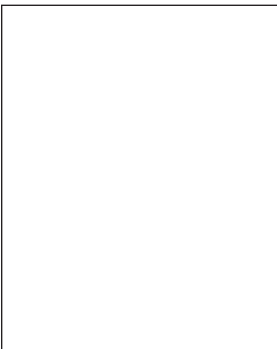


Virksomhedernes sociale medansvar

af socialminister **Karen Jespersen**



Socialministeren igangsatte kampagnen om virksomhedernes sociale medansvar for 4 år siden. Baggrunden er problemet med de mange personer på overførselsindkomster samt udviklingen af velfærdssamfundet. I den forløbne periode har ministeriet igangsat en række initiativer og projekter i virksomheder og kommuner, der søger at udvikle det rummelige arbejdsmarked og inspirere til en social dimension i personalepolitikken. Et af de fora, udviklingen kan foregå, er det sociale partnerskab og de lokale koordinationsudvalg.

Karen Jespersen

Historien om "Det angår os alle"

I januar 1994 lancerede jeg kampagnen "Det angår os alle - et initiativ om virksomhedernes sociale medansvar". Det var en beskeden start, hvor Socialministeriet betrødte jomfruelig jord. Hidtil har det offentlige over bistandsloven m.v. taget sig af alle de sociale problemer - uanset at en række af dem er tæt knyttet til arbejdslivet og arbejdsmarkedet.

Det offentlige løser da også stadig en række af de sociale problemer gennem behandling, rådgivning, overførselsindkomster, revalidering, dagsinstitutioner m.v. og skal fortsætte med dette. Det endelige ansvar og langt størstedelen af ressourcerne ligger hos det offentlige.

Alligevel er der en del opgaver, der løses bedst nu og her på stedet, hvor de opstår. Mange virksomheder kan alene eller i samarbejde med kommunen intervenere gennem forebyggelse af udstødning af medarbejdere, imødegåelse af regelmæssigt fravær eller længevarende sygdomsperioder, placering af erhvervshæmmede på arbejdsmarkedet, bruge de ældre på arbejdspladsen, udbygge de ansattes employability, tilrettelæggelse af arbejdet, så familie og arbejde ikke kolliderer og revalidering af egne medarbejdere.

Initiativet "virksomhedernes sociale medansvar" er ikke mere kun ministeriets initiativ. Arbejdsmarkedsorganisationerne, netværk, virksomhedsledere og mange andre deltager med egne og fælles tiltag på området.

Problemet

Danmark er år efter år blevet placeret på førstepladsen i en international undersøgelse af Richard Estes, University of Pennsylvania, over livskvalitet og social udvikling. Det offentlige i Danmark løser de sociale problemer på en udmærket og kompetent måde. Så hvorfor overhovedet søge at udvikle og lave ting om?

På trods af placeringen som nr. 1 og på trods af den store indsats fra det offentlige står Danmark over for en række udfordringer: Antallet af førtidspensionister er for stort, antallet af sygedagpengemodtagere er for stort og antallet af kontanthjælpsmodtagere er for stort. Det er for stort på den måde, at der går for mange offentlige ressourcer til passiv hjælp og der er mange ubrugte ressourcer mellem overførselsindkomstmotagerne. De muligheder, der ligger for at føle sig som en bidrager til det danske samfund, forspildes for mange, og muligheden for deltagelse i de sociale netværk i arbejdslivet er uopnåeligt for mange. Det fører ofte til passivitet, isolation og fremmedgørelse for den enkelte modtager af kontanthjælp, sygedagpenge eller førtidspension.

Problemet er tillige, at hvis et område gror fast i sin egen succes, så vender det hurtigt til en fiasko. Successen bliver hurtigt en sovepude. Som det tegner nu med permanente udviklinger i virksomheder, institutioner og organisationer, og med informationssamfundets hurtige ændringer, så må vi forudse fremtidens udfordringer og krav og indrette os på dem, hvis Danmark stadig skal være foregangsland for social velfærd.

Virksomhedernes holdninger

Nu er det så heldigt, at langt størstedelen af de danske virksomheder er positive over for at påtage sig et større socialt ansvar i fremtiden end de allerede gør. Allerede i dag gøres en

stor indsats for egne medarbejdere (Socialforskningsinstituttet udgiver i februar, 1998 en rapport om kortlægningen af danske virksomheders bidrag til løsningen af sociale problemer). Men den indsats skal forstærkes. Desuden skal kredsen udvides til også at omfatte de personer, der er udstødt fra arbejdsmarkedet, eller som aldrig har fået muligheden for at fungere i et job.

Virksomhedernes og arbejdsmarkedetsorganisationernes holdning er positiv, især hvis det kan ske på et frivilligt grundlag.

De nye roller

Både regeringen, folketing og erhvervsliv vil få helt nye roller i det næste årtusinde.

Erhvervslivet er på en række områder - etik, miljø og uddannelse - blevet medspiller for regering og folketing, områder, der rækker langt ud over de traditionelle erhvervspolitiske fælles temaer.

Inden for den sociale sektor er både virksomhederne, organisationerne, de lokale myndigheder og ministerier ved at redefinere deres roller for at modsvare de demokratiske, økonomiske og kvalitetsmæssige krav fra borgerne.

Socialministeriet har igangsat en række projekter mellem virksomheder og kommuner, der står som model for samarbejdet mellem det offentlige og det private.

En række af disse har resulteret i et partnerskab.

Det sociale partnerskab ses som en frivillig, gensidig forpligtelse til socialt ansvar blandt to eller flere partnere. Forpligtelsen baserer sig på et frivilligt engagement, hvor der er tale om gensidige, gavnlige forpligtelser.

Initiativerne kan være rettet mod forebyggelse af udstødning, rekruttering af personer med nedsat erhvervsevne, interne personalepolitiske tiltag som alkoholpolitik, psykologhjælp m.v.

Socialt partnerskab mellem virksomheder

og offentlige myndigheder giver et nyt syn på ansvarsfordelingen i samfundet. Det giver nogle nye roller til aktørerne.

Da det er baseret på et frivilligt engagement, hvor alle er vindere, drejer det sig ikke for nogen af partnerne om nedskæringer. Der bidrages med, hvad man har, fx økonomisk støtte, viden, know-how, metoder og intervention.

I henhold til den sociale styrelseslov er der skabt rammer for, at en række lokale, sociale partnerskaber med deltagelse af repræsentanter fra De Samvirkende Invalideorganisationer, Landsorganisationen i Danmark, Dansk Arbejdsgiverforening, kommunalbestyrelsen, PLO og Arbejdsmarkedsstyrelsen kan etableres i kommunerne.

Alle parter indser nødvendigheden af samspillet, af dannelse af lokale og regionale sociale partnerskaber, hvor man i fællesskab søger at definere rollerne og løse de sociale problemer, der opstår i tilknytning til arbejdsmarkedet.

Og der er gevinst til alle partnerne:

- virksomheden kan profilere sig, bevare sine medarbejdere og rekruttere nye
- medarbejderne kan føle sig trygge og få større mulighed for at tilegne sig employability
- det offentlige får mulighed for at udvikle nye metoder og tilbud og eventuelt reducere nogle af de store økonomiske og personlige omkostninger, der kan indtræffe ved sociale traumer på arbejdspladsen
- arbejdsmarkedets organisationer får mulighed for at deltage i debatten om den sociale udvikling og velfærdets fremtid.

Hvordan fremme processen

Jeg har taget initiativ til, at der kan dannes flere forskellige samarbejdsmodeller, der styres af de lokale/regionale forhold. Udover de nævnte rammer for koordinationsudvalgene kan nævnes:

- Arbejdsfastholdelse i 34 kommuner bestående af 17 projekter, der har til formål at forebygge udstødning fra private og offentlige virksomheder. Hver af de 17 projekter har dannet et socialt partnerskab med interessenter fra kommune, virksomheder, arbejdsmarkedets organisationer m.v. ud fra de lokale traditioner og kultur, der hersker i området. Flere af dem har forudbegrebet de lokale koordinationsudvalg og vil kunne gå ind i disse rammer.
- Økonomisk støtte til mere end 100 projekter på virksomheder eller i samarbejde mellem virksomheder og kommuner. I en række af disse projekter, hvor formålet kan være at etablere familievenlige arbejdspladser, forebygge misbrug, optræne erhvervshæmmede, fastholde truede ansatte m.v., etableres i mange af projekterne sociale partnerskaber under den ene eller anden form.
- bidrag til større enkeltprojekter som regionsforsøg på amtsbasis, Virksomheden Holbæk, PAP-Kolding og Næsborgfonden, hvor særskilte samarbejdsformer, men også i rammerne af det sociale partnerskab, udvikles.

Jeg lægger meget vægt på, at erhvervslivet og organisationerne indgår i dette samarbejde på et frivilligt grundlag. De fremtidige roller og samarbejds mønstre om det sociale medansvar må udspringe af et eget ønske og behov. Det vil være yderst vanskeligt at iføre både virksomhederne og organisationerne nogle sociale roller, der på forhånd er beskrevet, uden at de selv tager del i både udstrækning og afgrænsning.