal udbygge og styrke virksomhedskontakten for igennem dialog og formidling at øge virksomhedernes sociale indsats. Samtidig arbejder jobcentrene med at forbedre servicen overfor virksomhederne, så virksomhedernes opgaver i forbindelse med fastholdelse og integration blive lettest muligt.

Endelige har politikerne inden for de sidste år besluttet at anvende en mere individorienteret tilgang for at nedbringe antallet af borgere på offentlig forsørgelse. Det er sket gennem indførelse af nye lavere ydelser (ressourceforløb, jobafklaring, integrationsydelse) og nedsættelse af ydelsesniveauer eller ydelsesperioder for eksisterende ydelser (kontanthjælp, arbejdsløshedsdagpenge) ud fra den begrundelse, at et lavere ydelsesniveau øger de lediges incitament til at opnå beskæftigelse.

Men situationen er samtidig, at der er fortsat er mange virksomheder, særligt private, der ikke ansætter den marginaliserede arbejdskraft. Behovet for at styrke virksomhederne engagement er blevet endnu mere påkrævet med indførelse af nye lavere ydelser, kortere ydelsesperioder og kontanthjælpsloftet. Hvis disse tiltag skal nedbringe antallet af personer på offentlig forsørgelse, kræver det, at virksomhederne i højere grad end i dag, der er villige til at ansætte den berørte persongruppe. Der er således gode grunde til at genaktivere den politiske dagsorden og debat om det sociale ansvar på social- og beskæftigelsesområdet.

Der er to årtiers viden og erfaring at bygge videre på. Revitaliseringen af det sociale ansvar som et arbejdspladsansvar kan med fordel udvikles som supplement til den brede diskurs om forretningsdrevet samfundsansvar.

Der er grundlæggende tre typer af instrumenter, som politiske beslutningstagere kan anvende i revitaliseringen af virksomhedernes sociale ansvar: Regler, incitamenter og information – også benævnt ”pisk”, ”gulerødder” og ”prædiken”. Hvert af disse instrumenter kan anvendes til positiv eller negativ motivation af virksomhederne: Regler kan forbyde eller tillade. Incitamenter kan fratage eller tildele økonomiske ressourcer. Information kan fraråde eller tilråde (se tabel 3 nedenfor). Med denne opdeling kommer vi udover den til tider ufrugtbare diskussion om hvorvidt virksomhedernes sociale ansvar skal fremmes gennem enten frivillighed eller tvang, hvilket udelukker de mange instrumenter som ikke er frivillige eller tvungne eller en kombination.

Tabel 3. Styringsinstrumenter

	Regler	Incitamenter	Information
Negativ motivation	Forbud Påbud Kvoter	Skatter Bøder Afgifter	Formaninger Trusler
Positiv motivation	Tilladelser Kontrakter Certificeringer	Subsider Løntilskud Bonus	Opmuntringer Appeller Dialog Viden Debat

Kilde: Inspiration fra T. Bredgaard (2014): "Virksomhedernes sociale ansvar - fra offentlig politik til virksomhedspolitik", Aalborg Universitet

En effektiv offentlig strategi omkring virksomhedernes arbejdspladsansvar forudsætter både virksomhedernes og arbejdsmarkedets parter medvirken og engagement. En fornyelse af politikken om virksomhedernes arbejdspladsansvar kan derfor med fordel benytte og videreudvikle de positiv motiverende instrumenter. Nedenfor gives nogle enkelte forslag til hvordan politikken om det sociale ansvar kan fornyes gennem regler, incitamenter og informationer (se tabel 4 på næste side).

Tabel 4. Redskaber til at styrke virksomhedernes sociale ansvar

Instru- ment	Eksempler
Regler	Sociale klausuler: Udbrede brugen i forbindelse med offentligt byggeri, anlæg og indkøb. Inkludere integration af flygtninge og indvandrere på arbejdspladserne i sociale klausuler. Certificering: Indføre sociale certificerings- og mærkningsordninger for virksomheder der gør en ekstraordinær indsats for forebyggelse, integration og fastholdelse af personer på særlige vilkår. Aftaler/overenskomster: Forpligtende aftaler mellem politiske beslutningstagere og arbejdsmarkedets parter omkring det sociale ansvar, fx omkring bedre implementering af reglerne om medarbejderinddragelse i.f.m. ansættelser på særlige vilkår eller integration af flygtninge på arbejdsmarkedet.
Incitament	Subsidier: Præmieringsordninger for virksomheder der påtager sig et ekstraordinært socialt ansvar. Ordningen kan finansieres af virksomheder som ikke lever op til forventningerne. Tilskud: Tilskud ved fastansættelse af fx flygtninge og indvandrere (fx integrationsgrunduddannelse).
Information	Opmuntringer/appeller: Italesættelse af forventning om at virksomhederne påtager sig et større socialt ansvar (kampagner, konferencer, seminarer). Målinger: Registrering og benchmarking af virksomhedernes anvendelse af ansættelser på særlige vilkår.

Eksemplerne er ikke udtømmende, men illustrerer at der fortsat er en række muligheder for at aktivere en offentlig politik om arbejdsgivernes ansvar for at forebygge, fastholde og integrere ansatte på særlige vilkår. Det er i den forbindelse afgørende at dialogen institutionaliseres gennem et partnerskab mellem de væsentligste interessenter (fx politikere, myndigheder, fagbevægelsen, arbejdsgiverorganisationerne og virksomhederne). Der er brug for en mere forpligtende model og dialog om socialt ansvar på social- og beskæftigelsesområdet, hvis de udfordringer som det danske arbejdsmarked står med i øjeblikket omkring forebyggelse, fastholdelse og integration af personer med problemer udover ledighed skal løses fremover.

3. Omfang og karakter af socialt ansvar i den offentlige og private sektor

Der er betydelige forskelle mellem den offentlige og den private sektor i omfanget og karakteren af arbejdspladsernes sociale ansvar. Disse forskelle er væsentlige at forstå, før vi i næste afsnit tager hul på analysen af det sociale ansvar på FTF-arbejdspladser.

Vi ved fra tidligere undersøgelser, at den offentlige sektor generelt påtager sig et større ansvar for personer på særlige vilkår end den private sektor (jf. Bredgaard, 2014; Jakobsen m.fl. 2014, 2015). Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) laver årlige opgørelser af virksomhedernes sociale engagement og har i den seneste analyse fra 2015 påvist, at andelen af medarbejdere i støttet beskæftigelse er større i små end i store virksomheder, og større i offentlige end i private virksomheder (Jakobsen, Larsen & Jensen, 2015). Der er stor forskel i anvendelsen af arbejdsmarkedspolitiske ordninger på offentlige og private virksomheder. Som det fremgår af tabel 5 integrerer 38 pct. af alle offentlige virksomheder arbejdspladser i virksomhedspraktik mod 17 pct. af de private virksomheder. Og 42 pct. af de offentlige virksomheder integrerer arbejdspladser med offentligt tilskud til lønnen mod 14 pct. af de private virksomheder (jf. tabel 5).

Tabel 5. Længerevarende arbejdsløshed, tilknyttet i virksomhedspraktik eller ansat med offentligt tilskud til lønnen (pct.)

	Private virksomheder	Offentlige virksomheder	Alle
Virksomhedspraktik	17	38	20
Offentligt tilskud til lønnen*	14	42	18

Note: Offentligt tilskud til lønnen dækker over jobtræning, jobrotation, nyttejob og seniorjob. Data er fra 2014

Kilde: V. Jakobsen, M. Larsen & S. Jensen (2015): Virksomhedernes sociale engagement – årbog 2015, SFI – Det Nationale Forskningscenter for velfærd.

Det samme mønster viser sig for ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne. 20 pct. af de private virksomheder har en eller flere medarbejdere ansat med reduceret arbejdsevne, hvor det samme gælder 45 pct. af

de offentlige virksomheder (Jakobsen, Larsen & Jensen, 2015: 78). Fleksjob er den mest anvendte ordning til at ansætte personer med reduceret arbejdsevne (14 pct. af virksomhederne benytter denne ordning), men virksomhedspraktik (6 pct.), løntilskud til førtidspensionister (4 pct.) og andre ordninger med tilskud til lønnen benyttes også (4 pct.). Der er igen en markant forskel mellem den offentlige og private sektor (jf. tabel 6).

Der er således en markant overvægt at offentlige virksomheder, der ansætter personer med reduceret arbejdsevne i fleksjob, virksomhedspraktik, løntilskud til førtidspensionister og andre ordninger med løntilskud.

Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) har påvist, at forskellene mellem offentlig og privat sektor er systematiske, dvs. skyldes sektoren og ikke blot andre mellemliggende variable, som fx forskelle i medarbejdersammensætning, jobtyper, virksomhedsstørrelse m.v. (jf. Jakobsen, Larsen & Jensen, 2015: kapitel 9). Der er imidlertid begrænset systematisk viden om, hvorfor den offentlige sektor påtager sig et større socialt ansvar for ansættelse af personer på særlige vilkår, og hvilke udfordringer det skaber på arbejdspladserne. Det giver FTF-undersøgelsen, som afrapporteres nedenfor, nogle kvalificerede svar på.

Tabel 6. Andel virksomheder, som har ansat en medarbejder med nedsat arbejdsevne i forskellige arbejdsmarkedspolitiske ordninger (pct.)

	Private virksomheder	Offentlige virksomheder	Alle
Fleksjob	11	35	14
Virksomhedspraktik	6	11	6
Løntilskud til førtidspensionister	4	8	4
Andre ordninger med tilskud til lønnen	3	11	4

Note: Data er fra 2014

Kilde: V. Jakobsen, M. Larsen & S. Jensen (2015: 83): Virksomhedernes sociale engagement – årbog 2015, SFI – Det Nationale Forskningscenter for velfærd.

4. Det sociale ansvar på FTF-arbejdspladser

I det følgende dokumenteres, hvordan det sociale ansvar opfattes og praktiseres blandt medarbejdere ansat indenfor FTF-området. Det sociale ansvar er afgrænset til ansættelse og fastholdelse af personer på "særlige vilkår". Det vil sige den oprindelige snævre forståelse af socialt ansvar som et arbejdspladsansvar og ikke det brede samfundsansvar (CSR).

I analysen undersøges omfanget og karakteren af socialt ansvar på FTF-arbejdspladser og FTF'ernes vurdering af graden af medarbejderinddragelse i forbindelse med beslutninger om ansættelse af personer på særlige vilkår, begrundelser for at ansætte personer på særlige vilkår, samt hvilke arbejdsmiljø-mæssige konsekvenser det sociale ansvar har for arbejdspladsen. Hvor det er muligt, sammenlignes besvarelserne med tidligere undersøgelser af det sociale ansvar.

Analysen bygger på en spørgeskemaundersøgelse gennemført blandt FTF's medlemmer, der ikke har personaleansvar, i perioden december 2014 til januar 2015 og hvor der inden for det seneste år har været ansat personer på særlige vilkår. Respondenterne er udtrukket af det såkaldte FTF-panel. Medlemmerne af panelet er udtrukket tilfældigt fra FTF-organisationernes medlemsregister, ⁶ så de udgør en repræsentativ stikprøve af alle FTF's medlemmer. Ud af stikprøven, som bestod af 6.973 personer, har 2.917 personer gennemført en fuld besvarelse af spørgeskemaet. Det giver en svarprocent på 42 pct.. For at sikre, at de gennemførte besvarelser er repræsentative for FTF's medlemsorganisationer, er der efterfølgende foretaget en vægtning for medlemsorganisation. De personer, som har besvaret spørgeskemaet, er medarbejdere indenfor FTF-området, hvilket betyder, at fx ansatte på særlige vilkår, selvstændige og personer, som ikke aktuelt er i arbejde, samt ledere med personaleansvar, ikke har gennemført undersøgelsen.

I spørgeskemaet er anvendt betegnelsen "ansatte på særlige vilkår". Det omfatter medarbejdere på arbejdspladsen, som er ansat i (1) fleksjob, skånejob eller efter de sociale kapitler i overenskomsterne, (2) løntilskud eller virksomhedspraktik samt (3) nyttejob eller seniorjob. Det præciseres samtidig, at respondenterne skal

forstå arbejdspladsen som det sted, hvor vedkommende arbejder til dagligt (fx er arbejdspladsen for en lærer den skole vedkommende arbejder på, og arbejdspladsen for en sygeplejerske på et hospital er den afdeling vedkommende arbejder på).

Det første spørgsmål i undersøgelsen er, i hvilket omfang FTF-medarbejderne er ansat på arbejdspladser, som påtager sig et socialt ansvar. Som det fremgår af tabel 7 er hovedparten af deltagerne i FTF-undersøgelsen ansat på arbejdspladser, der påtager sig et socialt ansvar for personer på særlige vilkår. 36 pct. af FTF'erne i undersøgelsen er ansat på arbejdspladser, som altid ansætter personer på særlige vilkår og 27 pct. er ansat på arbejdspladser, der nogle gange ansætter personer på særlige vilkår. Det er således blot et mindretal (25 pct.), der er ansat på arbejdspladser, der aldrig eller næsten aldrig ansætter personer på særlige vilkår (tabel 7).

Tabel 7. Hvor ofte har din arbejdsplads ansat personer på særlige vilkår? (pct.)

	Offentlig sektor	Privat sektor	I alt
Der er stort set altid ansat personer på særlige vilkår	44	14	36
Der er nogle gange ansat personer på særlige vilkår	29	19	27
Der er aldrig eller næsten aldrig ansat personer på særlige vilkår	19	43	25
Ved ikke	8	25	13
I alt (antal besvarelser)	100 (1.777)	100 (614)	100 (2.391)

Det er især FTF'ere ansat på offentlige arbejdspladser, der giver udtryk for, at der stort set altid er ansat personer på særlige vilkår (44 pct.). Det gælder til sammenligning blot 14 pct. af FTF'erne som er ansat i den private sektor. ⁷ Denne undersøgelse indikerer således ligesom tidligere undersøgelser, at den offentlige sektor påtager sig et større socialt ansvar for at ansætte personer på særlige vilkår end den private sektor.

I den offentlige sektor er det især kommunerne, som ansætter personer på særlige vilkår. Halvdelen af FTF'erne, som er ansat i kommunerne, giver udtryk for, at der stort set altid er ansat personer på særlige vilkår

⁶ Blandt FTF-organisationer med over 1.000 medlemmer

⁷ FTF'ere i den private sektor er navnlig ansat indenfor finansområdet, IT-branchen og forsikringsvirksomhed.

(50 pct.), imens omkring en tredjedel af FTF'erne i hhv. stat og regioner giver udtryk for det samme (32 pct. og 31 pct.).

Dette mønster kendes ligeledes fra tidligere undersøgelser. Kommunernes Landsforening (KL) lavede i 2014 en opgørelse af andel ansatte i særlige ordninger fordelt på ansættelsesområde (virksomhedspraktik, jobrotation, løntilskud, seniorjob, fleksjob og skånejob). Opgørelsen viste at andelen af ansatte i særlige ordninger var betydeligt højere i kommunerne (7,5 pct. af alle medarbejdere) end de øvrige ansættelsesområder (2,4 pct. i regionerne, 3,4 pct. i staten og 3,2 pct. i den private sektor).

Der findes flere forskellige ansættelsesformer for ansatte på særlige vilkår. Nogle ansættelser er faste stillinger (fx fleksjob, skånejobs og jobs under de sociale kapitler i overenskomsterne), imens andre ansættelser er midlertidige (fx løntilskud, virksomhedspraktik, nyttejob og seniorjob). Nogle ansættelsesformer er betinget af forudgående ledighed (fx løntilskud, virksomhedspraktik og nytteindsats), helbredsproblemer (fx fleksjob, skånejob og sociale kapitler) eller andre forhold (fx alder, hvad angår seniorjob). De FTF'erne, som er ansat på en arbejdsplads, der inden for de seneste 12 måneder har haft personer ansat på særlige vilkår, er spurgt om, hvilke typer af ansættelser på særlige vilkår, der er på arbejdspladsen (tabel 8).

Tabel 8. Hvilke former for ansættelser på særlige vilkår anvendes på FTF'ernes arbejdspladser? (inden for de seneste 12 måneder)

	Offentlig sektor	Privat sektor	Total
Fleks- eller skånejob	58	63	58
Løntilskud eller virksomhedspraktik	52	22	46
Nyttejob	7	1	6
Seniorjob	14	13	14
Ansæt efter de sociale kapitler i overenskomsten	4	1	3
Jeg ved ikke, hvilken ordning de er ansat på	28	31	28
I alt	100	100	100
(antal besvarelser)	(1.249)	(289)	(1.529)

De mest benyttede ordninger på de arbejdspladser, hvor FTF'erne er ansat, er fleksjob og skånejobs (59 pct. af arbejdspladserne) samt løntilskud og virksomhedspraktik (47 pct. af arbejdspladserne). Dette er ikke

så overraskende, når det sammenlignes med, hvordan personer ansat på særlige vilkår generelt er fordelt.⁸ Det er dog markant færre i løntilskud og virksomhedspraktik på de private FTF-arbejdspladser end på offentlige FTF-arbejdspladser. De nyere ordninger, seniorjob (indført med velfærdsaftalen i 2006) og nyttejob (indført med kontanthjælpsreformen i 2014) er dog også forholdsvis udbredte (hhv. 14 pct. og 6 pct. af arbejdspladserne). Den mindst benyttede ordning er de sociale kapitler i overenskomsterne (3 pct. af arbejdspladserne).

Tabel 9. FTF'ernes holdning til social ansvarlighed (pct.)

	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Ikke relevant/ ved ikke
Jeg er glad for at min arbejdsplads udviser sociale ansvar og rummelighed	82	12	2	4

Note: antal besvarelser: 1.531

På de FTF-arbejdspladser, der ansætter personer på særlige vilkår, er medarbejderne grundlæggende tilfredse med, at arbejdspladserne udviser socialt ansvar og rummelighed. Som det ses af tabel 9 ovenfor erklærer hele 82 pct. af respondenterne sig enige i udsagnet: "Jeg er glad for, at min arbejdsplads udviser socialt ansvar og rummelighed". 12 pct. svarer hverken enig eller uenig, og blot 2 pct. er uenige. Der er således en stor opbakning blandt FTF-medarbejderne til at arbejdspladsen udviser socialt ansvarlighed.

4.1 Hvorfor påtager virksomhederne sig et socialt ansvar?

Der er forskellige grunde til, at virksomheder påtager sig et socialt ansvar. I litteraturen om VSA skelnes eksempelvis mellem uegennyttige (altruistiske) og egennyttige (utilitaristiske) motiver (jf. Bredgaard, 2004). Hvis virksomheden påtager sig et socialt ansvar af uegennyttige grunde, opfattes det sociale ansvar som et mål i sig selv. Det kan være begrundet i moralske og etiske overvejelser om, at virksomheder bør bidrage til at løse sociale og samfundsmæssige problemer. Hvis virksomheden derimod tager et socialt ansvar af egennyttige grunde, er det sociale ansvar et

⁸ Socialforskningsinstituttets årlige målinger af virksomhedernes sociale engagement viser, at fleksjob er den klart mest udbredte form for ansættelse på særlige vilkår. I 2013 var 60 pct. af alle personer ansat på særlige vilkår i fleksjob (jf. Jakobsen m.fl., 2014: 140).

middel til et mål. Det kan være begrundet i økonomiske eller personalemæssige overvejelser om, at socialt ansvar kan betale sig, forbedre virksomhedens image eller muligheder for at rekruttere arbejdskraft. Det er også muligt, at virksomhedens sociale ansvar er en kombination af de to motiver, fx at virksomheder ønsker at bidrage til samfundet ved at integrere personer med fx nedsat arbejdsevne, men ikke har de nødvendige ressourcer til at gøre det, med mindre der ydes et of-fentligt tilskud til ansættelsen.

Tabel 10 viser medarbejdernes opfattelse af baggrunden for, at deres arbejdsplads har ansat personer på særlige vilkår.

Den væsentligste begrundelse er ifølge respondenterne, at arbejdspladsen ønsker at påtage sig et socialt ansvar. 24 pct. af respondenterne har svaret i høj grad og 35 pct. i nogen grad. Dette kan tolkes som det uegennyttige (altruistiske) motiv for social ansvarlighed.

De egennyttige motiver for socialt ansvar er imidlertid også væsentlige drivkræfter. Den næst-vigtigste grund til, at arbejdspladserne ansætter personer på særlige vilkår, er ifølge respondenterne, at arbejdspladsen sparer udgifter, da ansatte på særlige vilkår er billig arbejdskraft. Henholdsvis 15 pct. og 20 pct. af respondenterne svarer, at dette er tilfældet i høj grad eller nogen grad. Der er også en betydelig andel af respondenterne, som mener, at arbejdspladsen har ansat personer på særlige vilkår, fordi den er blevet pålagt at gøre det (9 pct. svar i høj grad og 13 pct. svarer i nogen grad), eller fordi ansættelse af personer på særlige vilkår giver et godt image (7 pct. svarer i høj grad og 21 pct. svarer i nogen grad). Den mindst væsentlige begrundelse er, at arbejdspladsen har brug for at

rekruttere nye medarbejdere (5 pct. svarer i høj grad og 14 pct. svarer i nogen grad).

4.2 Medarbejderinddragelse og indflydelse

I det følgende undersøges graden af medarbejderinddragelse og -indflydelse i forbindelse med beslutninger om ansættelse af personer på særlige vilkår. Der er ikke tidligere lavet undersøgelser om graden af medarbejderinddragelse i forbindelse med ansættelser af personer på særlige vilkår. Der er i beskæftigelseslovgivningen en række bestemmelser omkring inddragelse og høring af medarbejderrepræsentanter i forbindelse med ansættelser af personer på særlige vilkår. Bestemmelserne skal sikre medarbejdernes og tillidsrepræsentanternes opbakning til ansættelser på særlige vilkår, og at der ikke sker fortrængning af ordinært ansatte.

Medarbejderrepræsentanter (fx tillidsrepræsentanter) har ret til at blive inddraget i forbindelse med etablering af jobs på særlige vilkår.⁹ Der er i beskæftigelseslovgivningen et "rimelighedskrav" i forbindelse med etablering af løntilskud og virksomhedspraktik, som skal sikre, at der er et rimeligt forhold mellem antallet af personer på særlige vilkår og ordinært ansatte.¹⁰ Desuden

9 Høringsretten gælder ved etablering af virksomhedspraktik udover 13 uger og ved virksomhedspraktik i form af nytteindsats uanset varigheden. For seniorjob gælder at repræsentanter for de ansatte i den kommunale virksomhed, hvori der tilbydes et seniorjob, skal deltage i fastlæggelsen af indholdet af seniorjobbet for at sikre, at jobbet har et rimeligt indhold.

10 På mindre virksomheder med under 50 ansatte kan der ansættes 1 person i virksomhedspraktik/løntilskud for hver 5 ordinært ansatte. På virksomheder med mere end 50 ansatte er forholdet 1 person i virksomhedspraktik/løntilskud for hver 10 ordinært ansatte (jf. Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, BEK nr. 1564, kapitel 9).

Tabel 10. Hvad er efter din opfattelse baggrunden for, at din arbejdsplads har ansat personer på særlige vilkår? (pct.)

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke	I alt
Arbejdspladsen ønsker at påtage sig et socialt ansvar	24	35	15	8	18	100
Arbejdspladsen sparer udgifter, da ansatte på særlige vilkår er billig arbejdskraft	15	20	16	26	23	100
Arbejdspladsen er blevet pålagt at ansætte personer på særlige vilkår	9	13	9	23	47	100
Ansættelse af personer på særlige vilkår giver et godt image	7	21	23	20	29	100
Arbejdspladsen har brug for at rekruttere nye medarbejdere	5	14	23	38	20	100

Note: Antal besvarelser: 1.531

gælder specifikt for løntilskud og seniorjob et mer-beskæftigelseskrav, som betyder, at ansættelsen skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos arbejdsgiveren. Kravet skal sikre, at arbejdsgivere ikke erstatter ordinær arbejdskraft med personer i støttet beskæftigelse. I henhold til Arbejdsmiljøloven er der tilsvarende et krav om, at inddrage arbejdsmiljøorganisationen, hvis ændringer i arbejdsforholdene kan få betydning for arbejdsmiljøet for de allerede ansatte. Ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår kan udgøre sådanne ændringer.

Ud over disse lovfæstede rettigheder til medarbejderinddragelse, har arbejdsmarkedets parter sammen med Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i 2013 udarbejdet en række fælles anbefalinger om sikring af et godt psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med fastholdelse og inklusion på arbejdspladserne (Arbejdstilsynet, 2013). En af de centrale anbefalinger er, at relevante medarbejdere involveres så tidligt som muligt i arbejdet med inklusion (ansatte på særlige vilkår) for at fremme ejerskab og for at give det bedste grundlag for et godt psykisk arbejdsmiljø. Det anbefales endvidere, at der er en løbende dialog mellem ledelse og relevante medarbejdere om, hvilken betydning inklusion har for arbejdsvilkårene og det psykiske arbejdsmiljø, herunder sikring af en rimelig balance mellem jobkrav og ressourcer for kollegerne til de ansatte på særlige vilkår.

Til trods for disse rettigheder og anbefalinger er der imidlertid en overvægt af respondenterne, som ikke mener, at medarbejderne i praksis inddrages i beslutninger om ansættelse af personer på særlige vilkår (tabel 11).

Tabel 11. Er det din opfattelse, at medarbejderne på din arbejdsplads er blevet inddraget i beslutningen om at ansætte personer på særlige vilkår? (pct.)

	Offentlig sektor	Privat sektor	I alt
I høj grad	11	5	10
I nogen grad	19	12	18
I mindre grad	22	14	20
Slet ikke	37	47	39
Ved ikke	10	22	13
I alt (antal besvarelser)	100 (1.240)	100 (291)	100 (1.531)

Som det ses af tabel 11, er der på de arbejdspladser, som har erfaringer med ansættelse af personer på særlige vilkår, hele 39 pct. af medarbejderne, som slet ikke mener medarbejderne er blevet inddraget i beslutningen om at ansætte personer på særlige vilkår. 20 pct. svarer i mindre grad. 18 pct. svarer i nogen grad, og 10 pct. svarer i høj grad. Der er således et stort forbedringspotentiale på de adspurgte FTF-arbejdspladser i forhold til at sikre, at medarbejderne oplever, at de bliver inddraget i beslutninger om ansættelse af personer på særlige vilkår. Graden af medarbejderinddragelse er ifølge respondenterne generelt lidt mindre på FTF-arbejdspladser i den private sektor end i den offentlige sektor.

Den begrænsede medarbejderinddragelse kommer også frem, når der spørges specifikt til, om ledelse og medarbejdere har drøftet, hvordan arbejdsmiljøet kan blive påvirket ved ansættelse af personer på særlige vilkår (tabel 12).

Tabel 12. Har ledelsen og medarbejderne sammen drøftet om det fysiske og/eller psykiske arbejdsmiljø kan blive påvirket ved ansættelse af personer på særlige vilkår? (pct.)

	Offentlig sektor	Privat sektor	I alt
I høj grad	3	3	3
I nogen grad	14	6	12
I mindre grad	19	11	18
Slet ikke	47	52	48
Ved ikke	16	27	18
I alt (antal besvarelser)	100 (1.240)	100 (291)	100 (1.531)

Det er blot en mindre andel som i høj grad (3 pct.) eller nogen grad (12 pct.) har drøftet dette spørgsmål, imens hovedparten svarer at det kun i mindre grad (18 pct.) eller slet ikke (48 pct.) er blevet drøftet på arbejdspladsen. Der er igen en lidt højere andel af FTF'erne i den offentlige sektor, som mener, at arbejdsmiljøet ved ansættelse af personer på særlige vilkår er blevet drøftet mellem ledelse og medarbejdere.

Hvad er det så for forhold, som er drøftet mellem ledere og medarbejdere i forbindelse med ansættelse af personer på særlige vilkår på de arbejdspladser, hvor en drøftelse har fundet sted? Som det ses af tabel 13 handler det primært om, hvilke arbejdsopgaver og -funktioner de ansatte på særlige vilkår skal varetage

(40 pct. nævner dette) samt oplæring og vejledning af ansatte på særlige vilkår (26 pct. nævner dette). Det drøftes i mindre udstrækning, om der opstår ekstra belastninger for almindeligt ansatte, hvis ansatte på særlige vilkår ikke kan udføre alle opgaver (15 pct. nævner dette), eller at der opstår behov for ekstra ressourcer til oplæring og vejledning (8 pct. nævner dette) eller utryghed ved, at ansatte på særlige vilkår kan erstatte ansatte på almindelige vilkår (4 pct. nævner dette).

Tabel 13. Hvilke forhold har været drøftet mellem ledere og medarbejdere i forbindelse med ansættelse af personer på særlige vilkår?

	Andel i pct.
Arbejdsopgaver og -funktioner, som de ansatte på særlige vilkår skal varetage	40
Oplæring og vejledning af ansatte på særlige vilkår	26
Ekstra belastninger for almindelige ansatte, hvis ansatte på særlige vilkår ikke kan udføre alle opgaver	15
Ekstra ressourcer til oplæring og vejledning af ansatte på særlige vilkår	8
Utryghed ved at ansatte på særlige vilkår kan erstatte ansatte på almindelige vilkår	4
Andre forhold	3
Ved ikke	27
Ingen af ovenstående forhold	28

Antal besvarelser: 1.531

En mulig forklaring på, at medarbejderne sjældent oplever at blive inddraget i beslutninger om ansættelse af personer på særlige vilkår, kan være, at lederne på arbejdspladsen er blevet pålagt at ansætte personer på særlige vilkår (tabel 14). I modsætning til i den private sektor, hvor arbejdspladserne selv kan bestemme, om de vil ansætte personer på særlige vilkår, kan offentlige virksomheder pålægges at påtage sig et nærmere bestemt socialt ansvar. Det gælder eksempelvis offentlige løntilskud, hvor der indtil beskæftigelsesreformen i 2015 eksisterede en kvote for antallet af løntilskudsstillinger i de offentlige virksomheder. Kommunerne er desuden forpligtet til at tilbyde seniorjobs til ældre dagpengemodtagere og etablere nyttejobs for ledige.

Tabel 14. Er det din opfattelse, at din leder er pålagt at ansætte personer på særlige vilkår på din arbejdsplads? (pct.)

	Offentlig sektor	Privat sektor	I alt
I høj grad	8	1	6
I nogen grad	19	4	16
I mindre grad	14	7	13
Slet ikke	23	49	28
Ved ikke	36	40	36
I alt (antal besvarelser)	100 (1.240)	100 (291)	100 (1.531)

Som det fremgår af tabel 14 mener sammenlagt godt hver femte respondent, at deres leder i høj grad (6 pct.) eller nogen grad (16 pct.) er pålagt at ansætte personer på særlige vilkår. 13 pct. af respondenterne svarer i mindre grad og 28 pct. svarer slet ikke. Det skal bemærkes, at der er mange respondenter, som ikke er i stand til at besvare spørgsmålet, og derfor har svaret "ved ikke" (36 pct.). Det fremgår desuden af tabellen, at FTF-medarbejdere ansat i den offentlige sektor i betydeligt højere grad end FTF'ere ansat i den private sektor oplever, at deres leder er blevet pålagt at ansætte personer på særlige vilkår. 27 pct. af respondenterne i den offentlige sektor svarer i høj eller nogen grad, imens det tilsvarende blot gælder 5 pct. af respondenterne ansat i den private sektor.

4.3 Arbejdsmiljømæssige konsekvenser af det sociale ansvar

I det følgende undersøges de arbejdsmiljømæssige konsekvenser af ansættelse af personer på særlige vilkår. Det sociale ansvars betydning for arbejdsmiljøet på arbejdspladserne er relevant at undersøge nærmere, idet en opfattelse af eller frygt for, at ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår udgør en belastning for de ordinært ansatte på arbejdspladsen, kan udgøre en barriere for at tage et øget socialt ansvar.

Ansættelse af personer på særlige vilkår kan opleves som enten en belastning eller aflastning for de ordinært ansatte. Ansatte på særlige vilkår kan desuden potentielt anvendes som billig arbejdskraft, der i værste fald erstatter ordinær arbejdskraft. Det kan skabe jobusikkerhed og dermed utryghed.

Respondenterne er spurgt direkte, om hvilken betydning ansættelsen af personer på særlige vilkår har for både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Som

det ses af tabel 15 nedenfor, mener det store flertal af respondenterne, at det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er uændret som følges af ansættelser af personer på særlige vilkår (hhv. 71 pct. og 67 pct.). De øvrige respondenter mener enten arbejdsmiljøet forværres eller forbedres.

I forhold til især det fysiske arbejdsmiljø er andelen, der mener, at arbejdsmiljøet er forbedret højere end andelen, der har oplevet en forværring, men også i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, er andelen, der oplever en forbedring, lidt højere, end andelen, der oplever, at det forværres arbejdsmiljøet.

Den lave andel, der oplever, at arbejdsmiljøet påvirkes negativt, når der ansættes personer på særlige vilkår, indikerer, at dette ikke generelt kan bruges som begrundelse for, at en virksomhed undlader at ansætte personer på særlige vilkår.

Tabel 15. Hvilken betydning har ansættelsen af en eller flere personer på særlige vilkår for det psykiske og fysiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads? (pct.)

	Forbedret	Uændret	Forværret	Ved ikke
Det fysiske arbejdsmiljø	12	71	6	11
Det psykiske arbejdsmiljø	12	67	10	11

Antal besvarelser: 1.531

Det synspunkt forstærkes, når man betragter sammenhængen mellem medarbejderinddragelse og påvirkningen af arbejdsmiljøet (tabel 16 nedenfor). Der er en positiv sammenhæng mellem FTF'ernes tilkendegivelser på betydning for det psykiske og fysiske arbejds-

miljø og i hvor høj grad medarbejderne på arbejdspladsen er blevet inddraget i beslutningen om at ansætte personer på særlige vilkår.

På de arbejdspladser, hvor medarbejderne i høj grad er blevet inddraget i beslutningen, oplever 18 pct. at det psykiske arbejdsmiljø er blevet forbedret, mens kun 6 pct. oplever en forværring. Blandt FTF'erne, hvor medarbejderne slet ikke har været inddraget i beslutningen, er det imidlertid kun 10 pct. der oplever, at det psykiske arbejdsmiljø er blevet bedre, men en højere andel på 16 pct. mener, at arbejdsmiljøet er blevet dårligere. Samme mønster gælder for det fysiske arbejdsmiljø.

Undersøgelsens resultat understreger, at virksomheder gennem medarbejderinddragelse i forbindelse med ansættelse af personer på særlige vilkår i høj grad kan forbedre arbejdsmiljøet på arbejdspladser og forhindre at ansættelser bliver en belastning.

Der er i undersøgelsen spurgt mere konkret ind til forskellige elementer af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Her viser sig nogle interessante resultater. Som det ses i tabel 17 på næste side, mener et flertal af respondenterne, at ansatte på særlige vilkår aflaster kollegaerne på arbejdspladsen og udfører værdifulde opgaver, som ellers ikke ville blive varetaget (hhv. 40 pct. og 35 pct. erklærer sig enige i de to udsagn). Der er imidlertid også et betydeligt mindretal, som ikke mener, at ansatte på særlige vilkår er en aflastning og at ansatte på særlige vilkår ikke udfører værdifulde opgaver, som ellers ikke ville blive varetaget (hhv. 23 pct. og 30 pct. erklærer sig uenige i de to udsagn).

Tabel 16. Sammenhæng mellem medarbejderinddragelse og betydning for psykisk og fysisk arbejdsmiljø (pct.)

		Det psykiske arbejdsmiljø er ...				Det fysiske arbejdsmiljø er ...			
		Forbedret	Uændret	Forværret	I alt	Forbedret	Uændret	Forværret	I alt
Medarbejder inddragelse i beslutning om ansættelse på særlige vilkår	I høj grad	18	76	6	100	18	78	4	100
	I nogen grad	16	76	9	100	19	76	5	100
	I mindre grad	13	75	12	100	12	83	5	100
	Slet ikke	10	74	16	100	9	80	11	100

Tabel 17. Ansatte på særlige vilkår og arbejdsopgaverne (pct.)

	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Ikke relevant	Ved ikke
Ansatte på særlige vilkår aflaster mig og/eller mine kollegaer i arbejdsopgaverne	40	24	23	8	5
Ansatte på særlige vilkår udfører værdifulde opgaver, som ellers ikke vil blive varetaget	35	22	30	6	6

Svarkategorierne "meget enig" og "overvejende enig" er slået sammen til "enig". Kategorierne "overvejende uenig" og "meget uenig" er slået sammen til "uenig"

Note: Antal besvarelser: 1.531

Det første spørgsmål om, hvorvidt ansatte på særlige vilkår aflaster en selv og ens kollegaer, kan sammenlignes med et tilsvarende spørgsmål fra Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) undersøgelse af virksomhedernes sociale engagement (Jakobsen m.fl., 2014: 75). SFI-undersøgelsen, som består af et repræsentativt udsnit af danske lønmodtagere, viser, at der er flere lønmodtagere, der tror, at ansættelse på særlige vilkår vil betyde en belastning for dem selv eller deres kollegaer (23 pct.) end lønmodtagere, der tror, at det vil betyde en aflastning (13 pct.).

Sammenlignes dette med resultaterne fra FTF's undersøgelse, tyder det på en mere positiv opfattelse blandt FTF-lønmodtagerne end lønmodtagerne generelt om, at ansatte på særlige vilkår er en aflastning frem for belastning. Det kan skyldes, at respondenterne i denne undersøgelse (FTF'erne) er ansat på arbejdspladser med konkrete erfaringer med ansættelse af personer på særlige vilkår, imens SFI-undersøgelsen omfatter alle lønmodtagere.

Der er en positiv sammenhæng mellem FTF'ernes tilkendegivelser på disse spørgsmål, og i hvor høj grad medarbejderne på arbejdspladsen er blevet inddraget i beslutningen om at ansætte personer på særlige vilkår. På de arbejdspladser, hvor medarbejderne i høj grad er blevet inddraget i beslutningen er der en højere andel af de adspurgte FTF'ere, som er glade for, at deres arbejdsplads udviser socialt ansvar samt tilkendegiver, at personer på særlige vilkår aflaster kollegaer og udfører værdifulde arbejdsopgaver. I tabel 18 er vist sammenhængen mellem graden af medarbejderinddragelse og oplevelsen af om ansatte på særlige vilkår aflaster i arbejdsopgaverne.

Tabel 18. Sammenhæng mellem medarbejderinddragelse og aflastning i arbejdsopgaver (pct.)

Ansatte på særlige vilkår aflaster mig og/eller mine kollegaer i arbejdsopgaverne					
		Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	I alt
Medarbejderinddragelse i beslutningen om ansættelse af personer på særlige vilkår	I høj grad	20	21	59	100
	I nogen grad	19	27	54	100
	I mindre grad	19	35	46	100
	Slet ikke	38	25	36	100

På de FTF-arbejdspladser, hvor medarbejderne tilkendegiver, at der er en høj grad af medarbejderinddragelse svarer 59 pct., at de er enige i at ansatte på særlige vilkår aflaster mig og/eller mine kollegaer i arbejdsopgaverne. Pct.-andelen falder derefter jo mindre grad af medarbejderinddragelse der er på arbejdspladsen. Der er således 54 pct. enige, hvor der er nogen grad af medarbejderinddragelse, 46 pct. enige, hvor der er mindre grad af medarbejderinddragelse, og 36 pct. enige, hvor der ifølge medarbejderne slet ikke har været medarbejderinddragelse i beslutningen om ansættelse af personer på særlige vilkår. Det understreger, at holdningen til social ansvarlighed og medarbejdernes oplevelse af at ansatte på særlige vilkår er en værdifuld ressource og aflastning kan påvirkes positivt gennem højere grad af medarbejderinddragelse.

Som det fremgår af tabel 19 nedenfor, er der spurgt til, hvem der ville varetage de opgaver, som ansatte på særlige vilkår udfører, hvis de ikke var ansat. Flertallet af respondenterne giver udtryk for, at de ansatte på almindelige vilkår ville skulle arbejde hurtigere eller mere (29 pct. svarer i høj grad, imens 34 pct. svarer i nogen grad). Der er dog også en betydelig andel som i høj eller nogen grad mener, at opgaverne ikke ville blive udført (hhv. 10 pct. og 25 pct.).

Tabel 19. Hvem tror du ville varetage de opgaver, som ansatte på særlige vilkår udfører/udførte, hvis de ikke var ansat? (pct.)

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
De ansatte på almindelige vilkår ville skulle arbejde hurtigere /mere	29	34	17	12	8
Opgaverne ville ikke blive udført	10	25	25	30	10

Note: Antal besvarelser: 1.175

Der er samtidig en del respondenter, som giver udtryk for, at ansættelse af personer på særlige vilkår medfører nogle ulemper for dem selv og arbejdspladsen. Som det ses i tabel 20 nedenfor, erklærer et flertal af respondenterne sig enige i, at de selv eller deres kollegaer bruger tid på at vejlede ansatte på særlige vilkår (45 pct.). Der bruges naturligvis også tid på vejledning af nyansatte på almindelige vilkår, så det er ikke nødvendigvis udtryk for, at der er en særlig byrde i forbindelse med ansættelser på særlige vilkår.

Selvom flertallet ikke mener, at de selv eller deres kollegaer i højere grad skal udføre de belastende opgaver, som følge af ansættelser på særlige vilkår (36 pct. er uenige i udsagnet), så er der alligevel et betydeligt mindretal, som mener, at de eller deres kollegaer i højere grad skal udføre de belastende opgaver (23 pct. er enige i udsagnet). Det samme gælder spørgsmålet om, hvorvidt man er bekymret for, om ansatte på særlige vilkår erstatter ansatte på almindelige vilkår. Flertallet er ikke bekymrede (53 pct.), men et betydeligt mindretal giver udtryk for bekymring (18 pct.).

I tabel 21 nedenfor kan vi se, at billedet er nogenlunde det samme, når der spørges mere konkret til, hvorvidt ansatte på særlige vilkår erstatter ordinært ansatte. Til det spørgsmål svarer flertallet, at det slet ikke forekommer (32 pct.) eller blot forekommer i mindre grad (32 pct.). Men et betydeligt mindretal giver igen udtryk for at erstatning af ordinære ansatte forekommer i mindre grad (21 pct.) eller i høj grad (9 pct.). Der er i dette tilfælde ingen signifikante sammenhænge med sektor (offentlig/privat), graden af medarbejdersinddragelse eller om respondenter arbejder sammen med personer på særlige vilkår til dagligt.

Tabel 21. Erstatte ansatte på særlige vilkår efter din mening ordinært ansatte?

	Pct.
I høj grad	9
I nogen grad	21
I mindre grad	32
Slet ikke	32
Ved ikke	5
I alt (antal besvarelser)	100 (1.175)

Tabel 20. Ansatte på særlige vilkår og konsekvenser for arbejdsmiljøet (pct.)

	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Ikke relevant	Ved ikke
Jeg og/eller mine kollegaer bruger tid på at vejlede ansatte på særlige vilkår	45	18	17	14	6
Jeg og/eller mine kollegaer skal i højere grad udføre de belastende opgaver	23	22	36	13	6
Jeg er bekymret for om ansatte på særlige vilkår erstatter ansatte på almindelige vilkår	18	17	53	6	6

Note: Svarkategorierne "meget enig" og "overvejende enig" er slået sammen til "enig". Kategorierne "overvejende uenig" og "meget uenig" er slået sammen til "uenig"

For at forhindre, at ansatte på særlige vilkår opfattes som en belastning eller erstatning for ordinær arbejdskraft, er det afgørende, at ledelsen på arbejdspladsen forholder sig aktivt til ansættelser på særlige vilkår og de påvirkninger af arbejdsmiljøet, det kan medføre for kollegerne (tabel 22).

Tabel 22. Ansættelser på særlige vilkår og ledelse (pct.)

	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Ikke relevant	Ved ikke
Min leder tager løbende hånd om problemer ved at have ansat personer på særlige vilkår	24	22	22	10	23
Der er afsat ressourcer til at håndtere ekstra opgaver i forhold til ansatte på særlige vilkår	6	15	48	10	21

Note: Svarkategorierne "meget enig" og "overvejende enig" er slået sammen til "enig". Kategorierne "overvejende uenig" og "meget uenig" er slået sammen til "uenig".

Antal besvarelser: 1.531

Respondenterne er blevet spurgt, om de mener, deres leder løbende tager hånd om problemer ved at have ansat personer på særlige vilkår. Besvarelserne fordeler sig jævnt, således at der er nogenlunde lige mange, som erklærer sig enige, uenige eller hverken enig/ uenige i udsagnet (hhv. 24 pct., 22 pct. og 22 pct.). På hovedparten af arbejdspladserne er der ifølge respondenterne ikke afsat ressourcer til at håndtere ekstra opgaver i forhold til ansatte på særlige vilkår (48 pct.).

5. Konklusioner, diskussion og anbefalinger

I det følgende fremhæves først konklusionerne fra den gennemførte undersøgelse af virksomhedernes sociale ansvar indenfor FTF-området. Dernæst diskuteres behovet for en aktivering af dagsordenen om det sociale ansvar indenfor social- og beskæftigelsesområdet og der gives eksempler på instrumenter, som kan anvendes.

På FTF-området viser undersøgelsen, at mange arbejdspladser lever op til deres sociale ansvar, når man spørger FTF-medarbejderne. To-tredjedele af FTF'erne angiver således, at der altid eller nogle gange er ansat personer på særlige vilkår på deres arbejdsplads. Det er tydeligt, at det især er FTF-arbejdspladser i den offentlige sektor, som ansætter personer på særlige vilkår.

FTF-medarbejdere giver generelt udtryk for, at de oplever ansatte på særlige vilkår som et positivt bidrag til arbejdspladsen og er stolte over at deres arbejdsplads udviser socialt ansvar og rummelighed. Ansatte på særlige vilkår bidrager ifølge FTF-respondenterne i vid udstrækning til at aflaste ordinære medarbejdere og udføre værdifulde opgaver. De oplever ligeledes, at både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø ikke belastes af, at der på arbejdspladsen er ansatte på særlige vilkår.

Analyserne viser at medarbejderne har en mere positiv opfattelse af ansættelser på særlige vilkår på de arbejdspladser, hvor der er en høj grad af medarbejderinddragelse. Det understreger, at holdningen til social ansvarlighed og medarbejdernes erfaringer kan påvirkes positivt gennem medarbejderinddragelse. Hvis opbakningen til virksomhedernes sociale ansvar skal fastholdes fremover og endnu flere udsatte borgere skal integreres på arbejdspladserne er det derfor afgørende, at medarbejdere og fagforeninger inddrages aktivt i ledelsens beslutninger og personalepolitikken.

Undersøgelsen viser samtidig at et mindretal af FTF'erne tilkendegiver, at ansatte på særlige vilkår belaster de ordinære ansatte med ekstra arbejdsopgaver og ikke udfører værdifulde opgaver. Disse medarbejdere er desuden bekymrede for eller har oplevet, at ansatte på særlige vilkår erstatter ordinær arbejdskraft. Det understreger igen nødvendigheden af at inddrage

medarbejderne og at ledelsen tager hånd om eventuelle negative konsekvenser af et stort socialt ansvar, fx ved at afsætte de nødvendige ressourcer.

Det er afgørende at sikre medarbejdernes og fagforeningernes forståelse for og opbakning til ansættelser på særlige vilkår, og at der ikke sker fortrængning af ordinært ansatte eller en forringelse af arbejdsmiljøet. Det sikres blandt andet ved at overholde lovgivningens regler og parternes anbefalinger omkring medarbejderinddragelse i beslutninger om ansættelse af personer på særlige vilkår. Undersøgelsen viser imidlertid, at denne medarbejderinddragelse ikke sker i tilstrækkeligt omfang. Næsten 4 ud af 10 FTF-medarbejdere giver udtryk for at de slet ikke er blevet inddraget i forbindelse med ansættelse af personer på særlige vilkår. Knap 5 ud af 10 FTF-medarbejdere giver udtryk for, at ledelse og medarbejderne slet ikke har drøftet, om arbejdsmiljøet kan blive påvirket ved ansættelse af personer på særlige vilkår. Her er der et tydeligt og omkostningsfrit forbedringspotentiale.

Der er ikke tilstrækkeligt fokus på det sociale ansvar indenfor social- og beskæftigelsesområdet. Det hænger sammen med, at der i de to årtier, hvor Danmark har haft en politik omkring virksomhedernes sociale ansvar, er sket et gradvist men markant skifte i den politiske opfattelse af det sociale ansvar. Der er sket et skifte fra politikken blev lanceret af Socialministeriet i 1990'ernes begyndelse indtil i dag, hvor det primært er placeret i Erhvervsministeriet. Det har medført en transformation af forståelsen af det sociale ansvar fra en snæver dansk forståelse af socialt ansvar som et arbejdspladsansvar, der handler om at forebygge, fastholde og integrere personer på særlige vilkår til en bred international forståelse af samfundsansvar, der handler om klima, miljø, menneskerettigheder m.v.

Det oprindelige mål med politikken om virksomhedernes sociale ansvar var at bekæmpe den stigende ledighed og polarisering på arbejdsmarkedet ved at aktivere arbejdsgiverne i socialpolitikken. Det skete gennem frivillig deltagelse, partnerskaber og dialog. Fra slutningen af 1990'erne og indtil begyndelsen af 00'erne flyttede det sociale ansvar ind i Beskæftigelsesministeriet og blev i stigende grad opfattet som et middel til at øge arbejdsudbuddet og skabe et mere rummeligt arbejdsmarked. Med den tiltagende internationalisering af arbejdsmarkedet og erhvervslivet flyttede dele af begrebet gradvist over i Erhvervsministeriet fra midten af 00'erne. Her opfattes socialt ansvar som et

bredere og mere internationalt begreb (samfundsansvar – Corporate Social Responsibility), som kunne bidrage til at styrke danske virksomheders internationale konkurrenceevne. Det indebærer samtidig en ændring i hvordan myndighederne appellerer til virksomhederne om at deltage i politikken om det sociale ansvar fra uegennyttige til egennyttige motiver. Hvor man i Socialministeriet appellerede til virksomhedernes moral og etik i forsøget på at overtale dem til at påtage sig et større arbejdspladsansvar, så appeller Erhvervs- og Vækstministeriet i højere grad til virksomhedernes bundlinje og argumenterer for, at samfundsansvar er et strategisk forretningsansvar, som kan betale sig for virksomhederne og samfundet. Erhvervs- og Vækstministeriets forståelse af samfundsansvar er således i begrænset udstrækning rettet mod at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked i Danmark. Der er imidlertid fortsat en række udfordringer på arbejdsmarkedet, hvor virksomhedernes sociale ansvar er en del af løsningen.

Antallet af personer på overførselsindkomst er højt, og der er fortsat lang vej til at nå de af regeringen fastsatte reduktionsmål for fysisk og psykisk nedslidning på arbejdspladserne. Samtidig udgør integration på arbejdsmarkedet af de mange nytilkomne flygtninge en stigende udfordring. Et øget socialt ansvar fra virksomhedernes side er afgørende i forhold til at få gjort en effektiv indsats overfor personer på offentlig forsørgelse, som har problemer udover ledighed. Det kan være udfordringer af fysisk, psykisk, personlig, mental, sproglig, kulturel eller social karakter, som gør det vanskeligt at fastholde eller opnå ordinær beskæftigelse eller uddannelse. Carsten Koch udvalget anslår, at det drejer sig om cirka 550.000 borgere, som befinder sig i udkanten af arbejdsmarkedet (førtidspension, fleksjob, ledighedsydelse, ressourceforløb, revalidering, kontanthjælp, uddannelseshjælp og sygedagpenge). Denne gruppe kommer ikke automatisk i beskæftigelse, når der er efterspørgsel på arbejdskraft.

Det er særligt overfor disse målgrupper, at virksomhedernes sociale ansvar skal forbedres. I gennem en årrække er tilskuds- og belønningsordningerne til virksomhederne blevet væsentligt udbygget. Virksomhederne kan ansætte eller fastholde personer på særlige vilkår med betydelige økonomiske tilskud fra det offentlige og ofte uden omkostninger for virksomheden. (fx fleksjob, løntilskud, virksomhedspraktik m.v.). Men på trods af de store økonomiske tilskud er virksomhedernes engagement fortsat ikke tilstrækkeligt i forhold til antallet af borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Det

til trods for, at der er evidens for, at aktiveringstilbud på virksomhederne har bedre beskæftigelseseffekter end andre tilbud, selv for ikke-arbejdsmarkedssparate borgere (jf. Det Økonomiske Råd, 2012; Graversen, 2011). Hovedparten af ikke-arbejdsmarkedssparate borgere deltager imidlertid ikke i virksomhedsrettede aktiveringsforløb, men i kommunale afklarings- og vejledningsforløb eller er fritaget for deltagelse i aktivering (jf. Koch udvalget, 2015). I integrationsindsatsen for flygtninge og indvandrere er der også behov for fremrykket virksomhedsrettede indsatser på arbejdspladserne i form af virksomhedspraktik, løntilskud, forløb og integrationsuddannelser.

Behovet for at styrke virksomhederne engagement er blevet endnu mere påkrævet med indførelse af nye lavere ydelser, kortere ydelsesperioder og kontanthjælpsloftet. Hvis disse tiltag skal nedbringe antallet af personer på offentlig forsørgelse, kræver det, at virksomhederne i højere grad end i dag, der er villige til at ansætte den berørte persongruppe.

Den kan samtidig konstateres, at der er stor og systematisk forskel på ansættelsen af personer på særlige vilkår i den offentlige og den private sektor. Den offentlige sektor ansætter i betydeligt højere grad end den private sektor personer, som kommer fra længerevarende arbejdsløshed, i virksomhedspraktik og i stillinger med offentligt tilskud til lønnen. Det samme gælder ansættelser af personer med reduceret arbejds- evne, fx i fleksjob. En del af forklaringen er, at arbejdspladser i den offentlige sektor i højere grad er pålagt at anvende de forskellige muligheder for at ansætte medarbejdere på særlige vilkår. Indtil beskæftigelsesreformen i 2015 var der eksempelvis en kvote for antallet af offentlige løntilskud i den offentlige sektor og kommunerne er fortsat forpligtede til at oprette seniorjobs til ældre dagpengemodtagere og nyttejobs for ledige. Den offentlige sektor og i særlig grad kommunerne har således fået en "bagstopperfunktion" i beskæftigelsesindsatsen, som indebærer, at de pålægges forpligtelser, som ikke gælder i den private sektor. Når vi samtidig ved, at ansættelser på særlige vilkår i den private sektor generelt øger sandsynligheden for efterfølgende ordinær beskæftigelse er der grund til at overveje, hvordan det sikres at private virksomheder kan påtage sig et større ansvar for at forebygge, fastholde og integrere arbejdskraft på særlige vilkår.

En fremtidig effektiv strategi for at styrke virksomhedernes sociale ansvar forudsætter, at både politikere, myndigheder, virksomhederne og arbejdsmarkedets parter medvirker og påtager sig et socialt ansvar. Indsatsen for at styrke virksomhedernes sociale ansvar skal tage udgangspunkt i følgende overordnede pejlemærker:

- Det er virksomhederne, som har nøglen til integration på arbejdsmarkedet. Forudsætningen for, at flere får et job frem for at være på overførselsindkomst, er, at virksomhederne påtager sig et ansvar for at åbne dørene for de mange på kanten af arbejdsmarkedet.
- Der er behov for, at flere virksomheder, som i dag ikke har ekstraordinært ansatte, bliver bevidste om mulighederne for at få hjælp til at rekruttere personer, der er uden for arbejdsmarkedet, med henblik på at få et uudnyttet virksomhedspotentiale i spil.
- Bureaukratiske regler og procedurer må ikke være en barriere for virksomhedernes motivation for at ansætte personer på kanten af arbejdsmarkedet.
- Især private virksomheder skal i større omfang tilskyndes til at påtage sig et socialt ansvar, så fordelingen af ekstraordinært ansatte balancerer bedre mellem den private og den offentlige sektor. I dag er det de kommunale arbejdspladser, der har flest ansatte på særlige vilkår.
- Det er afgørende for opbakningen til at tage et større socialt ansvar, og for en succesfuld fastholdelse, at medarbejderne inddrages så tidligt som muligt i beslutningen om at ansætte personer på særlige vilkår på arbejdspladsen.
- For at forebygge de potentielle belastninger, der kan være forbundet med ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår, er det vigtigt, at man i de lokale samarbejdsfora på arbejdspladsen (SU/MED/AMO) drøfter, hvordan såvel det fysiske som psykiske arbejdsmiljø for ordinært ansatte medarbejdere kan blive påvirket (positivt og negativt) ved ansættelse af personer på særlige vilkår.
- Ledelsen skal være opmærksom på, at ansættelse på særlige vilkår kan skabe utryghed og jobusikkerhed for de ansatte på almindelige vilkår. Derfor skal man være opmærksom på også at sætte fokus på de positive aspekter i forhold til mulig aflastning samt en arbejdspladskultur præget af tolerance, respekt og social ansvarlighed.

6. Referencer

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2015): Færre danskere er på offentlig forsørgelse, Analyse 27. november 2015.

Arbejdstilsynet (2013): Et godt psykisk arbejdsmiljø – når kollegaer skal inkluderes på arbejdspladsen, Arbejdstilsynet, maj 2013 (www.at.dk).

Bredgaard, T. (2004): Virksomhedernes sociale ansvar – fra offentlig politik til virksomhedspolitik, ph.d.-afhandling, Aalborg Universitet.

Bredgaard, T. (2014): Virksomhedernes sociale ansvar – Et studie i politisk forandring, Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

Det Økonomiske Råd (2012): Dansk Økonomi Efterår 2012, København: Det Økonomiske Råd.

Fox, T., H. Ward & B. Howard (2002): Public Sector roles in Strengthening Corporate Social responsibility: A Baseline Study, Washington: The World Bank.

Jakobsen, V., S. Jensen, H. Holt og M. Larsen (2014): Virksomhedernes sociale engagement – Årbog 2014, København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Jakobsen, V., M. Larsen & S. Jensen (2015): Virksomhedernes sociale engagement – Årbog 2015, København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Koch-udvalget (2015): Nye veje mod job – for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet, Ekspertgruppen om udredning af den aktive beskæftigelsesindsats (www.bm.dk).

Graversen, B. K. (2011): Tættere på arbejdsmarkedet? Om effektmåling af beskæftigelsesindsatsen for ikke-arbejdsmarkedsparede ledige, SFI 11:11.

Regeringen (2008): Handlingsplan for virksomhedernes samfundsansvar, Regeringen maj 2008.

Regeringen (2012): Ansvarlig vækst – Handlingsplan for virksomheders samfundsansvar 2012-2015, Regeringen marts 2012, Erhvervsstyrelsen (www.samfundsansvar.dk).



CV

Thomas Bredgaard er lektor (ph.d.) på Institut for Statskundskab ved Aalborg Universitet. Thomas er leder af Forskningscenter for Evaluering og tilknyttet Center for Arbejdsmarkedsforskning. Thomas har forsket i virksomhedernes sociale ansvar og det rummelige arbejdsmarked siden begyndelsen af 00'erne.



Hovedorganisation for 450.000
offentligt og privat ansatte