

RAPPORT

2009:13

Trygve Gulbrandsen og
Ragnhild Steen Jensen
Velferdstiltak i private bedrifter
En litteraturgjennomgang

Trygve Gulbrandsen og
Ragnhild Steen Jensen

Velferdstiltak i private bedrifter

En litteraturgjennomgang

Institutt for samfunnsforskning

Oslo 2009

© ISF 2009
Rapport 2009:13

Institutt for samfunnsforskning
Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo
www.samfunnsforskning.no

ISBN: 978-82-7763-308-4 (trykt utgave)
ISBN: 978-82-7763-309-1 (elektronisk utgave)
ISSN: 0333-3671

Innhold

Forord	5
1. Innledning.....	7
2. Begreper og teoretisk skjema over ulike velferdstiltak i private bedrifter	11
3. Bedriftenes motiver for å gi de ansatte velferdsgoder	15
4. Familievennlighet i private bedrifter	21
5. Private bedrifters integrering av arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne	33
6. Temaer og problemstillinger for videre forskning.....	47
Litteratur	49
Sammendrag/Abstract.....	53

Forord

Denne rapporten gir oversikt over norsk og internasjonal forskning om hvilke velferdsgoder private bedrifter tilbyr sine ansatte og hva som er bakgrunnen for slike tilbud. Vi konsentrerer oss om to typer velferdstiltak – familievennlige ordninger og tiltak for å integrere arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. I rapporten diskuterer vi også temaer og problemstillinger for videre forskning på området.

Arbeidet med denne kunnskapsoversikten er første ledd i en prosess for å utvikle temaet «Velferd i private bedrifter» til et forskningsfelt ved Institutt for samfunnsforskning. Prosjektet har blitt finansiert ved hjelp av midler fra Norges forskningsråd til utvikling av strategisk instituttprogram og gjennom midler fra Røwdes fond.

Underveis i arbeidet har vi mottatt verdifulle kommentarer av Ann-Helén Bay, Mari Teigen, Bernard Enjolras og Pål Schøne.

Oslo, november 2009

Trygve Gulbrandsen og Ragnhild Steen Jensen

Innledning

I hvilken grad gir private bedrifter velferdsgoder til sine ansatte? Og hva er bedriftenes motiver for å gi slike goder? I denne rapporten skal vi vise hvordan disse spørsmålene er besvart i tidligere forskning. Vi skal også peke på kunnskapshull i den tidligere forskningen, dvs. identifisere temaer og områder hvor det er behov for mer forskning.

I det følgende gir vi først en nærmere begrunnelse for og utdyping av de spørsmålene vi reiste ovenfor. I kapittel 2 presenterer vi et teoretisk skjema over ulike typer velferdstiltak i det private næringslivet. I kapittel 3 går vi gjennom hva tidligere forskning har vist om grunnene til at bedriftene organiserer slike tiltak for arbeidstakerne. Kapittel 4 gir en oversikt over og diskuterer familievennlige tiltak i private bedrifter. Kapittel 5 konsentrerer oppmerksomheten om hvilken kunnskap som finnes om bedriftenes innsats for å integrere arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Til sist diskuterer vi temaer og problemstillinger for videre forskning på området.

Den norske velferdsstaten og private bedrifters velferdstilbud

Velferdsstatens oppgaver handler om å gi innbyggerne trygghet for liv, helse og velferd. De sentrale målsetningene er å omfordele velferd og gi borgerne forsikring mot inntektsbortfall. Men det er til dels store variasjoner i hvordan ulike land løser disse oppgavene, og det er flere måter å organisere velferdsstaten på. Land som USA og Japan har tradisjon for bedriftsbaserte velferdstilbud, og det offentlige velferdstilbudet er begrenset til minimumsytelser for de som står utenfor arbeidsmarkedet (Hippe og Pedersen 1992). I de skandinaviske landene er de fleste velferdstilbudene offentlige ordninger organisert som universelle rettigheter, selv om noen av rettighetene er oppnådd gjennom deltakelse på arbeidsmarkedet.

I sin velkjente velferdsstastypologi opererer Esping-Andersen (1990) med tre ulike velferdsmodeller. Typologien springer ut av en beskrivelse av trygdeordninger og tiltak for å sikre borgerne mot tap av inntekt i ulike land. De tre hovedtyper av velferdsstater er: den *sosialdemokratiske* som fremhever universelle ordninger, den *konservative* som forsvarer tradisjonelle familiemønstre, og den *liberale* som fremhever behovsprøving.

Den sosialdemokratiske velferdsstaten kjennetegnes av at svakstilte borgere blir fanget opp av universelle offentlige ordninger, mens i andre land blir tiltakene spesielt målrettet mot disse personene (Esping-Andersen 1990). Samtidig er ytelsene tilpasset det tilvante inntektsnivået, og ifølge Esping-Andersen blir det dermed ikke behov for så mye privat velferd. Dette bidrar til det han betegner som «crowding out» av markedsbasert eller privat velferd.

I det velferdsstatlige regimet i sosialdemokratiske land er det heller ingen forventning om at borgernes behov for økonomisk trygghet skal dekkes gjennom private pensjoner. Men her er forholdene i Norge i praksis i ferd med å endre seg. Det er allerede en vekst i private pensjoner, og endringene i pensjonssystemet vil sannsynligvis føre til en ytterligere vekst.

Det er imidlertid ikke bare når det gjelder trygd- og pensjonsordninger velferdsstatene varierer. Det er tildels også store variasjoner i hvilke familieformer og foreldremodeller en finner i de ulike velferdsstatene. Ifølge Leira (1996) er skillelinjene mellom det offentlige og det private ansvar et vedvarende forhandlingstema i familiepolitikken, og de skiftende forhold mellom velferdsstat, familie og arbeidsmarked et sentralt felt for analyser av velferdsstaten. Den ulike arbeidsdelingen mellom de tre institusjonene betyr også at debattene om velferdsordninger blir forskjellig i ulike land.

Den sosialdemokratiske velferdsstaten er også karakterisert som en «kvinnevennlig» velferdsstat, som ved hjelp av et offentlig ansvar for omsorgsoppgaver har redusert konflikten mellom kvinners yrkesaktivitet og tradisjonelt familierelaterte velferdsoppgaver. Internasjonalt, i land med andre velferdsordninger enn de skandinaviske har dette vært annerledes. Mens kvinner i de skandinaviske landene har kunnet velge både familie og yrkeskarriere, har kvinner i andre land i større grad måttet velge mellom barn og lønnsarbeid.

Esping-Andersen fremhever at den sosialdemokratiske velferdsstaten har gjort det lettere for kvinner å gå ut i lønnet arbeid blant annet fordi den har tilbud om offentlige tjenester når det gjelder omsorg for barn og gamle. I den konservative velferdsstaten er omsorg for barn og gamle i større grad et familieansvar, mens i liberale velferdsstater er ansvaret i hovedsak overlatt til markedet.

Esping-Andersens antagelse om at privat velferdsproduksjon er lite utbredt i sosialdemokratiske velferdsstater har i liten grad vært etterprøvd i samfunnsforskningen i Norge. Det finnes en litteratur og forskning rundt *sivilsamfunnet* og den velferdsproduksjon som foregår i frivillige organisasjoner, men velferdsstatsforskningen har i liten grad vært opptatt av å studere velferdstiltak i

privat sektor. Vi vet derfor lite om næringslivets rolle som velferdsprodusent i dagens norske samfunn.

En historisk gjennomgang av den norske velferdspolitikken viser imidlertid at velferdstiltak i private bedrifter i tidligere perioder var forholdsvis utbredt. Hippe og Pedersen (1992) peker på at selv om de offentlige velferdsordningene ble bygget ut og forbedret på 1920- og 1930-tallet var fortsatt tiltak både på bedriftsnivå og selvhjelpsordninger viktige. Etter annen verdenskrig fikk vi en sterk utvidelse av det politiske ansvaret for velferdstiltak og dermed ble også bedriftsbaserte tiltak endret, men de ble ikke uviktige. Hippe og Pedersen (1992) karakteriserer tvert i mot 1950-tallet som en «gullalder for bedriftsbasert velferd i Norge». Da var et offentlig tilbud basert på en minstesikring på plass, noe som ifølge Hippe og Pedersen åpnet for betydelige velferdstiltak på bedriftsnivå, som en forbedring av de offentlige tiltakene. Dette omfattet: pensjonsordninger, lønn under sykdom, tilskudd til sykekasjer, boligstøtte og kantinedrift.

I Norge er 1960- og begynnelsen av 1970-tallet kjennetegnet av velferdsstatens ekspansjon. I denne perioden var veksten i økonomien høy, arbeidsledigheten lav, levestandarden økte, og de velferdsstatlige ordningene ble flere og mer omfattende (Mjøset et al. 1996). Offentlige pensjonsordninger ble utvidet og retten til full lønn under sykdom ble lovfestet i 1978. Det samme ble foreldres rett til fri i inntil 10 dager ved barns sykdom, svangerskapspermisjonen ble utvidet fra 12 til 18 uker, og foreldre fikk rett til utvidet permisjon uten lønn. Denne utviklingen innebar at flere av de tiltakene som eksisterte på bedriftsnivå ble ivaretatt av det offentlige, og det er i dette tidsrommet behovet for denne type velferdstiltak reduseres på bedriftsnivå.

Det er også mulig at en slik velferdsstatsutvikling har bidratt til at det er blitt mindre legitimt med private velferdstilbud: Det er en forventning om at velferdsordninger i prinsippet skal være universelle, selv om størrelsen på ytelsene kan variere en god del. Velferdsordningene i Norge er ikke bare instrumentelle ordninger, de er også uttrykk for normer om rettferdighet, likhet og solidaritet. Oppslutningen om velferdsstaten i den norske befolkningen er sterk, og den er ikke bare forankret i velferdsstaten som en forsikringsordning, den er også moralsk forankret (Kjølørød 2003).

Det kan likevel se ut til det i de senere årene igjen er blitt mer utbredt at private bedrifter tilbyr sine ansatte velferdstjenester, som kommer i tillegg til de staten gir sine borgere. For eksempel gir Veidekke gir alle ansatte over 60 år 6 ukers permisjon i året med full lønnskompensasjon - utover ferie - i den hensikt å få dem til å fortsette i bedriften frem til pensjonsalder. Storebrand tilbyr medarbeiderne 10 dagers permisjon med lønn i året for å ta seg av eldre og syke foreldre. Møbelfabrikken Ekornes har opprettet en egen stilling som *omsorgskonsulent*, som skal virke som både omsorgsarbeider, psykolog og sjelesørger. Dette er bare noen tilfeldige eksempler: Når det gjelder slike private velferdstilbud vet vi lite, både om omfang, hvem som får dem, og om

virkningene. Sentrale spørsmål er derfor i hvilken grad næringslivet tilbyr sine ansatte velferdsgoder som har preg av ytelser vi forbinder med velferdsstaten, som for eksempel omsorgspermisjon og omsorgstjenester. Hva er eventuelt motivasjonene for å innføre slike ordninger? Hvorfor påtar bedriftene seg rollen som sosialt ansvarlige? Hvordan har bedriftene reagert på den omfattende finanskrisen som også har rammet Norge, har det ført til tilbaketreking av velferdsgoder til de ansatte eller har virksomhetene opprettholdt nivået?

Et annet tema er om vi ser tegn til en konvergens mellom de skandinaviske velferdsstatene, som kanskje er på vei mot å plassere mer samfunnsansvar på bedriftsnivå, og land som for eksempel USA som muligens beveger seg mot et større ansvar for det offentlige når det gjelder finansiell støtte og utvikling av omsorgstjenester. Kuhnle (2001) antyder en slik utvikling når han fremhever at mens de skandinaviske landene får høyere innslag av private eller arbeidsmarkedsbaserte velferdsordninger (i tillegg til de offentlige) ser andre land ut til å bevege seg mot større rad av universelle ordninger (alderspensjoner og helsetjenester).

I denne rapporten skal vi gå gjennom en del av den foreliggende forskningen om forekomsten av og bakgrunnen for velferdstiltak i private bedrifter. Siden det er forholdsvis lite kunnskap om forholdene i Norge, vil vi også presentere resultater fra undersøkelser i andre land. I det følgende skal vi konsentrere oss om to felt: på den ene siden det vi kan kalle familievennlige velferdstilbud, som hjelper de ansatte til å kombinere familie- og yrkesliv, og på den andre siden tiltak for integrering av funksjonshemmede i private bedrifter.

I det sosialdemokratiske velferdsregimet med sin vekt på universelle ordninger har staten tradisjonelt tatt hovedansvaret for å hjelpe funksjonshemmede arbeidssøkere og arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne. Dette har skjedd gjennom for eksempel offentlig organisert attføring og gjennom økonomiske insentiver (som lønnstilskudd) for å få bedriftene til å ansette slike arbeidstakere. På dette området har det i de senere årene skjedd en vesentlig endring i den offentlige politikken. I dag stilles det langt større forventninger til at bedriftene selv skal ta større ansvar for både å forebygge utstøting av arbeidstakere med redusert arbeidsevne og integrere funksjonshemmede arbeidssøkere utenfra. Dette kommer blant annet til uttrykk i Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Det er en viktig oppgave å studere i hvilken grad private bedrifter lever opp til disse forventningene.

Begreper og teoretisk skjema over ulike velferdstiltak i private bedrifter

Når vi her snakker om bedrifters tilbud av velferdstjenester, er vi ikke opptatt av det vi oppfatter som tradisjonelle frynsegoder som fri bil, fri telefon, lån, garanti for lån, rimelig leie av firmahytte, gratis eller subsidiert kaffe. Vi tenker heller på tjenester og ytelser som ligner de offentlige velferdsytelsene som omsorgspermisjon og omsorgstjenester. Det dreier seg også om ordninger der staten er en aktiv pådriver for bedrifters velferdstilbud gjennom lovpålegg (f. eks. yrkesskadeforsikring) og lovregulering (f. eks. arbeidsmiljøloven og diskrimineringslovgivning).

Vi kan generelt skille mellom velferdstiltak som innebærer *kontantytelser* fra bedriftenes side, velferdsgoder i form av *tjenester* som arbeidstakerne mottar, og *permisjonsrettigheter*. Et eksempel på en kontantytelse er bedriftsbaserte pensjonsordninger. Et annet eksempel er bedriftenes betaling av premier til den lovpålagte yrkesskadeforsikringen. Også betaling av adgang til og bruk av private helsetjenester kan ses som eksempel på en kontantytelse, selv om det strengt tatt dreier seg om en tjeneste som mottas. Et siste eksempel er når private bedrifter selv subsidierer lønnen til svakstilte arbeidstakere.

Eksempler på tjenester er barnehager drevet av bedriften selv, bedriftsintern helsetjeneste, og hjelp til husarbeid som stilles til disposisjon for bestemte medarbeidere. Dersom bedriften derimot betaler for hjelp i huset (for eksempel vaskehjelp) som arbeidstakeren selv skaffer seg i det åpne markedet, er det muligens mer nærliggende å betegne det som en kontantytelse. Bedriftsintern attføring og tilrettelegging av arbeidsplassen for eksempel for arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne kan også ses som eksempler på en velferdstjeneste.

Rett til et visst antall dager permisjon for å ta seg av barn eller syke foreldre er eksempler på rettigheter som bedriftene gir sine ansatte. Det kan skilles mellom om slike permisjoner betales av bedriften eller ikke.

Velferdstiltakene kan også skilles etter hva de retter seg mot, hvilke behov de skal dekke. Her kan en skille mellom (1) omsorg for arbeidstakerne og /eller deres nærstående familiemedlemmer, (2) hjelp til forsørgelse, (3) forebygging

av og rehabilitering og tilrettelegging etter sykdom og/eller yrkesskader, og (4) integrering av arbeidstakere utenfra.

De ulike tiltakene kan grupperes etter om de er et resultat av eksterne eller interne beslutninger. I det første tilfellet er tiltakene pålagt av myndighetene gjennom lov, eller er et resultat av avtaler mellom partene i arbeidslivet, slik for eksempel IA-avtalen er. I det andre tilfellet har bedriftene innført velferdsordningene på eget initiativ, uten ytre press. Det mangler kunnskap om i hvilken grad velferdstilbudene i private virksomheter primært er resultat av offentlige pålegg, eller om det heller dreier det seg om tiltak som bedriftene selv har valgt å tilby sine medarbeidere.

Vi kan krysse de to nevnte dimensjonene og får da følgende tabell:

Tabell 1 Bedriftsinterne velferdsordninger

Type behov som dekkes	Typer velferdsytelse		
	Kontantytelser	Tjenester	Arbeidstid og permisjoner
Omsorg for arbeidstakeren selv eller vedkommendes familiemedlemmer	Yrkesskadeforsikring Betaling av hjelp i huset	Bedriftsintern barnehage og helsetjeneste	Rett til permisjon for å ta seg av barn eller syke foreldre. Rett til lenger ferie for ansatte over 60 år. Fleksibel arbeidstid
Forsørgelse	Bedriftsbaserte pensjonsordninger. Opprettholdelse av lønnen til medarbeidere som har fått redusert arbeidsevne		
Forebygging, rehabilitering, tilrettelegging, integrering	Full lønn under intern attføring. Subsidiering av lønnen til funksjonshemmede.	Bedriftsintern attføring. Tilrettelegging for funksjonshemmede. Mangfoldspolitikk	Rett til lenger ferie for medarbeidere over 60 år

Vi ser allerede av denne tabellen at det er stor variasjon i hva slags velferdstiltak private bedrifter kan tilby. Enkelte tiltak kan plasseres i flere celler. Rett til ferie for arbeidstakere over 60 år kan ses som en ordning som i seg selv innebærer en større omsorg for de eldre arbeidstakerne. Men et slikt tiltak kan også bidra til at eldre arbeidstakere lettere kan ta seg inn helsemessig og dermed forebygge skader eller slitasjer.

Som det framgikk av noen av eksemplene, kan en dessuten skille mellom om bedriftene yter de enkelte tjenestene selv, kjøper dem i markedet, dvs. at de ytes av personer som ikke arbeider i den aktuelle bedriften, eller produserer dem i samarbeid med offentlige myndigheter. Bedriftsintern helsetjeneste versus kjøp av helsetjenester hos private leverandører som Volvat illustrerer de to første kategoriene. Eksempler på velferdstiltak som organiseres i samarbeid med myndighetene er ansettelse av og tilrettelegging for funksjonshemmede arbeidstakere. Myndighetene kan her for eksempel subsidiere disse arbeidstakernes lønn i kortere eller lengre perioder, mens bedriftene selv bidrar med å legge forholdene til rette både fysisk og personalpolitisk for at disse arbeidstakerne skal kunne bli værende i bedriften.

Det varierer mellom de ulike tiltakene hvilke grupper av medarbeidere som de retter seg mot. Flere av ordningene retter seg mot friske arbeidstakere og har som formål å gjøre det lettere for de aktuelle arbeidstakerne å konsentrere seg om arbeidsoppgavene. Eller formålet kan være å holde på medarbeidere med en kompetanse som er viktig for bedriftene eller ansatte som har viktige oppgaver i firmaet. Rett til pappapermisjon, bedriftsbarnhager og økonomisk støtte til hjelp i hjemmet er eksempler på dette. Noen av disse godene vil kanskje bare tilbys personer i lederstillinger. Andre tiltak har som formål å hjelpe medarbeidere med nedsatt arbeidsevne som følge av alder, skade eller sykdom til å bli stående i arbeid.

Vi ser av tabellen at både familievennlige velferdstilbud og tiltak for å integrere funksjonshemmede arbeidstakere omfatter flere ulike typer tiltak.

Bedriftenes motiver for å gi de ansatte velferdsgoder

Bedrifiers sosiale ansvar

I utgangspunktet må private bedrifter ses som rasjonelle aktører som velger strategier ut fra hva som kan fremme lønnsomhet og omstillingsevne. Hvorfor tilbyr private bedrifter da sine ansatte kanskje kostbare familievennlige velferdstiltak, hjelper arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne eller ansetter funksjonshemmede arbeidssøkere? En del forskere mener imidlertid at private velferdsordninger er et uttrykk for at mange bedrifter velger å ta «sosialt ansvar» (Kamp 2001; Bredgaard 2004).

Dette begrepet viser til at bedrifter (og organisasjoner generelt) tar på seg ansvar som går utover det å produsere varer og tjenester med mest mulig profitt. De tar på seg ansvar for de virkningene som deres virksomhet kan ha for ansatte, kunder, leverandører, aksjonærer, lokalsamfunn og andre interesser. Å være «sosialt ansvarlig» kan for eksempel innebære at bedriftene frivillig forplikter seg til å forbedre livskvaliteten til de ansatte og deres familier og til å forbedre leve- og livsvilkårene i de lokalsamfunn og storsamfunn hvor de er lokalisert.

Internasjonalt har for eksempel frivillige organisasjoner stilt krav til multinasjonale selskaper om å ta sosialt ansvar ved å følge opp menneskerettigheter og sikre vestlige standarder for arbeidsmiljø i datterselskaper i den tredje verden. Bedrifter som hevder at de er opptatt av sosialt ansvar forventes å forhindre at slike datterselskaper bruker barnearbeidere i produksjonen eller har helseskadelige produksjonsforhold. Sosialt ansvar kan også utøves ved å sette i gang og finansiere egne utviklingsprosjekter i de lokalsamfunnene hvor bedriftene etablerer seg. Selskaper som tar sosialt ansvar på alvor forventes også å unngå korrupsjon i forbindelse med forretninger i land med korrupte regimer.

Her hjemme har Næringslivets hovedorganisasjon (NHO) utarbeidet et dokument hvor organisasjonen blant annet spesifiserer hva sosialt ansvar etter

deres mening omfatter. NHO peker på at et slikt ansvar omfatter flere ulike områder. Spesielt framheves: (1) Innsats for å sikre tilfredsstillende arbeidsmiljø (2) Etisk bevissthet (3) Åpenhet overfor omgivelsene om hvordan bedriften styres og hvilket bidrag den gir for eksempel når det gjelder å unngå miljøbelastninger (4) Vekt på å fremme økt mangfold i arbeidslivet. Mangfold kan tolkes på flere måter, men hovedbetydningen her er at bedriftene må unngå diskriminering av arbeidstakere etter kjønn, alder, etnisk bakgrunn, seksuell orientering og mentale eller fysiske kjennetegn (5) Ansvar for naturmiljøet Og (6) ansvar for å bidra til å sikre livskraftige lokalsamfunn.

Det fremgår ikke klart av NHOs dokument i hvilken grad familievennlige tiltak og ansvar for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne faller innunder disse punktene. Men uansett viser NHOs liste at slike tiltak bare er en av mange oppgaver som bedrifters sosiale ansvar kan omfatte. I hvilken grad finner man igjen disse konkrete oppgavene i de enkelte bedriftenes beskrivelse av sitt sosiale ansvar? Så vidt vi vet har ingen studert dette nærmere. Et konkret eksempel demonstrerer imidlertid at ansvar for utsatte arbeidstakere ikke nødvendigvis gis noen høy prioritet. I Schibsted konsernets beskrivelse av hvordan de ser på sitt sosiale ansvar nevnes likhet mellom kjønnene og miljø, men ingenting om svakstilte arbeidstakere eller «diversity».

Men hva er motivene for at enkelte private bedrifter tar på seg sosialt ansvar i en eller annen forstand?

Rekruttering av verdifull arbeidskraft

Et viktig motiv kan være at bedriftene tror at et rykte som en sosialt ansvarlig arbeidsgiver kan gjøre det lettere å rekruttere medarbeidere med en ettertraktet kompetanse. Dette kan for eksempel tenkes å gjelde for bedrifter som konkurrerer om høyt utdannede arbeidstakere. Erfaringene har vist at mange arbeidssøkere med en slik utdanningsbakgrunn er opptatt av hva slags politikk firmaene har når det gjelder sosialt ansvar. Men det er også mulig at det å tilby ulike velferdsordninger er nødvendig for å kunne rekruttere faglært arbeidskraft. Det er imidlertid mangel på kunnskap om hvilken betydning rekruttering av verdifull arbeidskraft har som motiv for å tilby medarbeiderne velferdsgoder og eventuelt hvilke grupper arbeidstakere bedriftene i så fall har for øye.

Formålet med å prioritere sosialt ansvar kan også være å sikre oppslutning og engasjement blant egne ansatte. Tilsvarende kan det tenkes at ledelsens motiv for å tilby organisere velferdstiltak er å bedre forholdet til fagforeningene i bedriften. Dette kan være særlig aktuelt i store bedrifter med velutviklede fagforeninger.

At virksomheter målrettet arbeider for å framstå offentlig som en attraktiv arbeidsgiver har også vært betegnet som «employer branding» (Martin og

Beaumont 2005; Ewing m.fl. 2002). Mange private bedrifter forsøker å bygge opp en bevissthet hos forbrukerne om det særegne og kvalitative ved bedriftens produkter, såkalt merkevarebygging. I følge de nevnte forfatterne forsøker mange virksomheter også å bygge opp en gjenkjennelig og positiv offentlig identitet som arbeidsgiver. Formålet med «employer branding» er således å posisjonere seg i arbeidsmarkedet overfor potensielle arbeidssøkere. Dette kan skje på ulike vis. Men kjernen i prosessen er gjennom markedsføring å knytte bedriftens navn til en pakke av positive verdier og goder. Markedsføringen eller kommunikasjonen vil rette seg mot ulike målgrupper som potensielle medarbeidere, rekrutteringsfirmaer og personalrådgivere, og selve markedsføringen vil skje gjennom annonser, presseoppslag og kampanjer. Offentlig markering av at bedriften tilbyr sine ansatte familievennlige ordninger er antakelig et viktig element i en bedrifts bygging av sin merkevare som arbeidsgiver. Det er trolig at arbeidskraft som bedriften ser som særlig verdifull, vil legge vekt på om en potensiell arbeidsgiver gir gode muligheter for å kombinere arbeid og familieliv. Det er også mulig at det å ta sosialt ansvar for funksjonshemmede arbeidstakere kan bidra til å skape et positivt bilde av en bedrift.

I mye av litteraturen om «employer branding» har en imidlertid oftere innsats for naturmiljøet for øye når det skrives om hva bedriftene gjør for å bygge en positiv offentlig identitet.

En mer sofistisert utgave av en slik teori legger vekt på at en sosialt ansvarlig profil kan gjøre det lettere å rekruttere arbeidstakere som legger stor vekt på moralske verdier (Brekke og Nyborg 2004; Nyborg 2008). Det dreier seg om arbeidstakere med personlige verdier hvor omsorg for andre og etiske verdier er viktige elementer. Disse medarbeiderne foretrekker å arbeide i bedrifter som for eksempel satser på en ansvarlig miljøpolitikk eller har ry på seg å ta vare på svake arbeidstakere. De er interessert i å jobbe i slike virksomheter selv om de får noe lavere lønn enn i andre virksomheter. Grunnen til det, i følge teorien, er at disse medarbeiderne føler at sosialt ansvarlige bedrifter tilbyr dem et bedre selvilde enn det en uansvarlig bedrift kan gjøre. Fordi de har preferanse for et godt selvilde, vil de være villig til å betale for det.

Det som gjør disse medarbeiderne så ettertraktet for arbeidsgiverne er at de, nok en gang i følge teorien, i sitt arbeid antas å være villige til å strekke seg litt lenger enn de strengt tatt må.

Det betyr at arbeidsgiverne kan ha tillit til dem og er mindre avhengige av å kontrollere deres innsats. I det nye arbeidsliv, i kunnskapsøkonomien, er slik tillit blitt viktigere enn noensinne. Som følge av slanking av lederhierarkier og mer komplekse arbeidsoppgaver må bedriftene i økende grad stole på at de ansatte styrer seg selv. Da blir ansatte med god arbeidsmoral særskilt ettertraktet. Det koster for bedriftene å ta sosialt ansvar. Men med moralske arbeidstakere på laget kan bedriftene trygt satse på å opptre sosialt ansvarlig uten å bli utkonkurrert av firmaer som ikke bryr seg om slike verdier.

Betydningen av godt omdømme

Et godt omdømme eller rykte er også viktig både i forhold til kunder, investorer og offentlige myndigheter. Private bedrifter har i de senere årene måttet arbeide hardere for å beskytte sitt omdømme. I for eksempel USA har skandalene i selskapene Enron, Worldcom og nå innenfor finansbransjen undergravet tilliten til det private næringslivet i store deler av befolkningen. Disse skandalene har også ledet til mer offentlige reguleringer. Internasjonalt har det voksende antallet globalt opererende frivillige organisasjoner blitt årvåkne vaktbikkjer overfor multinasjonale selskaper og deres framferd i den tredje verden. For å forhindre at deres omdømme blir rammet har derfor mange selskaper satset mye på å utarbeide regler for ansvarlig sosial opptreden. Og de har forpliktet seg til mer åpenhet om sine operasjoner både hjemme og ute.

I løpet av de siste to tiårene har det dessuten i flere land vært en økende etisk bevissthet blant forbrukerne. Forbrukerne har i økende grad blitt opptatt av at de miljømessige og sosiale konsekvensene av sine daglige kjøp. I tråd med dette har mange av dem begynt å ta hensyn til slike konsekvenser i sitt forbruk. «Fairtrade» produkter og forbrukere som unngår møbler laget av tømmer fra regnskog er synlige eksempler på slike konsumprioriteringer. Men etiske hensyn kan også påvirke andre konsumbeslutninger uten at det nødvendigvis er lett å identifisere hvordan de konkret kommer til uttrykk.

Vissheten om veksten i etiske preferanser blant forbrukerne har uansett fått mange bedrifter til å bli mer opptatt av å hvordan de framstår i offentligheten. Bevisst satsing på sosialt ansvar har blitt virkemiddel til å sikre seg et positivt omdømme.

Et annet tema er at minoritetsgrupper i seg selv kan være mektige forbrukergrupper. Det er en gryende litteratur i USA som anbefaler at bedriftene tar hensyn til minoritetsgrupper, enten det dreier seg om etiske minoriteter, homofile/lesbiske eller funksjonshemmede, fordi de representerer til dels store markedssegmenter. Robinson, Pfeffer og Buccigrossi (2003) peker for eksempel på at funksjonshemmede («people with disabilities») med sine inntekter samlet representerer en stor kjøpekraft. De hevder videre at markedsføringsprogrammer som retter seg mot funksjonshemmede vil nå så mange som fire av ti konsumenter. Dette omfatter både de funksjonshemmede og deres familiemedlemmer. Forfatterne slår derfor til lyds for at private bedrifter bør rekruttere og holde på det de kaller «diverse employees», f.eks. funksjonshemmede, som et ledd i å bygge seg opp en positiv identitet overfor disse forbrukergruppene.

Et nytt trekk i bildet er at også mange private investorer har blitt mer opptatt av at de selskapene som de investerer i, ivaretar sosiale eller miljømessige verdier. Investorer som er opptatt av dette betegnes ofte som etiske investorer (Klausen 2002). Etiske investeringer omfatter både investeringer i selskaper med gode miljøprestasjoner, såkalte «grønne» investeringer, og investeringer i

bedrifter som har ry på seg for å legge vekt på helse og godt arbeidsmiljø for sine ansatte. Det siste vil omfatte gode ordninger for å kombinere arbeid og familieliv. Det siste kalles ofte «sosiale investeringer». Etske investeringer i nyere tid sprang ut av de mange politiske bevegelsene på 1960- og 1970-tallet, spesielt i USA. Borger- og kvinnerettighetsgrupper og antikrigs- og miljøbevegelsen skapte økt oppmerksomhet om etisk og sosial samvittighet. Personer med bakgrunn i og sympati for disse bevegelsene ble opptatt av å unngå at deres økonomiske midler ble plassert i for eksempel produksjon av våpen og tobakk eller hos produsenter som solgte sine varer til det daværende apartheid regimet i Sør-Afrika. Senere har den sterke oppmerksomheten om miljøspørsmål rekruttert nye grupper av etske investorer.

Mange er imidlertid kritiske til private (og offentlige) selskapers vekt på å framstå som sosialt ansvarlige. I en artikkel i *Economist* 17. januar i 2008 hevdes det at i mange bedrifter følges ikke retorikken om sosialt ansvar opp i praksis. Den faktiske innsatsen stikker ikke dypt. De mange fine dokumentene og erklæringene om sosialt ansvar hevdes å være mer pynt på selskapets offentlige framstilling av seg selv enn forpliktende styringssignaler.

Ulike modeller for private bedrifters velferdsansvar

Det varierer det mellom bedriftene hvilket ansvar de tar for sine ansattes velferd. Sannsynligvis varierer det også hvilke motiver ledelsen har for å organisere velferdstiltak. Den danske forskeren Anette Kamp (2001) har utviklet tre ulike idealtypiske modeller som etter hennes mening sammenfatter teoretisk slike forskjeller. Hun bygger på tidligere dansk og internasjonal forskning. Hun skiller mellom en (a) omsorgsmodell, (b) en rettighetsmodell og en (c) imagemodell.

De tre modellene beskrives langs åtte dimensjoner: (i) Kvaliteten på relasjonen mellom partene i virksomhetene, eller mellom ledelsen og medarbeiderne; (ii) hva som er den dominerende ideologien innad i bedriften; (iii) hva slags tillitsrelasjon det er mellom ledelse og ansatte; (iv) hvilken rolle fagforeningene spiller; (v) hva slags tilhørighet de ansatte har til virksomheten; (vi) hvilken aktør som særlig tar ansvar for bedriftens sosiale ansvar, (vii) om virksomhetens sosiale ansvar er formalisert; (viii) hva som skal til for at de ansatte skal bli omfattet av bedriftens sosiale ansvar.

(a) *Omsorgsmodellen* kjennetegnes, i følge Kamp, av at ledelsen mener den har et ansvar for å ta vare på sine ansatte og vise dem omsorg. Kamp hevder at det er en grunnleggende patriarkalsk relasjon mellom ledelsen og de ansatte innenfor en slik modell. Det betyr at ledelsen behandler de ansatte som en velmenende, men autoritær far. Ledelsen tar ansvar for arbeidstakerne og tilbyr dem ulike velferdstiltak, men vil selv bestemme hva slags tiltak som

skal iverksettes. I bedrifter som er preget av en omsorgsmodell vil forholdet mellom ledelse og ansatte i bedrifter føle en gjensidig lojalitet til hverandre.

(b) I *rettighetsmodellen* er virksomhetens sosiale ansvar et element i et system av rettigheter og plikter som er forhandlet fram mellom ledelse og medarbeidere, sannsynligvis representert av en fagforening. De sosiale relasjonene er med andre ord kjennetegnet av å være partsrelasjoner.

(c) I *imagemodellen* ses virksomhetenes sosiale ansvar som et middel til å skape et godt omdømme overfor omgivelsene. Bedrifter som kan beskrives ved hjelp av imagemodellen har en bedriftskultur hvor ideologien er at ledelse og medarbeidere arbeider for samme mål.

Sammenfatning

I flere av de foregående teoriene forutsettes det i stor grad at private bedrifter innfører velferdstiltak for å møte krav og ønsker fra henholdsvis arbeidssøkere, forbrukere og investorer. Bedriftene antas å tilpasse seg forventninger i de ulike markedene – for arbeidskraft, for bedriftenes produkter og for investeringer. Markedsmekanismen ses med andre ord som en viktig motor bak bedriftenes velferdstilbud.

Empiriske studier har vist at flere bedrifter faktisk skjeler til forventninger i de respektive markedene når de utformer sine velferdstilbud. Men Kamps teoretiske modeller antyder at privat sosialt ansvar også kan springe ut av eirernes/ledelsens (patriarkalske) verdier og holdninger. Dessuten kan de være en tilpasning til samarbeidssystemet i det enkelte land. I tråd med dette skal vi senere i rapporten gjengi resultater fra forskning som understreker at forekomsten av velferdstiltak i private bedrifter i stor grad er påvirket av egenskaper ved arbeidslivet og velferdspolitikken i det enkelte land og betinges av spesifikke forhold i de enkelte bedriftene.

Familievennlighet i private bedrifter

Hva er familievennlige tiltak?

Det finnes ingen klar definisjon på hva som kjennetegner en familievennlig bedrift eller familievennlige tiltak. Det kan for eksempel være en mulig spenning, mellom familievennlig tiltak som handler om å få mer tid til familien, og som dermed frigjøre tid fra lønnsarbeidet, og tiltak som handler om å få mer tid til lønnsarbeidet, altså frigjøring av tid fra familien. En mulig antagelse kunne være at den offentlige familiepolitikken vil tilrettelegge for mer familievelferd, mens private bedrifter i større grad vil være interessert i ordninger som frigjør mer tid til lønnsarbeid.

Budd og Mumford (2005) har studert omfanget av familievennlige kjennetegn ved bedrifter i Storbritannia og benyttet fem ulike mål på familievennlige organisasjonsformer: «Foreldrepermisjoner», «Mulighet for å jobbe hjemme», «Jobbdeling (dele en heltidsstilling med en annen)», «Betalt permisjon på kort varsel», og «Bedriftsbarnhage eller økonomisk støtte til barnetilsyn». Omtrent sammenfallende mål er brukt i Heywood et al. (2005), i en analyse av lønnskonsekvenser for arbeidstakerne av familievennlig politikk. I en studie av Glass og Estes (1997) fra USA fremheves særlig tre forhold: «work hours», «flexibility» og det de omtaler som «Workplace social support», som blant annet innbefatter støtte til barnetilsyn. Mulighet for, eller støtte til, barnetilsyn fremholdes som det aller viktigste for yrkesaktive foreldre i en studie av Platenga og Remery (2007). De fremhever også kvaliteten på barnetilsynet i tillegg til muligheter for deltidsarbeid og permisjonsordninger.

Evans (2002) identifiserer fire hovedtyper av familievennlige tiltak: Permisjoner, fleksible arbeidsordninger, barnetilsyn og eldreomsorg. I tillegg legger han vekt på informasjon om tiltakene som finnes, og muligheter for etterutdanning for personer som benytter seg av tiltakene. De tiltakene som oftest nevnes i studier av familievennlige tiltak ser ut til å være: arbeidstid, det vil si muligheter for fleksibel arbeidstid, frivillig deltid og muligheter for å arbeide hjemme, fri ved barns sykdom, ulike permisjonsordninger og barnetil-

syn. I tillegg kommer omsorg for eldre inn som et tiltak i enkelte studier (Glass og Estes 1997, Evans 2002, Castles 2003).

Det er klart at disse målene på familievennlig tiltak ikke er direkte overførbare til det norske arbeidsmarkedet og til norske bedrifter. Familiepolitikken i Norge er i langt større grad enn det som gjelder f. eks Storbritannia og USA organisert som et offentlig velferdsgode. Det som handler om foreldrepermisjon i forbindelse med fødsel vil for eksempel i liten grad være et tiltak som varierer mye mellom bedrifter i Norge. Men som pekt på i innledningen har f. eks et selskap som Microsoft tilbud om ekstra lønnet permisjon for fedre. I en norsk kontekst vil det være en glidende overgang, mellom hva som oppfattes som familievennlige ordninger og hva som oppfattes som mer tradisjonelle frynsegoder. Et tiltak som f. eks vaskehjelp, er muligens å betrakte mer som et frynsegode enn et familievennlig tiltak. Det vil likevel være interessant å se om denne typen frynsegoder blir vanligere f. eks i forhold til de mer tradisjonelle frynsegodene som bil, avis, telefon osv.

Familievennlighet for hvem?

Flere undersøkelser med fokus på familievennlighet (se Bloksgaard 2008, Holt et al. 2006) viser at det på bedriftsnivå ofte er forventinger om at det er kvinner som benytter seg av familievennlige tiltak. Denne forventingen er knyttet til ulikheter i menns og kvinners praksiser og prioriteringer i forhold til arbeidsliv og familieliv. Selv om Norge i en internasjonal sammenheng har høy yrkesdeltakelse blant kvinner, er mønsteret også her at kvinner reduserer innsatsen i arbeidsmarkedet når de får barn, mens det er motsatt for menn.

I følge Castles (2003) er det uviktig om det er det offentlige eller om det er private som står bak tilbudet om barnetilsyn. Det som er viktig er at kvinner har tilgang på barnehageplass og at de kan organisere livene sine på måter som gjør det mulig å forene lønnsarbeid og moderskap. Dette er antagelig riktig, men studier fra USA viser at det først og fremst er store bedrifter som har tilbud om familievennlige tiltak, og særlig bedrifter med høyt utdannede arbeidstakere (Evans 2002, Glass og Estes 1997). Glass og Estes (1997) hevder derfor at det ofte er de foreldrene (og barna) som har størst behov for familievennlige tiltak, (som lavt lønte og enslige mødre), som sjelden får tilbud. Det er heller ikke nødvendigvis slik at alle ansatte i en bedrift omfattes av tiltakene. Ifølge Miller (1992) er det i USA oftest kvinner i lederstillinger som har tilbud om familievennlige ordninger som betalt svangerskapspermisjon, fleksibel arbeidstid og barneomsorg.

Ulike velferdsstater – ulike debatter

Internasjonalt er fokuset på et familievennlig arbeidsliv økende. Dette henger blant annet sammen med en økende andel kvinnelige arbeidstakere og lav fertilitet i mange land (Caracioli 2001, Heywood et al. 2005, OECD 2005). Hvordan man skaper en balanse mellom arbeidsliv og familieliv er fokus både for politikk og forskning, og et tema som diskuteres i de fleste industrialiserte land. En vesentlig del av diskusjonen rundt familievennlighet handler i disse landene om hvordan arbeidslivet kan tilrettelegges for i større grad å møtekomme familienes behov, eller med andre ord om hvordan man skaper mer familievennlige arbeidsplasser. Det er betydelige forskjeller mellom land i hvordan man tenker rundt dette. I de sosialdemokratiske velferdsstatene vektlegges fortsatt et godt offentlig tilbud for å muliggjøre kvinners yrkesdeltakelse. I de liberale og konservative velferdsstatene er fokus i større grad rettet mot bedriftene og hvordan de kan ta en mer aktiv rolle i å løse konflikter mellom familieliv og arbeidsliv (Plantenga & Remery 2005).

I noen land er diskusjonen rundt familievennlighet eksplisitt rettet mot kvinner og hvordan ulike tiltak kan øke deres yrkesdeltakelse. I andre land dreier diskusjonene i større grad seg om familievennlighet som redskap eller middel for å oppnå en større grad av likestilt fordeling av både arbeid og familieoppgaver mellom kvinner og menn. De ulike lands debatter/fokus ser ut til å være bestemt av særlig to forhold: kvinners posisjon på arbeidsmarkedet og ansvarsfordelingen mellom stat, bedrift og individer.

I de skandinaviske velferdsstatene er det ikke et spørsmål om det offentlige har en rolle å spille når det gjelder ansvar for å tilby omsorgstjenester. Spørsmålet er heller om vi ser en tendens til at private bedrifter tilbyr mer sjenerøse eller andre ordninger enn det offentlige. I de konservative velferdsstatene hvor omsorgsarbeidet i stor grad er familiens ansvar, er fokuset i større grad rettet mot hvordan bedrifter som ønsker å rekruttere kvinner må legge til rette for det. I land som Spania og Hellas handler f. eks debatten om kvinners økte yrkesdeltakelse for det første om å gjøre det *mulig* for kvinner med omsorgsansvar å delta i arbeidslivet, blant annet ved å organisere barnetilsynsordninger og muligheter for deltidsarbeid. For det andre handler den om *hvem* som skal ha ansvaret for å utvikle og å finansiere disse: de private bedriftene eller offentlig sektor (Holt og Thaulow 1996).

I de liberale velferdsstatene er hovedansvaret overlatt til markedet, og det er private bedrifter som er hovedtilbyder både av finansiell støtte og av tjenester. Det gjelder kanskje først og fremst USA, hvor det offentlige har lite eller intet ansvar, men har overlatt dette til de enkelte familiene og deres arbeidsgiver. Hochschild (1995) beskriver en familieform under utvikling i USA som likner den vi har i de sosialdemokratiske velferdsstatene med begge foreldre i lønnsarbeid mens barna går i barnehage, men i USA går de i be-

driftsbarnehager. Hochschild fremholder også at det er *bedriften* og ikke velferdsstaten som er drivkraften i utviklingen av nye familiemønstre i USA.

I velferdsstater med en mindre offentlig sektor enn i de skandinaviske landene, er konflikten mellom arbeidsgiver og familieinteresser mer fremtredende og i større grad et tema mellom bedrift og ansatte. Vi har imidlertid lite kunnskap om hva slags tiltak som finnes på bedriftsnivå. Mest tilgjengelig informasjon finnes i land som Australia, Canada, Japan, Storbritannia og USA. Det er ikke så overraskende tatt i betraktning at disse landene tradisjonelt har hatt et begrenset offentlig tilbud både når det gjelder barnetilsyn og permisjoner i forbindelse med fødsel. Dermed har ansvaret for familievennlig «politikk» i større grad falt på bedriftene (Castles 2003, Evans 2002).

Castles (2003) peker på at mens vi innenfor den komparative velferdsstatsforskningen har ganske god oversikt over de familievennlige ordningene/tiltak som er knyttet til offentlig politikk, er kunnskapen og data over hva som eksisterer av ordninger på bedriftsnivå og private organisasjoner svært mangelfull. Komparative data om tilsynsordninger for barn er utelukkende basert på variasjon i offentlig finansierte ordninger, men det er ingen grunn til å anta at det ikke også eksisterer variasjoner mellom land også når det gjelder private tilbud (Castles 2003). Betydningen av familievennlig politikk og ordninger på bedriftsnivå var temaet i det Europeiske forskningsprosjektet «*Fostering Caring Masculinities*», hvor Norge var et av fem europeiske land som deltok (Langvasbråten og Teigen 2006). Prosjektet studerte familievennlige tiltak/ordninger/praksiser i to utvalgte bedrifter i hvert av de fem landene, en privat bedrift og en offentlig. Bedriftsstudiene viste at det var stor spredning i typer av tiltak for å lette kombinasjonen familieliv og arbeid mellom de ulike landene og mellom de ulike bedriftene. Mens de norske, spanske og tyske bedriftene rapporterte at de hadde familievennlige tiltak som del av bedriftens personalpolitikk, gjaldt det ikke de islandske og slovenske. Tiltakene som eksisterte gjaldt først og fremst fleksible arbeidsarrangementer som fleksitid, mulighet til å arbeide hjemme og ulike permisjonsordninger.

Økt sysselsetting blant småbarnsmødre er registrert i hele EU-området og har aktualisert spørsmålet om arbeids- og ansvarsdeling mellom stat, familie og marked når det gjelder barneomsorg. Det kan ikke lenger tas for gitt at omsorg for barn organiseres innenfor rammene av kjernefamilie med mor som hovedomsorgsperson og far som hovedforsørger. Dette er noe av bakgrunnen for at nye måter å skape en bedre balanse mellom folks arbeidsliv og hjemmeliv er blitt et prioritert politisk tema innenfor EU (Plantegna & Remery 2005). Og mens spørsmålet om kostnadene ved barnetilsyn i de skandinaviske landene for en stor del har handlet om fordelingen mellom stat og foreldre, er spørsmålet i EU om hvordan kostnaden skal fordeles mellom stat, foreldre og arbeidsgivere.

Internasjonale studier (se OECD 2001, Rhum 1998) har vist at det i OECD land er en sammenheng mellom tilbud av familievennlige ordninger og ande-

len kvinner i lønnet arbeid. Flere av disse studiene har fokus på bedrifter fordi bedriftene sannsynligvis spiller en helt sentral rolle når det gjelder muligheter for å kombinere familie og arbeid (Evans 2002). Det ser også ut til at det som skjer i bedriften, bedriftens kultur om man vil, er vel så viktig som den offentlige familiepolitikken. Hva slags holdninger, forståelser og støtte som finnes på et arbeidssted har vist å ha stor betydning for hvordan arbeidstakere klarer å kombinere jobb med familieforpliktelser (Castles 2003).

Familievennlighet i en norsk kontekst

I en norsk sammenheng har det historisk vært relativt lite fokus på familievennlige tiltak i bedrifter. Med den kapitalistiske industrialiseringen blir det fysiske skillet mellom arbeid og familieliv, og skillet mellom kvinners og menns arbeid tydelig. I Norge ble borgerskapets ideal om at de gifte kvinnene skal holdes utenfor næringsvirksomhet og vie seg til den hjemlige sfæren også et ideal for arbeiderklassen (Hagemann 1999). Vi fikk en kjønnsmessig arbeidsdeling hvor mannen ble lønnsarbeider og forsørger, mens den gifte kvinnen hadde ansvar for barn og hjem. Dette kom klart til uttrykk på kongressen til Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon i 1925 da det ble fattet vedtak om å motsette seg at de kvinner som hadde en mann til å forsørge seg, skulle få arbeid (Tornes 1986). Ugifte kvinner kunne aksepteres som arbeidere, men gifte kvinner, de hørte familien til (Hagemann 1999).

Kari Melby (1999) har karakterisert perioden 1900-1950 som husmorens epoke. Hun fremholder at i denne perioden stiger tallet på husmødre, særlig mellom 1930 og 1950, noe som skyldes at det i disse tiårene ble flere gifte kvinner, og at de gifte kvinnene nesten ikke var yrkesaktive. I Norge ble gifte kvinners lave yrkesdeltakelse sett på som uproblematisk, og det var en rådende ideologi om at gifte kvinners plass var i hjemmet. Målet for fagbevegelsens lønnspolitikk var også at en familie skulle kunne leve av én inntekt (Tornes 1986). Dermed var det heller ikke særlig fokus på tiltak som kunne lette kombinasjonen familieomsorg og arbeid, verken i den offentlige politikken eller på bedriftsnivå.

På 1970-tallet skjer det en endring. Økningen i gifte kvinners yrkesdeltakelse starter på slutten av 1960-tallet og skyter fart på 1970-tallet. Denne økningen så imidlertid ut til å komme uventet på myndighetene og var ikke et resultat av at det offentlige hadde lagt til rette for yrkesaktive mødre. Det var tvert i mot de gifte kvinnene selv som tok ansvar for å kombinere familieliv og lønnsarbeid gjennom deltidsarbeid og kjøp av privat barnepass (Leira 1992). Men de gifte kvinnes inntog på arbeidsmarkedet bidro til at det ble reist krav om *offentlige* tiltak som la forholdene til rette både i familien og i arbeidslivet ble reist (Skrede 1986). Et sentralt krav var utbygging av offentlig barntilsyn.

Men det har tatt tid å gjennomføre og fortsatt er kravet om full barnehagedekning et tema på den politiske dagsorden.

En annet viktig element i norsk likestillings- og familiepolitikk har vært innføring av lønnet permisjon i forbindelse med fødsel. I arbeidsmiljøloven av 1977 ble småbarnsforeldre gitt fri inntil 10 dager pr år ved barns sykdom. I samme lov ble svangerskapspermisjonen utvidet fra 12 til 18 uker, og foreldrene fikk rett til utvidet permisjon uten lønn (Tornes 1986).

Fra slutten av 1980-tallet har det vært en kraftig utvidelse av fødselspermisjonen, og den er nå på 42 uker med full lønn, eller ett år med 80 prosent lønn. I tillegg er det innført en egen fedrekvote på seks uker (som fra 1. juli 2009 er utvidet til ti uker). Fødselspermisjonen har slik den er utformet to viktige sider: den ene er at kvinner (og menn) kan være hjemme med lønn, den andre at de har en jobb å komme tilbake til.

Det er relativt bred enighet om at Norge, sammenliknet med mange andre land, har en relativt sjenerøs offentlig familiepolitikk. Relativt lang betalt fødselspermisjon, subsidierte barnehager og kontantstøtte er eksempler på dette. Vi har imidlertid lite kunnskap om norske bedrifters familievennlighet når det gjelder tilbud, omfang og bruk av eventuelle tilbud. Dette henger, som vist over, sammen med at i Norge er forholdet mellom arbeid og familie i stor grad regulert via statlige velferdsordninger. Vi har lange tradisjoner for at staten setter genser for arbeidslivets krav blant annet gjennom arbeidstidsreguleringer og gjennom permisjonsordninger for småbarnsforeldre. I tillegg er barnepass, det vil si tilbud om barnehageplass (i hvert fall delvis) et offentlig ansvar.

Ellingsæter og Solheim (2002) hevder at statlige reguleringer gjør at motsetningen mellom arbeid og familie delvis er usynliggjort i norsk arbeidsliv. Det betyr at dilemmaene mellom arbeid og familie er løftet ut av arbeidslivet og over til offentlige ordninger og til privatsfæren. En konsekvens av dette er at arbeidslivet bygger på en forutsetning om at både kvinner og menn er fritatt for familiære forpliktelser og derfor kan bruke det meste av tiden sin på jobben (Ellingsæter og Solheim 2002).

Det synes rimelig å anta at velferdsstatens ordninger har bidratt til at konflikten mellom arbeid og omsorg er holdt utenfor arbeidslivets ansvarsområde og derfor muligens også er blitt lite tematisert i arbeidslivets egne institusjoner. Men det kan se ut til at dette er under endring og at et moderne arbeidsliv setter nye krav til hvordan arbeidsgivere legger til rette for en balanse mellom arbeid og familie.

Familievennlige tiltak på bedriftsnivå

Hippe og Pedersens (1992) analyse av velferdsordninger i norske bedrifter tidlig på 1990-tallet, viste at når det gjaldt det de definerte som «familiepolitiske tiltak» var omfanget forholdsvis begrenset. «Familiepolitiske tiltak» omfattet i deres studie lønnskompensasjon ved fødselspermisjon, pappapermisjon (fedre har rett til to ukers ulønnet permisjon, men bedriften står fritt til å betale lønn) og tilbud om bedriftsbarnehage. Hippe og Pedersen fant at mens bedriftsbarnehage hadde et visst omfang i offentlig sektor, var det lite utbredt i privat bedrifter. At bedriftsbarnehager var lite utbredt blant privat bedrifter ble forklart med at det var et nokså krevende prosjekt å etablere egne barnehage. Samtidig viste studien at det var svært få bedrifter som opplevde en sterk etterspørsel etter barnetilsynsordninger blant sine ansatte.

Generelt vil ansatte med ønske om slike familievennlige ordninger være en relativt begrenset andel av arbeidstakerne, i en bestemt fase av livet. Et viktig motiv for etablering av familievennlige tiltak vil derfor antageligvis være knyttet til rekruttering og å holde på yngre kvalifiserte medarbeidere. Hippe og Pedersen konkluderer med at dersom konkurransen om å tiltrekke seg yngre medarbeidere blir større som følge av fallende antall personer i de nye ungdomskullene, så: «kan familierelaterte ytelser bli et viktigere virkemiddel i bedriftenes rekrutteringspolitikk» (Hippe og Pedersen 1992:218).

En nyere norsk studie av familievennlige tiltak på bedriftsnivå viser imidlertid at et tiltak som barnetilsyn fortsatt er lite utbredt blant norske bedrifter (Jensen og Schøne 2007). I denne studien sees det i tillegg til tilbud om barnepass, også på tilbud om vaskehjelp og muligheten for å arbeide hjemme. Heller ikke tilbud om vaskehjelp har noe særlig omfang, dette kan muligens skyldes at det i en norsk sammenheng ikke er særlig tradisjon for å benytte seg av vaskehjelp. Det kan imidlertid være et tilbud som blir mer attraktivt med flere kvinner i høye posisjoner i næringslivet, i stillinger som krever arbeidstid utover normal arbeidsdag. Når det gjelder det siste tiltaket: «mulighet for å arbeide hjemme», viste analysen at det i bedrifter med en stor andel småbarnsforeldre også var store muligheter for å arbeide hjemme (Jensen og Schøne 2007).

Offentlig sektor som arbeidsgiver for kvinner

Kvinnene som gikk ut i lønnet arbeid på 1970-tallet gikk for en stor del ut i jobber i den ekspanderende velferdssektoren, i offentlig sektor. Offentlig sektor har også til en viss grad tilrettelagt for kvinnelige arbeidstakere gjennom fleksibel arbeidstid og permisjonsordninger. Det kan også ha bidratt til at kravene om, og behovet for familievennlige tiltak på bedriftsnivå har vært mindre i Norge enn andre land. I offentlig sektor har det vært større aksept for kombinasjonen familie og arbeid, og det har vært en kultur som aksepterer avbrekk og som i liten grad «straffer» fravær ved barns fødsel og ved barns sykdom både karrieremessig og lønnsmessig. Dette har gjort at offentlig sektor har vært en attraktiv arbeidsgiver for mange kvinner. Det er også mulig at offentlig sektor som en stor arbeidsgiver for kvinner i større grad enn private bedrifter har holdninger som er familievennlige og som gjør det lettere for omsorgsgivere å kombinere arbeid og familieliv.

Hanssen (1995) har fremmet tesen om offentlig sektors tiltrekning. Denne tesen bygger på en antagelse om at belønningsstrukturen i offentlig og privat sektor er ulik for kvinner og menn. Mens menn i privat sektor har høyere lønn enn menn i offentlig sektor er det motsatt for kvinner. Kvinner i offentlig sektor tjener i gjennomsnitt mer enn kvinner på samme nivå i privat sektor. Dette sammen med at offentlig sektor oppfattes å tilby bedre betingelser for å kombinere familie og arbeid forsterker antageligvis offentlig sektors tiltrekning på kvinner.

Rasmussen (2002) peker på at når kvinners muligheter på arbeidsmarkedet blir bedre og de har jobber med mer ansvar og større selvstendighet, blir jobben også mer attraktiv. Kvinner med denne type jobber vil muligens være villige til å jobbe mer enn normalarbeidsdagen, både fordi jobben krever det og fordi de selv ønsker det. Slike arbeidssituasjoner er blitt omtalt på en rekke måter: som «honningfeller» (Sørensen og Grimsmo 1993), «grådige og forførende institusjoner» (Kvande 1999) og «grenseløse jobber» (Rasmussen 2002). Med denne typen «nye» arbeidssituasjoner blir også forholdet mellom familieforpliktelser og arbeidsliv aktualisert på en ny måte, utover det velferdsstaten regulerer. Det kan bidra til at nye og andre behov for å legge forholdene til rette for å kombinere jobb og familie vil dukke opp.

Familievennlige tiltak som ikke benyttes

De fleste studier som er gjort på familievennlige tiltak har sett på tilbudet av ordninger, få studier er gjort på bruk av ordningene. Den amerikanske sosiologen Arlie Hochschild (1997) har i en studie av et stort amerikansk selskap vist at det å ha tilbud om familievennlige ordninger ikke er det samme som at de ansatte benytter seg av ordningene. Foretakets tilrettelegging av familievennlige tiltak, som tilbud om deltidsstillinger og fleksibel arbeidstid i selskapet ble ikke, eller i hvert fall i liten grad benyttet av de ansatte, de arbeidet tvert i mot mer enn før. Hochschild forklarer dette med at bedriften hadde en kultur hvor det å arbeide mye ble verdsatt gjennom å tilby de ansatte god utviklingsmulighet og interessante arbeidsoppgaver. Dette gjorde det å arbeide mer attraktivt enn å tilbringe tid hjemme og var, ifølge Hochschild, grunnen til at få av de ansatte benyttet seg av de familievennlige tilbudene.

Kaul (1996) fant noe av det samme i en norsk ingeniørbedrift, her ble arbeidskraften vurdert å være bedriftens viktigste ressurs, og for å trekke til seg god arbeidskraft tilbød bedriften gode arbeidsvilkår når det gjaldt omsorgspermisjon og fravær ved barns sykdom. Men det viste seg her, som i Hochschilds studie, at godene i liten grad ble benyttet. Kaul (1996) hevder at jo mer uunnværlig de ansatte opplevde at de var for bedriften, dess større var hindringen for å benytte seg av godene. Og heller enn å benytte seg av rett til fravær ved barns sykdom, tok de enten med arbeid hjem eller gikk på jobben om kvelden og i helgene for å få arbeidsoppgavene gjort. Kaul peker på at de dermed viser seg som arbeidskraft det er verdt å satse på (Kaul 1996:222). Det samme rapporteres i det tidligere nevnte EU prosjektet (Fostering Caring Masculinities): kulturelle normer for å «overprestere» og for å være tilgjengelig er et kjennetegn ved kunnskap bedriftenes kulturer, så selv om familievennlige tiltak finnes, benyttes de ikke nødvendigvis (Langvasbråten og Teigen 2006). Også andre studier fremhever dette og det blir sett på som en forutsetning at bedriftenes familie vennlige tiltak må ha støtte fra den øverste ledelsen for at det ikke skal oppstå et gap mellom bedriftens «familiepolitikk» og praksis (Glass og Estes 1997). Evans (2002) peker på at et gjennomgående funn ser ut til å være at foreldre ikke tar i bruk ordninger som betyr at de mister inntekter og karrieremuligheter.

Omsorg for eldre

Fokus når det gjelder familievennlige tiltak handler, som også denne gjennomgangen har vist, mye om kombinasjonen lønnsarbeid og omsorg for barn. Omsorgsforpliktelser for eldre i familien er et spørsmål som har fått relativt liten oppmerksomhet. Det blir imidlertid mer aktuelt i en tid hvor det er økt etterspørsel etter arbeidskraft og økt fokus på å holde på eldre arbeidstaker.

På samme måte som det varierer mellom vestlige land hvordan arbeidsdeling er mellom velferdsstaten, familien og markedet når det gjelder omsorg for barn, er det også når det gjelder omsorg for eldre (Ellingsæter og Leira 2004, Esping-Andersen 2002). Og også når det gjelder omsorg for eldre er det de skandinaviske landene som kjennetegnes av å ha en godt utbygd offentlig omsorgstjeneste, mens det i Sør-Europa og på kontinentet i større grad er familien som har ansvaret. I liberale velferdsstater som USA og Storbritannia, er markedet og kommersielle aktører mer fremtredende.

Selv om det er forskjeller både når det gjelder lovgivning som regulerer familiens ansvar for eldre, og omfanget av omsorgstjenester som tilbys eldre, viser forskning at familien har en sentral omsorgsrolle uansett velferdsmodell (Gautun 2003). Det gjelder også de skandinaviske landene med sine godt utbygde offentlige omsorgstjenester.

Undersøkelser av omsorg for eldre som er hjelpetrengende viser at ved siden av ektefelle, er det barn i femti-sekstiårsalderen som står for hoveddelen av familieomsorgen som gis (Lingsom 1997, Gautun 2008).

I liket med studier av familievennlige tiltak på bedriftsnivå, er studier av forholdet mellom arbeid og omsorgsforpliktelser for gamle foreldre, og hvordan denne situasjonen håndteres, først og fremst gjort i USA og Storbritannia (Philips et al. 2002.) Disse studiene vektlegger at både tjenesteapparatet, økonomiske støtteordninger og tilrettelegginger på arbeidsplassen er virkemidler som er viktig for å støtte arbeidstakere med omsorgsforpliktelser for eldre. Undrerøkelser fra USA og Storbritannia om tiltak arbeidsplassen kan bidra med, viser at sannsynligheten for at de som har omsorgsforpliktelser for eldre fortsetter å jobbe er størst på de arbeidsplassene der det er mulig å benytte fleksibel arbeidstid, ubetalt permisjon og betalte sykedager eller feriedager (Gautun 2007).

I en norsk kontekst er det et mål å få arbeidstakere i alderen 55-67 år til å stå lenger i arbeid. Men det har vært liten interesse for å se på om denne gruppen har omsorgsforpliktelser som kan påvirke arbeidssituasjonen, og om omsorgsforpliktelser denne gruppen har fører til redusert arbeidstid eller avgang fra arbeidslivet (Gautun 2007). En kartleggingsundersøkelse ble gjennomført i 2007 med utvalg på 2000 kvinner og menn i alderen 45-65 år (Gautun 2008). Spørsmålene man ønsket å belyse var hvor vanlig det var for personer i alderen 45-65 år og komme i klemme mellom jobb og omsorgsforpliktelser for eldre og i hvilken grad arbeidslivsatferden påvirkes av omsorgsforpliktelsene.

Undersøkelsen viste at over 70 prosent av respondenten oppga å være i en situasjon der de både er yrkesaktive og gir praktisk hjelp eller pleie til foreldrene. Over halvparten av disse svarer at de har opplevd situasjoner som har gjort det vanskelig å kombinere omsorgsforpliktelser med jobb.

Det vi har lite kunnskap om er hvordan arbeidslivet imøtekommer denne omsorgssituasjonen. Vi vet at det er noen store virksomheter som har begynt å tilby ansatte ordninger som letter omsorgen for eldre. Det gjelder f. eks, som nevnt innledningsvis, Storebrand som tilbyr ansatte 10 dagers fravær i forbindelse med omsorg/pleie av syke og eldre foreldre. Dette er imidlertid bare ett eksempel og vi trenger mer kunnskap om hvordan ulike deler av arbeidslivet tilrettelegger for en «eldreomsorgsklemme». Det er grunn til å anta at dette er et tema som vil bli viktig i årene som kommer. Med den høye yrkesdeltakelsen i Norge, er det grunn til å anta at det er flere som må kombinere lønnet arbeid med omsorgsforpliktelser for eldre, enn det er i land som USA og Storbritannia. Samtidig er også den offentlige eldreomsorgen i endring og det legges større vekt på at eldre skal kunne bo hjemme lenger. Det setter ikke bare andre krav til den offentlige eldreomsorgen, men også til voksne barns innsats. Det er behov for mer kunnskap om eldre arbeidstakeres familieforpliktelser, og hvordan det kan legges tilrette for at de som har omsorgsforpliktelser kan kombinere disse med jobb, og hvilke velferdsgoder som er nødvendige og ønsket.

Private bedrifiers integrering av arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne

Innledning

En hovedutfordring i velferdspolitikken er å redusere veksten i antallet uføretrygdede og få flere personer ut av attføring og over i vanlige jobber. I erkjennelsen av denne utfordringen har for eksempel EU siden 1997 lagt vekt på at det må etableres det som kalles et «sosialt partnerskap» mellom myndigheter og private arbeidsgivere for å sikre integrering av arbeidstakere som av ulike grunner er vanskelig å få plassert i arbeidslivet. Et sosialt partnerskap har i flere land også vokst fram som følge av ny lovgivning som forbyr diskriminering av ulike minoriteter, herunder funksjonshemmede.

Det har vært mye diskutert hvordan dette partnerskapet skal innrettes for å få flest mulig private bedrifter til å ta sin del av oppgaven med å integrere svake arbeidstakere. Tradisjonelt har dette vært en diskusjon om hva slags offentlige virkemidler som skal benyttes for å motivere bedriftene til å ta på seg denne oppgaven. Her har ofte en prioritering av rettslige virkemidler vært satt opp mot frivillighet fra bedriftenes side. I USA har det for eksempel i mange år vært satset på lovgivning mot diskriminering som et sentralt virkemiddel. Det er en type strategi som passer godt i den amerikanske modellen hvor bedriftene har større ansvar for velferdstiltak. Vi skal ikke gå nærmere inn på denne diskusjonen i dette notatet. Vi skal isteden presentere resultater fra forskning som har forsøkt å kartlegge i hvilken grad og hvorfor private virksomheter faktisk tar på seg et større ansvar for svakstilte arbeidstakere.

Utbredelse av tiltak for å ivareta og integrere funksjonshemmede arbeidstakere.

Hva vet vi så om bedriftenes faktiske innsats for å hjelpe arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne?

Danmark

Socialforskningsinstituttet i København har i løpet av det siste tiåret gjennomført en rekke undersøkelser av hvor åpent arbeidsmarkedet er for svakstilte arbeidstakere og av virksomhetenes sosiale engasjement. I en årbok fra 2005 satte en gruppe forskere ved instituttet fokus på utviklingen i årene 1998-2006 (Rosenstock m. fl. 2005).

Blant annet fant de at flere bedrifter i 2004 sammenlignet med 1998 hadde innført tiltak for å holde på eldre medarbeidere. Eksempler på slike tiltak er mulighet for eldre arbeidstakere til å arbeide færre timer mot en tilsvarende nedgang i lønn.

Videre kom det fram at en stigende andel av virksomhetene ansetter personer med funksjonshemninger. I 2004 var personer med nedsatt funksjonsevne ansatt på 17 prosent av danske virksomheter mot 12 prosent i 1998. Siden 1998 er det også en økning i antallet virksomheter som generelt tror det er både praktisk og økonomisk mulig å ha personer med nedsatt arbeidsevne ansatt.

For øvrig fant forskerne at det også var en positiv utvikling med hensyn til ansettelse av flyktninger og innvandrere i perioden. Mens 16 prosent av virksomhetene i 1998 hadde ansatt minst en flyktning/innvandrer, var denne andelen steget til 24 prosent i 2004.

Denne tendensen ble tolket som tegn på at virksomhetene tar på seg et større sosialt ansvar enn tidligere.

Nok en indikator for virksomhetenes sosiale engasjement er om de beholder eller holder fast på medarbeidere som har vært langvarig syke eller som på annen måte har fått redusert sin arbeidsevne. Det viste seg at det i løpet av den aktuelle perioden var en vekst i andelen virksomheter som hadde beholdt minst en medarbeider som hadde fått svekket sin arbeidsevne.

Lønnstilskudd er et virkemiddel som i Danmark (og i Norge) benyttes for å stimulere virksomheter til å ansette svakstilte arbeidssøkere. Forskerne fant at det var flere (43 prosent) bedrifter i slutten enn i starten av perioden (21 prosent) som hadde ansatt minst en medarbeider i en jobb med lønnstilskudd. Dette ble også tolket som et uttrykk for en positiv utvikling i arbeidslivets vilje til å ta ansvar for svakstilte arbeidstakere. Utviklingen kan også tyde på at arbeidsmarkedet har blitt mer krevende og at derfor flere personer ikke klarer å bli ansatt på ordinære vilkår.

Norge

Hvordan er så situasjonen i Norge? Tove Midtsundstad har i to ulike studier gitt et bilde av i hvilken grad norske virksomheter tar ansvar for svakstilte arbeidstakere. I en undersøkelse av norske virksomheters sosiale ansvar relatert til IA-avtalen fant hun at halvparten av de private bedriftene i Norge ikke har noen tiltak overfor langvarig syke, eldre eller funksjonshemmede (Midtsundstad 2005). I offentlig sektor har derimot de fleste virksomhetene tiltak overfor minst en av disse gruppene. Det fremkommer imidlertid at svært få av virksomhetene har tiltak for alle tre gruppene. Virksomheter med IA-avtale har et betydelig større engasjement på området enn øvrige virksomheter, og engasjementet i forhold til sykefravær tillegges størst vekt.

I en ny undersøkelse (Midtsundstad 2008), basert på intervjuer med daglig leder/personalleder i et representativt utvalg norske virksomheter i offentlig og privat sektor, kom det fram at et flertall av virksomhetene mener at de tar et sosialt ansvar for å bidra til et mer inkluderende arbeidsliv. Imidlertid gjelder dette først og fremst for egne ansatte. Dessuten forventer mange at myndighetene skal bære deler av kostnadene ved dette. Det kom også frem at det i offentlig sektor oftere er ledere som mener virksomheten viser samfunnsmessig ansvar enn i privat sektor (Midtsundstad 2008: 23). Kun en sjettedel av virksomhetene i utvalget oppgir å føle ansvar for å bidra til økt sysselsetting blant utsatte grupper (eksemplifisert med arbeidsledige, etniske minoriteter, yrkeshemmede og sosialklienter). Undersøkelsen antyder at norske virksomheter anser sitt sosiale ansvar først og fremst som utvikling, forebygging og til dels fastholdelse av egne ansatte, fremfor å inkludere grupper som står utenfor arbeidslivet (Midtsundstad 2008: 25).

En gruppe forskere ved SINTEF Helse i Trondheim har laget en oversikt over forskning om arbeid, psykisk helse og rus (Oseborg Ose m.fl. 2008). Denne kunnskapsoversikten viser at arbeidsgivere vilje til å ansette funksjonshemmede arbeidssøkere varierer klart med typen funksjonshemning. Flere internasjonale studier viser at arbeidsgivere er mer skeptiske til å ansette personer med psykiske lidelser enn arbeidssøkere med fysiske funksjonshemninger. Arbeidsgiverne synes særlige å være skeptiske til de sosiale og følelsesmessige evnene til individer med psykiske lidelser. Forskerne ved SINTEF Helse viser også til en studie som dokumenterer at svært få arbeidsplasser hadde en politikk for å håndtere ansatte med psykiske problemer. Den samme studien fant dessuten at en del arbeidsgivere hadde svært stereotype oppfatninger om psykiske problemer og selv følte at de manglet kunnskap om temaet.

Faktorer som har betydning for bedrifiers ivaretagelse og integrering av svalstilte arbeidstakere - nasjonale studier

USA

Rundt 1990 undersøkte en gruppe forskere hvilke holdninger personalledelsen i de største bedriftene i USA hadde til funksjonshemmede arbeidssøkere (McFarlin, Song og Sonntag 1991). Tidligere forskning og spredte eksempler tydet på at arbeidsgiverne hadde negative oppfatninger om slike arbeidssøkere, og at dette var en viktig grunn til at funksjonshemmede i liten grad ble integrert i det vanlige arbeidslivet.

Forskerne fant at et flertall av personallederne ikke var fornøyd med sin egen bedrifts innsats for å ansette funksjonshemmede. Noe i overkant av to tredjedeler av disse lederne innrømmet at de kunne og burde gjøre mer for disse arbeidssøkerne.

Det kom imidlertid fram at over 40 prosent av lederne mente at kostnadene med å innpasse funksjonshemmede på deres arbeidsplass var en hindring for å ansette dem. Samtidig var det over to tredjedeler av de ansvarlige for bedriftenes personalpolitikk som sa seg enige i at funksjonshemmede yter bedre og er mer stabile som arbeidstakere enn de som ikke har fysiske eller mentale begrensninger.

Forskerne fant også at holdningene til funksjonshemmede arbeidstakere gjennomgående var mer positive dersom selskapene hadde en relativt høyere andel slike arbeidstakere i arbeidsstokken. Tolkningen av dette funnet var at det å være «eksponert for» eller å ha konkrete erfaringer med funksjonshemmede arbeidstakere bidrar til å fremme positive holdninger hos arbeidsgiverne. En innvending er at disse personallederne muligens allerede på forhånd hadde positive holdninger til de funksjonshemmede, og at dette var grunnen til at de hadde begynt å ansette dem. Forskerne kontrollerte med andre ord ikke for det som kalles seleksjon. Dersom en tilsvarende undersøkelse skulle gjennomføres i dag, ville det følgelig være nødvendig (og mulig) å ta hensyn til slike seleksjonseffekter.

Betydningen av toppledelsens verdier ble også framhevet i en nyere studie (Schur, Kruse og Blanck 2005). De tre forfatterne gikk gjennom resultatene fra foreliggende forskning om hvilken betydning det de kaller selskapenes «kultur» kan ha for om funksjonshemmede blir ansatt. De viser blant annet til en undersøkelse hvor 81 prosent av arbeidsgiverne rapporterte at synlig forpliktelse fra toppledelsens side kan bidra til å fjerne hindringer for sysselsetting av slike arbeidssøkere. Men de viser også til en studie som fant systematisk språk mellom de positive holdningene som toppledere uttrykker i survey-

undersøkelser og den faktiske ansettelsespolitikken overfor svakstilte arbeidssøkere. Dette indikerer at det er begrensninger ved survey-undersøkelser som metode for å kartlegge hvor mye bedrifter i praksis gjør for å integrere arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne. Men det illustrerer også det som ble diskutert ovenfor – at en bedrifts erklæringer og manifeste om «sosialt ansvar» ikke er noen garanti for at de følger opp erklæringene i praksis.

Schur, Kruse og Blanck (2005) viser imidlertid at det først og fremst er arbeidsledernes og de ansattes holdninger som kan forhindre at funksjonshemmede tas inn i vanlige jobber. Flere studier viser at både arbeidledere og arbeidstakere kan være preget av stereotype oppfatninger om funksjonshemmede, for eksempel at de stort sett er hjelpeløse og usosiale. Men samtidig er det vist at arbeidstakere som tidligere hadde hatt kontakt med funksjonshemmede i mindre grad hadde stereotype eller negative oppfatninger om dem.

Arbeidledernes og arbeidstakernes negative holdninger har ulike negative konsekvenser. De kan for eksempel føre til at kolleger har lave forventninger til hva svakstilte arbeidstakere kan utføre eller endog har uvilje mot å arbeide sammen med dem. En annen negativ konsekvens kan være at arbeidsgiveren vegrer seg for å plassere funksjonshemmede i ansvarsfulle jobber, selv om de har de nødvendige kvalifikasjonene.

I neste omgang kan slike erfaringer føre til at de svakstilte arbeidstakernes arbeidsmotivasjon svekkes og at de både reduserer sin arbeidsinnsats og trekker seg tilbake fra kollegaene. Dette igjen kan bekrefte de dominerende stereotypiene.

Schur og kollegaene hennes (2005) viser at arbeidledernes og arbeidstakernes stereotypier og negative holdninger kan fremmes, eventuelt forsterkes, av egenskaper ved bedriftene selv. De nevner for eksempel at selskaper med en strengt byråkratisk regulert personalpolitikk med vekt på likebehandling kan gjøre det vanskelig å integrere arbeidstakere som krever særbehandling. I slike selskaper kan de andre medarbeiderne se med misnøye på at de svakstilte arbeidstakerne får ulike tilpasninger og endog fordeler for å kunne utføre jobben. De hevder også at bedrifter med en kultur som legger vekt på individualisme og konkurranseånd kan gjøre det vanskelig for funksjonshemmede arbeidstakere å få vist fram sin kompetanse og dugelighet.

For å bryte ut av de negative spiraler som er beskrevet ovenfor peker Schur og kollegaer (2005) på betydningen av en ledelse og en bedriftskultur som bygger oppunder samarbeid, hjelpsomhet og rettfærdig behandling av de ansatte.

I 1990 vedtok kongressen i USA en lov om funksjonshemmedes rettigheter «Americans with Disabilities Act» (ADA). Loven forbyr arbeidsgivere å diskriminere kvalifiserte arbeidstakere med funksjonshemninger. En type diskriminering som loven forbyr er at arbeidsgiverne ikke tilbyr funksjonshemmede arbeidssøkere tilpasninger («accommodations») som gjør det mulig for dem å fylle en jobb som de er kvalifisert for. I loven er funksjonshemning

definert som det å ha en fysisk eller mental svekkelse som i vesentlig grad begrenser en eller flere av individets viktigste aktiviteter. Hva slags tilpasninger en funksjonshemmet arbeidstaker har krav på vil måtte avhenge av de spesielle omstendighetene for den aktuelle arbeidstakeren på den bestemte arbeidsplassen.

Schartz, Schartz, Hendricks og Blanck (2006) har studert hvilke egenskaper både ved arbeidsgiverne og arbeidstakerne som henger sammen med om arbeidsgiverne tilpasser arbeidsplassen for ansatte med nedsatt arbeidsevne. Som data benyttet forskerne seg av intervjuer med et nasjonalt utvalg av arbeidsgivere som henvendte seg til egen institusjon som tilbyr hjelp til å utforme og iverksette nødvendige tilpasninger – «The Job Accommodation Network» (JAN). Institusjonen er finansiert av Arbeidsdepartementet i USA. De fleste henvendelsene gjaldt arbeidstakere som allerede var ansatt hos den aktuelle arbeidsgiveren. Bare et lite fåtall av henvendelsene angikk funksjonshemmede arbeidssøkere.

Forskerne fant at flertallet av de ansatte som arbeidsgivernes tok kontakt om, var voksne kvinner som hadde videregående eller høyere utdanning. Gjennomsnittlig hadde de jobbet syv år i virksomheten.

I halvparten av tilfellene førte konsultasjonene med JAN til at arbeidsgiverne iverksatte tilpasninger som gjorde det lettere for de ansatte å utføre jobben. Ikke uventet ble det satt i gang tiltak der hvor arbeidsgiveren mente at tiltakene virkelig ville gjøre en forskjell for medarbeideren. I mange av de tilfellene hvor ikke noe ble gjort viste det seg at de ansatte ikke hadde verre funksjonshemninger enn at de klarte seg uten særskilte tiltak.

Beslutningen om å legge forholdene bedre til rette for den funksjonshemmede medarbeideren var ikke korrelert med hvor stor bedriften var. Som vi skal se under, har danske forskere derimot funnet at bedriftsstørrelse har betydning for om arbeidsgiveren følger opp en svakstilt arbeidstaker.

Halvparten av alle tilpasninger som ble iverksatt medførte få kostnader. Ikke uventet varierte kostnadene med hvor alvorlig den ansattes funksjonshemming var. Omtrent alle arbeidsgiverne rapporterte at de tiltakene de hadde satt ut i livet hadde vært til fordel for selskapet. De hjalp bedriften til å beholde eller forfremme en kvalifisert medarbeider, og det sparte dem for utgifter til å lære opp nyansatte. For flertallet av arbeidsgiverne var de estimerte økonomiske fordelene større enn kostnadene. Interessant nok var nettogevinsten størst for de medarbeiderne som hadde vesentlige funksjonshemninger. Det var for øvrig tydelig for forskerne at mange av arbeidsgiverne vurderte kostnadene opp mot nytten knyttet til nødvendige tilpasninger.

Forskerne pekte på at mange vel kvalifiserte funksjonshemmede arbeidssøkere forblir arbeidsledige fordi arbeidsgiveren er lite villig til å legge forholdene på arbeidsplassen til rette for dem. Forskerne konkluderte med at deres funn indikerer at det i alle fall ikke burde være økonomiske grunner for en slik uvilje.

Danmark og Storbritannia

Et viktig bidrag til å belyse dette finner vi i en større studie av den amerikanske professoren Cathy Jo Martin. Hun undersøkte private bedrifters deltakelse i partnerskapsiltak for å integrere svake arbeidstakere i henholdsvis Danmark og Storbritannia. Hun fant for det første at private bedrifter i Danmark deltok hyppigere i slike sosiale partnerskap enn britiske bedrifter. Etter hennes vurdering hang dette sammen med nasjonale særtrekk ved hvert lands velferdsregime og form for kapitalisme:

I den liberale velferdsmodellen i Storbritannia er det meget beskjedne overføringer fra myndighetene til sosiale formål i bedriftene. Offentlige tiltak er konsentrert om å tilby økonomisk støtte til firmaer som tar inn langtidsarbeidsledige. I Danmark bevilges det mer offentlige ressurser for å få hjelpe arbeidsledige og yrkeshemmede, og tiltakene er åpne også for personer som allerede er i arbeid. Dette motiverer arbeidsgiverne til å samarbeide med myndighetene om å integrere også svakstilte arbeidstakere utenfor arbeidslivet.

I Danmark hadde de sentraliserte arbeidsgiverorganisasjonene gunstigere virkning på bedriftenes oppslutning enn de mer oppstykkede organisasjonene i Storbritannia. Grunnen til det var at de sentraliserte arbeidsgiverorganisasjonene i Danmark hadde mer overordnede sosiale hensyn for øye enn de britiske, og at de hadde mer makt til å påvirke medlemmene til å følge opp organisasjonenes prioriteringer.

Men det var også viktige forskjeller mellom virksomhetene innenfor hvert av landene. Martin fant at dette særlig var relatert til to forhold:

(a) Kompetansen i bedriftenes personalavdelinger når det gjaldt sysselsettings- og sosialpolitikk. Personalavdelinger som hadde eksperter på disse områdene hadde større evne til å overbevise ledelsen i bedriftene om viktigheten av å delta i sosialt partnerskap.

(b) Grad av aktivisme overfor bedriftene fra myndighetenes side. Spesielt viktig var lokale myndigheter som arbeidet aktivt for å bygge nettverk mellom lokale arbeidsgivere og myndighetene for å løse problemer knyttet til inkludering av personer utenfor arbeidslivet. Disse nettverkene bidro til å gi mer kunnskap til bedriftene om for eksempel yrkeshemmedes problemer og motivasjon for å gjøre en innsats i lokalsamfunnet for disse personene.

Danmark

I en survey-undersøkelse av 3000 ledere i offentlige og private virksomheter rettet Rosdahl og Uldall-Poulsen (2003) oppmerksomheten mot ledernes holdninger til sosialt ansvar for svakstilte arbeidstakere. Utvalget omfattet både toppledere og mellomledere. De fant at det var store variasjoner i de

danske ledernes sosiale engasjement. Noen var i meget høy grad personlig opptatt av å fremme et inkluderende arbeidsliv. Andre var det slett ikke.

Ledere i offentlige virksomheter beskrev seg selv som mer sosialt engasjerte enn ledere i privat sektor. Ledere med mange underordnede uttrykte større engasjement enn ledere med få underordnede. Dessuten var engasjementet større der sosialt ansvar inngikk som en erklært del av personalpolitikken. Også ledere i virksomheter som hadde tatt i bruk nye organisasjonsformer, som for eksempel selvstyrte arbeidsgrupper, rapporterte oftere at de var opptatt av å ta sosialt ansvar.

Det interessante var at sosialt engasjement også var relatert til personlige variabler. De engasjerte lederne hadde en utdanning som etter deres egen vurdering ga forståelse for sosiale spørsmål. De kom også oftere fra familier hvor det hadde vært tradisjon for å bry seg om levekårene til dårlig stilte personer.

Langt de fleste lederne ønsket at deres virksomhet under normale omstendigheter skulle satse på å beholde medarbeiderne som har fått redusert sin arbeidsevne på grunn av sykdom eller alder. Men stilt overfor den hypotetiske situasjonen at virksomheten ville måtte redusere bemanningen, kom det fram at lederne likevel ville prioritere å holde på de mest uunnværlige medarbeiderne. En svekket økonomisk situasjon ville altså kunne medføre at medarbeidere med nedsatt funksjonsevne må gå først. Å holde på slike medarbeidere synes derfor å være et overskuddsfenomen.

Forskerne fant også at ledere i de minste virksomhetene og i små avdelinger i praksis oftere beholder svakstilte medarbeidere. Forskerne tolker dette funnet som et uttrykk for at tette sosiale relasjoner mellom ledere og ansatte påvirker hvordan lederne forholder seg til de ansatte som har nedsatt arbeidsevne.

Lederne var derimot mer forbeholdne overfor å ansette personer utenfra med nedsatt arbeidsevne eller andre vanskeligstilte grupper. Holdningene til slik integrasjon var mer positive hos offentlige ledere enn blant ledere i private bedrifter. Men praksisen var ikke nødvendigvis i tråd med holdningene. Det var bare ansettelse i tiltak for jobbtrening som forekom hyppigere i offentlige virksomheter.

For øvrig fant forskerne at ansettelse av funksjonshemmede arbeidssøkere skjedde oftere når sysselsettingen i virksomhetene steg, og når det var behov for arbeidskraft som matchet kvalifikasjonene til de marginaliserte gruppene. Dessuten var det de sosialt mest engasjerte lederne som tydeligvis oftest rekrutterte svakstilte arbeidssøkere. Ledernes holdninger har med andre ord en selvstendig betydning for virksomhetenes innsats for å hjelpe disse arbeidssøkerne.

Rosenstock m.fl. (2007) har studert virksomhetenes sosiale engasjement basert på en survey av 2000 virksomheter og kvalitative intervjuer med et lite utvalg personalledere. De så på tre indikatorer for sosialt ansvar: (1) Fastholdelse, (2) forebygging og (3) nyansettelse av medarbeidere. *Fastholdelse* fore-

ligger når virksomheten beholder medarbeidere som står i fare for å bli marginalisert eller utstøtt fra arbeidsmarkedet pga. sykdom, ulykke, eller fysisk/psykisk slitasje. *Forebygging* skjer når virksomhetene har særskilte tiltak overfor egne medarbeidere slik at de ikke ender i en sårbar situasjon på arbeidsmarkedet. For eksempel kan bedriften legge til rette for å kombinere arbeidsliv og familieliv, eller ha tiltak for å hjelpe eldre medarbeidere til å fortsette i bedriften. *Nyansettelse* er når virksomheter ansetter personer utenfra som risikerer å bli marginalisert eller helt utstøtt fra arbeidsmarkedet.

Forskerne undersøkte for det første hvilke egenskaper ved virksomhetene som bidrar til at de skårer høyt på de tre indikatorene. For det andre forsøkte de gjennom de kvalitative intervjuene å kartlegge de konkrete motivene ledelsen i virksomhetene hadde for å ansette svakstilte eller utsatte arbeidstakere.

De fant for det første at jo flere høyt utdannede medarbeidere en bedrift har, desto større sannsynlighet er det for at den oppviser sosialt engasjement. Disse virksomhetene beholder medarbeidere med nedsatt arbeidsevne, og de ansetter personer fra utsatte grupper i større grad enn virksomheter med et lavere utdanningsnivå i arbeidsstokken. Disse virksomhetene satser også mer på å forebygge at de ansatte får problemer som kan ende med utstøting fra arbeidsmarkedet. Forskerne forklarer dette funnet med at virksomheter med mange høyt utdannede har en egeninteresse i å beholde sine høyt kvalifiserte medarbeidere fordi disse kan være vanskelige å erstatte.

For det andre kom det fram at sannsynligheten for å ta ansvar for utsatte arbeidstakere på en av de tre nevnte måtene er større for store virksomheter og for det de kaller *moderne* virksomheter. Med begrepet «moderne» siktes det til virksomheter med nye organisasjons- og ledelsesformer. Etter forskernes syn kan antakelig store virksomheter lettere finne arbeidsoppgaver til personer fra utsatte grupper. De moderne virksomhetenes innsats forklarer forskerne med at de har medarbeidere som forventer at virksomheten tar sosialt ansvar. Deres engasjement kan også skyldes at virksomhetene selv vil fremstå som attraktive arbeidsplasser for kvalifisert arbeidskraft i et stramt marked. Som vi ser, ligner dette argumentet det som ble diskutert ovenfor i seksjonen om teorier om sosialt ansvar.

For det tredje fant Rosenstock og medarbeidere (2007) at det er større sannsynlighet for at offentlige virksomheter viser sosialt engasjement enn private bedrifter. Dette forklarer de med at de offentlige virksomhetene har blitt oppfordret av politikerne til å gå foran med å ta ansvar for utsatte arbeidssøkere.

Rosenstock og medarbeidere (2007) undersøkte også hvorfor virksomhetene valgte å ansette utsatte arbeidssøkere som flyktninger/innvandrere, funksjonshemmede og personer med lønnstilskudd. I det følgende gjengis bare funnene som omhandler funksjonshemmede arbeidssøkere.

Om lag halvparten av virksomhetene oppga et ønske om å bidra til samfunnet som en viktig motivasjon for å ansette funksjonshemmede, men med

det forbehold at det ikke medførte ekstra økonomiske omkostninger for virksomheten. Også behovet for rekruttering av arbeidskraft ble framhevet som viktig, men dette funnet gjaldt først og fremst ansettelse av innvandrere.

Virksomhetene ble også spurt om hvilke hindringer det er for å ansette funksjonshemmede. Manglende match mellom krav og kvalifikasjoner ble oftest nevnte som en hindring. Det ble også hevdet av flere virksomheter at funksjonshemmede arbeidstakere krever særskilt tilrettelegging, at de funksjonshemmede har vanskelig for å fungere på arbeidsplassen og at man ikke mottar søknader fra denne gruppen. Disse argumentene får likevel bare oppslutning fra omtrent en tredjedel av virksomhetene.

I undersøkelsens kvalitative del ble tolv personalledere i privat tjenesteyting intervjuet om motiver og barrierer for å ta på seg sosialt ansvar på dette området. Her kom det frem at virksomhetene gjerne vil påta seg et ansvar for å hjelpe svakstilte arbeidstakere, men at det helst ikke bør koste dem noe. Intervjuene viste også at virksomhetene «vil ha noe igjen» i form av arbeidsinnsats fra de funksjonshemmedes side. De var også uvillige til «å agere som sosialkontor» ved å ta inn personer som de tror ikke kan bidra skikkelig (Rosenstock m.fl. 2007: 180).

En viktig hindring for å inkludere personer på kanten av arbeidsmarkedet var i følge personallederne at arbeidslivet har blitt mer krevende. De antar at dette vil gjøre det vanskeligere å integrere personer som ikke er 100 prosent arbeidsdyktige. Hvis derimot personer i de utsatte gruppene selv oppsøker virksomhetene direkte, fremfor å bli henvist av kommunen, vil dette bli oppfattet som positivt for deres muligheter. Personallederne synes følgelig å mene at de funksjonshemmede som selv tar kontakt ofte vil være bedre og mer motiverte arbeidstakere (Rosenstock m.fl. 2007: 183).

Den danske forskeren Annette Kamp (2001) har gjennomført en empirisk undersøkelse av hvordan danske virksomheter håndterer 'sosialt ansvar'. Undersøkelsen var organisert som en grundig kasus studie av tre utvalgte virksomheter. Med sosialt ansvar siktet hun til om virksomhetene tok hensyn til sykdom, slitasje, alder, familieforpliktelser og utdaterte kvalifikasjoner blant sine ansatte. En kan si at hun var opptatt av om virksomhetene hadde en personalpolitikk som kan forhindre at medarbeidere med redusert arbeidsevne blir støtt ut av bedriften og i siste instans, av arbeidsmarkedet. Hun var med andre ord ikke opptatt av om virksomhetene tok inn eksterne arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne. Hennes undersøkelse er likevel interessant fordi den setter søkelys på egenskaper ved virksomhetene og deres personalpolitikk og hvordan dette har betydning for hvordan svake arbeidstakere behandles.

I undersøkelsen sammenlignes deretter de tre virksomhetene etter hvor mye de «lignet» på de tre teoretiske modellene for sosialt ansvar som ble presentert ovenfor under 3.4 – «omsorgsmodell», «rettighetsmodell» og «imagemodell». Kamp fant at den bedriften som lå tettest opp til «omsorgsmodellen» hadde den mest omfattende innsatsen for å holde på egne svakstilte medarbei-

dere. Ledelsen i denne bedriften viste forpliktelse til omsorg og samarbeidet bra med fagforeningen om denne oppgaven. I følge Kamp førte imidlertid dette samtidig til at medarbeiderne ble satt i en takknemlighetsgjeld til ledelsen. Som gjengjeld for ledelsens «omsorg» ble det forventet at de ansatte viste lojalitet og arbeidsmoral.

Den bedriften som passet til å bli beskrevet ved hjelp av «rettighetsmodellen», hadde også en praksis med å ta vare på og beholde arbeidstakere som hadde fått nedsatt sin funksjonsevne. Men innsatsen her var ikke like omfattende som i den første bedriften. Her var det sosiale ansvaret for de svakstilte medarbeiderne sett som en rettighet og dermed som et element i samarbeidet mellom ledelsen og fagforeningene. Det var en av faggruppene på arbeidstakersiden som særlig målbar det sosiale ansvaret.

Den siste bedriften hadde en del felles trekk med «imagemodellen». Her var innsatsen for funksjonshemmede arbeidstakere mer begrenset. Den som i særlig grad bar det sosiale ansvaret opp i denne virksomheten var lederen av personalavdelingen. Det kommer ikke helt tydelig fram i Kamps rapport hvorvidt den relativt mindre innsatsen for å ta vare på svakstilte ansatte hadde sammenheng med bedriftens fokus på sitt omdømme. For øvrig hadde de ansatte her en mer kortvarig tilknytning til virksomheten. Betydningen av dette for hjelpen til de funksjonshemmede medarbeiderne kommer imidlertid ikke klart fram.

Vi kan merke oss noen av de faktorene som i den empiriske undersøkelsen viste seg å ha betydning for om bedriftene tok vare på sine svakstilte arbeidstakere. Som i de undersøkelsene som er referert foran, var ledelsens holdninger viktig. Dersom topplederne la vekt på å ta sosialt ansvar for medarbeidere med nedsatt arbeidsevne, ble det brukt mer ressurser på denne oppgaven.

Dernest kom det fram at fagforeninger har en vesentlig rolle å spille. Fagforeninger som er opptatt av å ta vare på ansatte med nedsatt arbeidsevne har makt til å få ledelsens til å prioritere disse medarbeiderne. Kamp viser også at karakteren av bedriftenes personalpolitikk har betydning for hvordan virksomhetene håndterer det sosiale ansvaret. I sin undersøkelse så hun spesielt på betydningen av personalkonseptet eller –filosofien «Human Resource Management» (HRM), eller «Ledelse av menneskelige ressurser» (LMR). HRM er en strategisk tilnærming til hvordan en bedrift (eller en organisasjon) behandler og styrer de menneskelige ressursene slik at de bidrar til å realisere bedriftens mål. HRM som teoretisk disiplin er basert på en antakelse om at ansatte er individer med varierende behov og mål, men som ikke desto mindre ønsker å bidra til at bedriften er mest mulig effektiv. Som individer er de svært forskjellige fra tradisjonelle produksjonsressurser som maskiner og teknisk utstyr. Personalpolitikken må derfor innrettes på å ta hensyn til de individuelle forskjellene. .

Kamp (2001) skilte mellom *bløt* og *hard* HRM. I den harde utgaven av HRM betraktes de ansatte upersonlig som produksjonsressurser som skal ut-

nytte best mulig. I bedrifter med en «hard» personalfilosofi kan det være vanskeligere å vinne forståelse for at en skal ta ekstra hensyn til svakstilte arbeidstakere. I den bløte utgaven ses medarbeiderne i større grad som verdifulle individer som det skal investeres. Denne varianten vil ifølge Kamp (2001) være mer forenlig med humanistiske ideer om omsorg og ansvar for svakstilte arbeidstakere.

Norge

Vi viste foran til undersøkelsene til Midsundstad. I studien av oppfølgingen av IA-avtalen undersøkte hun også hvilke faktorer som synes å henge sammen med om bedriftene tar på seg ansvar for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne (2005). Noe overraskende fant hun at verken bedriftenes konkurransesituasjon, opplæringskostnader eller rekrutteringssituasjon hadde noen betydning for om bedriftene påtar seg et slikt ansvar. Derimot viste det seg at bedrifter som representerer det nye arbeidslivet – med høy grad av numerisk og funksjonell fleksibilitet, oftere hadde IA-avtale og tiltak for ansatte med dårlig helse enn andre bedrifter (Midsundstad 2005). Undersøkelsen viser dessuten at såkalte *velferdsarbeidsplasser*, der de ansatte tilbys sosiale goder som tjenstepensjon og frynsegoder, og som har en egen personalansvarlig eller opplæringsansvarlig, oftere viser sosialt ansvar enn andre bedrifter.

Midsundstad (2007) har i en undersøkelse av virksomhetenes innsats for å ta vare på og beholde eldre arbeidstakere også sett på de tillitsvalgtes rolle. Hun fant at bare et fåtall av tillitsvalgte i IA bedriftene hadde vært med på å utvikle seniortiltak. Tilsvarende fant Hertzberg og Skinnarland (2007) i en studie av 17 industribedrifter med god seniorpolitikk at flesteparten av tiltakene var kommet i stand på ledelsens initiativ og mer sjelden etter forslag fra de tillitsvalgte. De tillitsvalgte var særlig passive når det gjaldt å foreslå ordninger for enkeltindivider. Dette kan ha sammenheng med at fagforeninger, som indikert i en studie av Bogen og Midsundstad (2005), foretrekker å forholde seg til kollektive (universelle) ordninger og ikke individuelt tilpassede tiltak for hjelp til eldre arbeidstakere.

Et «relasjonelt» perspektiv på integrasjon av svakstilte arbeidssøkere

Van den Ven, Post, de Witte og van den Heuvel (2005) har pekt på at integrasjon oppnås gjennom en interaksjonsprosess mellom den personen som har en funksjonshemning og samfunnet. Denne prosessen påvirkes av både egenskaper ved den funksjonshemmede og ved samfunnet. Forfatterne hevder at både den funksjonshemmede og samfunnet har et gjensidig ansvar for å bidra til at

integrasjon kan skje. Van den Ven og medarbeiderne så ikke spesielt på inkludering i arbeidslivet. Men det er trolig at det samme overordnede perspektivet også er gyldig i en slik sammenheng.

Margrethe Krogh (2008) har i en masteroppgave vist at en relasjonell forståelse er nyttig for å belyse integrasjonen av synshemmede arbeidssøkere i arbeidslivet. I hennes oppgave kom det fram, som i andre studier, at ledelsens holdninger er viktige for om synshemmede ansettes i en bedrift. Men før sosialt ansvarlige ledere kan demonstrere sin vilje til å ansette en synshemmet, må de først å ha kommet i kontakt med vedkommende. Dette kan skje gjennom ordninger hvor de synshemmede får komme inn i en bedrift og prøve seg i midlertidige jobber. Hvis slike prøveordninger dessuten støttes økonomisk av myndighetene, vil arbeidsgiveren oppleve det som uproblematisk å la den synshemmede få slippe til. Dette gir den funksjonshemmede mulighet til å vise hva de kan. I Kroghs undersøkelse viste det seg da også at de synshemmede grep sjansen og gjorde en solid jobb. De tok også selv ansvar for å iverksette en del av de tekniske og fysiske tilpasninger som var nødvendige for dem. De skaffet for eksempel selv avanserte dataskjermer tilpasset synshemmede. Og de tok initiativ for å få fjernet fysiske hindringer som gjorde det vanskelig for dem å bevege seg rundt i bedriften på egen hånd. Deres arbeidsvilje og evne til å klare seg selv virket i sin tur positivt inn både på ledelsens og kollegaenes oppfatninger av de synshemmede. Gjennom disse gjensidige positive erfaringene vokste det fram en prosess som endte med at de aktuelle synshemmede arbeidstakerne ble fast ansatt.

Sammenfatning

I løpet av de siste tiårene har private bedrifter møtt økte forventninger fra myndigheter, frivillige organisasjoner og forbrukerne om å ta større ansvar for å gjøre noe med utfordringer knyttet til blant annet naturmiljøet og menneskerettigheter. Også hjelp til og innpassing av funksjonshemmede arbeidstakere nevnes som en av de oppgavene som omfattes av bedriftenes sosiale ansvar. Mange bedrifter har svart på forventningene ved å utarbeide dokumenter hvor de erklærer at de er opptatt av å vise et samfunnsmessig ansvar. Mange har imidlertid reist tvil om hvor dypt viljen til å følge opp slike erklæringer stikker.

Socialforskningsinstituttet i København har i en årrekke forsøkt å kartlegge i hvilken grad virksomhetene faktisk stiller opp for svakstilte arbeidstakere. Instituttets forskere mener å kunne observere en vekst i andelen virksomheter som ansetter funksjonshemmede og som gjør en innsats for å ta vare på medarbeidere som har blitt svekket av sykdom eller alder.

I Norge har ingen forskere studert utviklingen over tid som i Danmark. De få empiriske studiene som er finnes indikerer at mange arbeidsgivere ikke har noen tiltak verken for egne svakstilte arbeidstakere eller for å innpasse eksterne utsatte arbeidstakere. I den grad de har satset ressurser på å hjelpe slike arbeidstakere, synes det som om de fleste prioriterer å hjelpe de utsatte arbeidstakerne de allerede har framfor å ta inn nye utenfra. Dette mønsteret kommer også fram i danske studier.

Den tilgjengelige forskningen på området viser at ledelsens holdninger betyr mye for innsatsen for utsatte arbeidstakere. Toppledere og personalledere som er opptatt av å ta et sosialt ansvar for denne gruppen av arbeidstakere bidrar til at bedriftene i praksis setter i verk tiltak for dem. Også fagforeninger som legger vekt på å vise et sosialt engasjement på området har betydning for bedriftenes innsats. Andre studier viser at holdningene blant arbeidslederne og de ansatte kan være avgjørende for om man får til en vellykket integrasjon av funksjonshemmede. Negative oppfatninger om slike arbeidstakere blant disse gruppene kan være et vesentlig hinder for integrasjon.

Økonomiske hensyn synes å spille en viktig rolle i arbeidsgivernes vurderinger av hvor mye de skal gjøre for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. I dårlige tider er de mindre villige til å bruke ressurser på å holde på slike ansatte. Mange ledere kvier seg for de ekstra utgiftene som er forbundet med å ta inn funksjonshemmede utenfra. I alle fall mener de at myndighetene bør bidra med økonomiske tilskudd for at de skal ta på seg oppgaven å med integrere dem.

Amerikanske studier viser imidlertid at nettogevinsten ved å legge forholdene til rette for å beholde eller rekruttere funksjonshemmede ofte er positiv. Dette antyder kanskje at mange arbeidsgivere ikke trenger å la økonomiske hensyn hindre dem i å hjelpe og innpasse arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne.

Temaer og problemstillinger for videre forskning

Det er i Norge lite kunnskap om hvilket ansvar private bedrifter tar for sine medarbeideres velferd. Det finnes lite forskning om i hvilken grad og i hvilket omfang de tilbyr sine ansatte familievennlige velferdsordninger. Og det er foreløpig gjennomført forholdsvis få forskningsprosjekter om bedriftenes innsats for ta seg av arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne, enten de befinner seg innenfor bedriftenes porter eller banker på utenfra som arbeidssøkere.

For å bøte på denne mangelen på kunnskap er det behov for nasjonale statistiske kartlegginger av omfang og utbredelse av ulike typer velferdstiltak som bedriftene iverksetter for sine arbeidstakere, jf. tabell 1 i kapittel 2 foran. Det er også behov for nærmere studier i bedriftene for å undersøke på nært hold hvorfor velferdstiltakene ble tatt i bruk og hvordan de praktiseres og virker. Nasjonale studier kan suppleres med komparative undersøkelser som ser på hvordan bedriftenes velferdspolitikker varierer mellom ulike land.

Det bør legges vekt på å undersøke motivene bak ledelsens beslutninger om å innføre gunstige velferdsordninger og hvilke omstendigheter og faktorer som påvirket disse beslutningene. Den foreliggende forskningen antyder at de faktorene som har hatt betydning finnes på ulike nivåer. Som vist foran, spiller det en viktig rolle hva slags holdninger både ledelsen, de tillitsvalgte og de ansatte i den enkelte bedrift har. Men både deres holdninger og effekten av dem kan påvirkes av egenskaper ved den enkelte bedriften. Så vel virksomhetens størrelse og strategi, personalavdelingens omfang og kompetanse, sammensetningen av arbeidsstokken, og tilstedeværelsen av sterke fagforeninger er eksempler på faktorer på bedriftsnivå som kan virke inn på virksomhetenes velferdspolitikker.

I tillegg vil bedriftenes tilbud av familievennlige tiltak og innsats for å hjelpe utsatte arbeidstakere preges av nasjonale institusjonelle forhold. Som vi har vært inne på foran, kan for eksempel lovgivning mot diskriminering spille en vesentlig rolle for hvordan bedriftene innretter seg. Tilsvarende betydning har offentlige ordninger med økonomiske tilskudd til bedrifter som tar inn svakstilte arbeidstakere. Samarbeid mellom partene i arbeidslivet og eventuel-

le tradisjoner for sosialt ansvar i næringslivet kan også ha betydning for hvilken velferd bedriftene tilbyr sine ansatte.

I den videre forskningen på dette området er det aktuelt å følge opp en rekke mer konkrete problemstillinger. Vi vil blant annet nevne:

I hvor stor grad omfatter det vi kaller for familievennlige tiltak også ordninger i forhold til å ta seg av eldre? «Eldreomsorgsklemme» er et relativt nytt tema i norsk arbeidsliv og vi har lite kunnskap om hvordan arbeidslivet i møttekommer denne omsorgssituasjonen. Er dette en problemstilling bedriftene er opptatt av?

I en slik kartlegging vil det også være interessant å se om det er forskjeller i velferdstilbud mellom bedrifter ledet av kvinner og menn. Er familievennlige tiltak mer utbredt i bedrifter som er ledet av kvinner, eller hvor kvinner er godt representert i ledelsen? Kan vi se noen endringer som følge av jevnere kjønnsdeling i styre og ledelse av bedriftene? Det gjelder også for mer tradisjonelle frynsegoder: tilbyr bedrifter ledet av kvinner andre typer frynsegoder enn bedrifter som er ledet av menn?

Det vil også være interessant å studere om bedrifters velferdstilbud er konjunkturavhengig. Er det slik at det etableres tilbud under økonomiske høykonjunkturer som strammes inn i nedgangstider?

For det andre bør vi studere de ulike aktørene i næringslivet og deres oppfatninger og prioriteringer. Hvor opptatt er norske toppledere av å satse på familievennlige tiltak og gunstige velferdsrettigheter? Er kanskje disse tiltakene og rettighetene først og fremst drevet fram av de personalansvarlige i bedriftene, eller er de uttrykk for at personalpolitikken har fått en sterkere plass i bedriftenes overordnede strategi? Hva tenker næringslivets ledere om samarbeid med myndighetene om å løse velferdspolitiske utfordringer? Hvilken betydning har arbeidsgiverorganisasjoner som NHO og HSH for å stimulere de enkelte virksomhetene til å ta et større sosialt ansvar?

Vi har i denne rapporten fremhevet at offentlig sektor oppfattes som en attraktiv arbeidsplass for kvinner, også for høyt utdannede, fordi den tilrettelegger for kombinasjonen familie og arbeid. Ettersom kvinner er i flertall ved mange universiteter og høyskoler antar vi at behovet for å rekruttere blant kvinner vil bli viktige også i privat sektor. Det vil være interessant å se om dette er en problemstilling som opptar bedriftene.

I denne sammenhengen er det dessuten viktig å få vite mer om hva de enkelte arbeidstakerne tenker om disse spørsmålene. Hvor stor vekt legger ansatte på at bedriftene kan tilby dem for eksempel gunstige permisjonsordninger eller tar et sosialt ansvar for svake arbeidstakere? Har slike tilbud betydning for de ansattes oppslutning om bedriften, og for mulighetene til å rekruttere og holde på verdifull arbeidskraft. Er de ansatte villige til å bremse egen lønnsutvikling for at bedriftene skal kunne ta et sosialt ansvar for eldre og funksjonshemmede arbeidstakere?

Litteratur

- Bogen, H. og T. Midtsundstad (2007), *Noen år til? Seniorpolitikk i seks kommuner*. Fafo-rapport 2007:26. Oslo: Fafo.
- Bredgaard, T. (2004b), *Virksomheders sociale ansvar – fra offentlig politik til virksomhedspolitik*. PhD-avhandling, Ålborg Universitet: Institut for Økonomi, Politik & Forvaltning & Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA).
- Brekke, K.A. og K. Nyborg (2004), «Moral hazard and moral motivation: Corporate social responsibility as labor market screening». Memorandum nr. 24. Oslo: Institutt for sosialøkonomi, Universitetet i Oslo.
- Budd og Mumford (2005), «Family-Friendly Work Practices in Britain: Availability and Perceived Accessibility». *IZA Discussion Papers*, No. 1662.
- Carioli, E. (2001), The family-friendly workplace: The EC-position. *International Journal of Comparative Labour, Law and Industrial Relations* 17:323:344.
- Castles F.G. (2003), The World Turned Upside Down: Below Replacement Fertility, Changing Preferences and Family-Friendly Public Policy in 21 OECD Countries. *Journal of European Social Policy*. 2003 13 (3).
- Economist (2008), «Just good business». Jan. 17th.
- Ellingsæter, A.L. og J. Solheim (2002), «Makt- kjønn – arbeidsliv: teoretiske landskap», I: Den synlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, A. L. og A. Leira (2004), *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Esping-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Evans, J.M (2002), Work/Family Reconciliation, Gender Wage Equity and Occupational Segregation: The Role of Firms and Public Policy. *Canadian Public Policy -Analyse de Politiques*, Vol. XXVIII:188-213.
- Ewing, M.T., L.F. Pitt, N.M. de Bussy og P. Berthon (2002), «Employment branding in the knowledge economy». *International Journal of Advertising*. 21:3-22.
- Gautun, H. (2007), «Hvordan gjøre det lettere for senioren å kombinere jobb med omsorg for gamle foreldre?», *Søkelys på arbeidslivet* 1/2007.
- Gautun, H. (2008), «Hvordan kombinerer eldre arbeidstakere jobb med omsorgsforpliktelser for gamle foreldre?», *Søkelys på arbeidslivet* 2/2008.
- Glass J. L. & S. B. Estes (1997), «The family responsive workplace». *Annual Rev. Sociol.* 33:289-313.
- Hagemann, G. (1999), «De stummes leir? 1800-1900». I: *Med kjønnsperspektiv på norsk historie*. Blom, I. og S. Sogner (red.). Oslo: Cappelen Akademiske Forlag.
- Hansen, M. N. (1995), *Sex segregation and the Welfare State*. ISF rapport 1995:002.
- Hertzberg, D og S. Skinnarland (2007), *Too old to rocken roll?* Fafo-rapport 2007:06. Oslo: Fafo.

- Heywood, J., Siebert, W. S. og Wei, X. (2005), *The Implicit Costs and Benefits of Family Friendly Work Practices. IZA Discussion Paper*, No. 1581.
- Hippe, J. M og A. W. Pedersen (1992), *Når jobben betaler. En analyse av velferdsordninger i arbeidsmarkedet*. FAFO- rapport nr. 136.
- Hochschild, A. R. (1997), *Time Bind. When work becomes home & home becomes work*. New York: Metropolitan Books.
- Holliday, C.O., C. Holliday, S. Schmidheiny og P. Watts (2002), *Walking the Talk: The Business Case for Sustainable Development*. Geneve, Sveits: World Business Council for Sustainable Development.
- Holt, H, og I. Thaulow (1996), *Reconciling Work and Family Life. An International Perspective on the Role of Companies*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Jensen, R. S. og P. Schøne (2007), «Kvinneledede virksomheter - gjør det noen forskjell for bedrifters familievennlighet?» *Sosiologisk tidsskrift* nr. 3 årgang 15.
- Kamp, A. (2001), *Virksomheder under modernisering - socialt ansvar under forandring. HRM og socialt ansvar i danske virksomheder*. København: Socialforskningsinstituttet, Arbejdsrapport 12: 2001.
- Kaul, H. (1996), *Kjerringknuter. Kvinnens identitet i omsorg og yrke*. Dr. polit avhandling. Trondheim.
- Kjølørød, L. (2003), «En tjenesteintens velferdsstat». I. Frønes, I. og L. Kjølørød (red.) *Det norske samfunn*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Klausen, T.B. (2000), *Etiske investeringer*. Rapport 16. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Krogh, M. (2008), *Inkluderingspraksis i tre bedrifter*. Masteroppgave i sosiologi. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi.
- Kvande, E. (1999), «Kvinner i menns organisasjoner» – 10 år etter. *Kvinneforskning* 23:6-13.
- Langvasbråten, T. og M. Teigen (2006), *Fostering Caring Masculinities. FOCUS – The European Dimension*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Leira, A. (1996), *Parents, children and the state: family obligations in Norway*. ISF:rapport 1996:023.
- Lingsom, S. (1997), *The substitution issue: care policies and their consequences for family care*. NOVA R-1997:6. Oslo
- Martin, C.J. (2001), «It takes two to tango – corporate decisions to join social partnerships». I C. Kjærgaard og S.-Å. Westphalen (red.), *From collective bargaining to social partnerships: new Roles of the social partners in Europe*. København: The Copenhagen Centre
- Martin, G., P. Beaumont, R. Doig og J. Pate (2005), «Branding: A New Performance Discourse for HR». *European Management Journal*. 23:76-88.
- McFarlin, D.B., J. Song og M. Sonntag (1991), «Integrating the Disabled into the Work Force: A Survey of Fortune 500 Company Attitudes and Practices». *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 4 (2):107-123.
- Melby, K. (1999), «Husmorens epoke». I: *Med kjønnsperspektiv på norsk historie*. Blom, I. og S. Sogner(red). Cappelen Akademiske forlag.
- Midtsundstad, T. (2005), «Virksomheters sosiale ansvar.» I Torp (red.), *Nytt arbeidsliv. medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Midtsundstad (2007), «Vil arbeidslivet ha seniorenene? En oversikt over norske virksomheters seniorpolitikk». *Søkelys på arbeidslivet*. 24:95-111.
- Midtsundstad, T. (2008), «Virksomheten som sosialpolitisk aktør.» *Tidsskrift for Velferdsforskning* 1/08, 17-33.
- Nyborg, K. (2008), «Ansvarlige bedrifter, ansvarlige ansatte». *Horisont*. 9:28-35.
- OECD 2005, *Babies and Bosses: OECD Recommendations to help families balance work and family life*. Paris.
- Osborg Ose, S., H. Jensberg, S.L. Kaspersen, B. Kalseth og S. Lilleeng (2008), *Kunnskapsstatus: Arbeid, psykisk helse og rus*. Trondheim: SINTEF Helse.

- Philips, J. et al. (2002), *Juggling work and care. The experiences of working carers of older adults*. Bristol. Polity press.
- Platenga, J. og C. Remery (2005) *Reconciliation of work and private life: A comparative review of the thirty European countries*. European Commission, Luxembourg: Office for official Publications of the European Communities.
- Rasmussen, B. (2002), «Jobben eller livet?». I: A.L. Ellingsæter og J. Solheim (red). *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Robinson, M., C. Pfeffer og J. Buccirossi (2003), «Business Case for Diversity with Inclusion». Rochester, NY: wetWare, Inc.
- Rosdahl, A. og H. Uldall-Poulsen (2003), *Lederne og det sociale engagement*. Rapport 2003:05. København: Socialforskningsinstituttet.
- Rosenstock, M., S. Jensen, H. Holt, C.D. Weatherall og M. Jørgensen (2005), *Virksomhedernes social engagement*. Årbog 05:13. København: Socialforskningsinstituttet.
- Rosenstock, M., S. Jensen, J. Boll, H. Holt og N. Wiese (2008), *Virksomheders sociale engagement*. Årbok 2007, Rapport 08:03. København: Socialforskningsinstituttet.
- Schartz, H.A., D.J. Hendricks og P. Blamck (2006), «Workplace accommodations: Evidence based outcomes». *Work*. 27:345-354.
- Schur, L., D. Kruse og P. Blanck (2005), «Corporate culture and the employment of persons with disabilities.» *Behavioral Sciences and the Law* 23: 3-20.
- Sørensen, B og A. Grimsno (1993), *Arbeidsmiljøer i medievirksomhet kremjobb til krampa tar?* AFI rapport 1993:12. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Tornes, K. (1986), Kvinnens plass i offentlig arbeidsmarkedspolitikk. I: *Den norske kvinnerevolusjonen*. (K. Skrede og K. Tornes red.)
- Van den Ven, L., M. Post, L. Witte og W. Van den Heuvel (2005), «It takes two to tango: the integration of people with disabilities into society.» *Disability & Society*, 20 (3):311-329.

Institutt for samfunnsforskning

Rapport 2009:13

<i>Forfatter/Author</i> Trygve Gulbrandsen og Ragnhild Steen Jensen
<i>Tittel/Title</i> Velferdstiltak i private bedrifter En litteraturgjennomgang
<i>Sammendrag</i> I hvilken grad gir private bedrifter velferdsgoder til sine ansatte? Og hva er bedriftenes motiver for å gi slike goder? I denne rapporten skal vi vise hvordan disse spørsmålene er besvart i tidligere forskning. Vi koncentrerer oss om to typer velferdstiltak – familievennlige ordninger og tiltak for å integrere arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Vi identifiserer temaer og områder hvor det er behov for mer forskning. Internasjonalt er fokuset på et familievennlig arbeidsliv økende. Hvordan man skaper en balanse mellom arbeidsliv og familieliv er et tema både for politikk og forskning i de fleste industrialiserte land. I rapporten forsøker vi å si noe om hva familievennlig tiltak er og hvordan det ser ut i ulike velferdsstater. I Norge har det vært relativt lite fokus på familievennlige tiltak på <i>bedriftsnivå</i> . Det henger sammen med at i Norge er familiepolitikk i stor grad et offentlig ansvar og at forholdet mellom arbeid og familie i stor grad er regulert via statlige velferdsordninger. Dermed har mulige konflikter mellom arbeid og omsorg i stor grad blitt holdt utenfor arbeidslivets ansvarsområde. Det er mulig at det er under endring ettersom arbeidslivet endrer karakter og det blir flere kvinner i høyere stillinger som krever arbeidstid utover normalarbeidsdag. Det kan bidra til at nye behov for å legge forholdene til rette for å kombinere jobb og familie vil dukke opp. Vi peker i rapporten også på omsorgsforpliktelser for eldre er et tema som har fått relativt liten oppmerksomhet. Det er et tema som vil bli mer aktuelt i en tid hvor det er økt etterspørsel etter arbeidskraft og økt fokus på å holde på eldre arbeidstakere. Mange av disse arbeidstakerne vil være i en situasjon hvor de er både yrkesaktive og gir praktisk hjelp eller pleie til gamle foreldre. Vi har liten kunnskap om hvordan arbeidslivet imøtekommer denne omsorgssituasjonen og hvordan det tilrettelegges for en slik «eldreomsorgsklemme». Den tilgjengelige internasjonale forskningen viser at ledelsens holdninger betyr mye for innsatsen for utsatte arbeidstakere. Toppledere og personalledere som er opptatt av å ta et sosialt ansvar for denne gruppen av arbeidstakere bidrar til at bedriftene i praksis setter i verk tiltak for dem. Også fagforeninger som legger vekt på å vise et sosialt engasjement har betydning for bedriftenes innsats. Andre studier viser at holdningene blant arbeidslederne og de ansatte kan være avgjørende for om man får til en vellykket integrasjon av funksjonshemmede. Negative oppfatninger kan være et vesentlig hinder for integrasjon. Økonomiske hensyn synes å spille en viktig rolle i arbeidsgivernes vurderinger av hvor mye de skal gjøre for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. I dårlige tider er de mindre villige til å bruke ressurser på å holde på slike ansatte. Mange ledere kvier seg for de ekstra utgiftene som er forbundet med å ta inn funksjonshemmede utenfra. I alle fall mener de at myndighetene bør bidra med økonomiske tilskudd for at de skal ta på seg oppgaven å med integrere dem.
<i>Emneord</i> Privat velferd, familievennlige tiltak, integrering av utsatte arbeidstakere
<i>Summary</i> To what extent do private companies offer welfare benefits to their employees? And what are their motives for offering such benefits? In this report we survey how these questions have been discussed in earlier research. We concentrate upon two types of welfare benefits – family-friendly work practices and efforts to integrate disabled into the work force. We also identify issues and topics for further research. Internationally there is an increasing focus on family responsive work-places. Not so in Norway, probably a result of family policies being a public responsibility. This situation may change, partly due to the increasing number of women in leadership positions. These women will probably demand that their employers offer a better reconciliation of work and family.

In previous research there has been little attention on employees who have responsibilities for old care needing parents. The need to keep elderly persons in the workforce will necessitate a more general discussion of how to help employees to combine work and care for their parents.

International research demonstrates that positive attitudes on the part of top management are a prerequisite for private companies' investments in measures for integrating disabled workers. Trade unions giving priority to social responsibility are also vital for the success of such measures. On the other hand, negative opinions among ordinary workers may prevent companies from following up a stated policy of recruiting disabled.

Many employers pay heed to the costs of integrating disabled workers. Particularly during recessions they hesitate to spend company money on practices necessary to recruit such workers. Instead they look to public authorities for economic subsidies which can enable them carry out an active integration policy.

Index terms

Family-friendly workplaces, integration of disabled workers