



Claus Hjort Frederiksens tale ved pressemøde hos HTS

Taler

Claus Hjort Frederiksen
Beskæftigelsesminister

Dato

4. februar 2004

Jeg vil gerne takke HTS for et interessant bidrag til debatten om det rummelige arbejdsmarked og virksomhedernes sociale ansvar. Det er vigtigt at få så megen viden frem i søgelyset som overhovedet muligt. Viden om, hvordan virksomheder kan tiltrække den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft. Viden om, hvordan virksomheder kan fastholde medarbejdere. Og viden om, hvis der er virksomheder, der mangler arbejdskraft. Undersøgelsen bekræfter, at vi står over for to hovedudfordringer: • Vi skal fastholde dem, som allerede er i arbejde. Vi har ikke råd til, at de på grund af nedslidning, sygdom eller manglende lyst til at arbejde, forlader arbejdsmarkedet. • Og vi skal have de mange mennesker i beskæftigelse, der i dag står helt uden for arbejdsmarkedet, og som måske aldrig har fået en chance for at vise, hvad de kan. Her tænker jeg først og fremmest på flygtninge og indvandrere. To udfordringer, som vi kun kan løse i tæt samarbejde med virksomhederne og deres medarbejdere. **Udsigt til mangel på arbejdskraft** Virksomhederne er det fundament, vi bygger vores velfærdssamfund på. Derfor er det altafgørende, at de kan få dækket deres behov for arbejdskraft. Den stigende ledighed har desværre givet mange et alibi for ikke at tale om mangel på arbejdskraft og uligevægt mellem udbudet af arbejdskraft og efterspørgslen. Men faktum for HTS's medlemmer er, at godt hver tiende virksomhed har problemer med at tiltrække medarbejdere. Og faktum er, at problemet ikke bliver mindre i fremtiden. Vi ved at antallet af personer, der forlader arbejdsmarkedet på grund af alder, er større end antallet af unge, der kommer ind på arbejdsmarkedet. Behovet for arbejdskraft er ikke blot løse forudsigelser. Vi kender cpr-numrene på de unge, der kommer ind på arbejdsmarkedet og vi kender cpr-numrene på de personer, der forlader arbejdsmarkedet. Virksomhederne har viljen til at tage et socialt ansvar. Da jeg læste undersøgelsen, hæftede jeg mig især ved en ting: Rigtig mange virksomheder har en vilje og lyst til at være rummelige og dermed tage et socialt ansvar. Derfor vil jeg godt benytte lejligheden til at sige lidt om, hvorfor det er så

vigtigt, at den vilje bliver til handling. Alternativet er nemlig, at vi om nogle år står med en stor gruppe mennesker, som aldrig har fået fodfæste på arbejdsmarkedet. Det er spild af ressourcer i en situation, hvor vi uanset konjunkturerne, får brug for flere hænder på arbejdsmarkedet. Og bliver viljen ikke til handling, får virksomhederne meget svært ved at rekruttere medarbejdere. Det er ikke længere nok at konkurrere om kernearbejdsstyrken. Søgefeltet skal udvides.

- Den ene del er rettet mod udbudssiden: Hvad kan vi gøre, for at få personer på kanten af arbejdsmarkedet - de allersvageste ledige - kommer i beskæftigelse? Vores dagsorden er meget klar: Ingen må opgives. Vi mener, at alle kan levere en eller anden form for arbejdsindsats - om det så blot er nogle få timer om ugen. Og at vi som samfund har et ansvar for at give dem en hjælpende hånd.
- Den anden del er rettet mod efterspørgselssiden: Hvordan kan vi forbedre virksomhedernes muligheder og vilkår for at være socialt ansvarlige. Mange vil nok spørge, hvad regeringen vil gøre ved det? Jeg mener, at regeringen har leveret et væsentlig bidrag. Med jobreformen "Flere i arbejde" har vi gjort det betydeligt nemmere, at få svage ledige ind på arbejdsmarkedet. Uden, at det volder virksomhederne besvær. Og uden, at lønmodtagerne behøver at frygte for løntrykkeri. Det er blevet mindre besværligt, fordi vi har reduceret antallet af særlige ordninger for ledige fra 32 til tre, som så kan kombineres på kryds og tværs. Og lønmodtagerne behøver ikke at frygte for løntrykkeri, fordi vi meget præcist har defineret, hvad det er for personer, der kan komme ud på virksomhederne med deres kontanthjælp i baglommen. Hovedprincippet er, at virksomhederne betaler for det, de får. Når de får fuld arbejdsindsats skal de naturligvis betale fuld løn, og får de en mindre indsats, så kan der ydes tilskud. Det hele starter med, at den ledige får en chance for at få foden indenfor. Og som regel ender det med, at virksomheden får den arbejdskraft, de har brug for. Derfor er jeg også glad for at læse i undersøgelsen, at fire ud af fem virksomheder kender muligheden for at modtage løntilskud, når de ansætter ledige, der ellers har stået uden for arbejdsmarkedet. Jeg synes, vi har skabt en fornuftig og forsvarlig ordning. En ordning, som giver virksomhederne nogle langt bedre rammer for at være socialt ansvarlige. Men dermed er det ikke sagt, at det vi har gjort er godt nok. Det kan godt være, at der skal mere til. Det er vi ved at undersøge.

Handlingsplan for virksomhedernes sociale ansvar Regeringen har sat et større arbejde i gang, som skal sikre, at vi får skabt et arbejdsmarked for alle - hvor der også er plads til de svageste ledige. Arbejdet er delt op i to dele, og hver del munder ud i en handlingsplan hen over sommeren: Nu er det ikke sådan at virksomheder ikke påtager sig et socialt ansvar i dag. Det fremgår også af undersøgelsen: Næsten halvdelen af

virksomhederne har inden for de sidste tre år ansat en eller flere personer, som tidligere stod helt uden for arbejdsmarkedet. Og over halvdelen af virksomhederne har faste retningslinjer for, hvordan de tager hånd om medarbejdere med et højt sygefravær. Det er blot to eksempler. Men vi skal længere end det. Og det er der to grunde til:

- Som jeg har nævnt, så er det nødvendigt at forebygge, fastholde og integrere flere på arbejdsmarkedet, ellers kan virksomhederne ikke få den arbejdskraft, de har brug for.
- Men kunder, samarbejdspartnere og potentielle medarbejdere stiller også stadig flere krav til virksomhederne om, at de skal agere socialt ansvarligt. Det handler meget om image og "branding". Derfor går hele øvelsen ud på, at få skabt nogle rammer for danske virksomheder, så det bliver nemmere at være socialt ansvarlige. Det handler meget om at støtte op om de eksisterende initiativer og hjælpe de virksomheder, der har viljen men ikke ressourcerne til at komme i gang. Men også at tilskynde endnu flere virksomheder til at tage et socialt ansvar. Den handlingsplan, som vi er i gang med at udarbejde om virksomhedernes sociale ansvar, skal bygge på tre grundlæggende principper:

- For det første skal virksomhedernes sociale ansvar fortsat bygge på frivillighed og ikke på paragraffer og bekendtgørelser. For mig er det vigtigt, at det er virksomhederne selv, der er drivkraften. Af flere grunde. En er, at det sociale ansvar bliver en integreret del af dagligdagen og ikke noget som ligger udover. En anden grund er, at påbud fra de offentlige myndigheder i mange tilfælde dræber initiativer og gode ideer.
- For det andet skal "noget-for-noget-tankegangen" også bruges på dette felt. Det kræver en stor indsats for virksomheder, at handle socialt ansvarligt. Vi skal derfor se på, hvordan vi kan belønne de virksomheder, der har bevis på, at de tager et socialt ansvar.
- Det tredje princip, som styrer vores arbejde handler om samarbejde mellem de offentlige myndigheder og virksomheder. Det offentlige har ansvaret for den grundlæggende forsørgelse. Mens forebyggelse, fastholdelse og integration kun kan løses i et tæt samarbejde med virksomhederne og deres medarbejdere. Det er et fælles ansvar. Derfor gør det heller ikke noget, hvis de offentlige myndigheder kommer lidt længere frem i skoene. Og det fremgår også meget klart i undersøgelsen. To ud af tre virksomheder svarer ja til at en aktiv indsats fra Arbejdsformidlingen eller kommunen kan få dem til at ansætte en person, der står uden for arbejdsmarkedet.

Virksomhedspanel skal give viden Når det er sagt, er der nu heller ikke noget, der forhindrer virksomhederne i selv at kontakte Arbejdsformidlingen eller kommunen. Men det er da interessant at vide, hvorfor de ikke gør det? Det er noget af det, vi skal til at undersøge nærmere. Det vil vi blandt andet gøre ved spørge virksomhederne om, hvilke barrierer de

møder, og hvad de mener, der skal til, for at de kan tage et større socialt medansvar? Konkret skriver jeg i løbet af de næste par uger ud til virksomheder med over fem ansatte og beder dem deltage i regeringens virksomhedspanel. Jeg håber, at rigtig mange virksomheder er villige til gå i dialog med mig to til tre gange i løbet af foråret. For den viden, jeg får fra virksomhederne er afgørende for, at vi kan hjælpe de rigtige steder og får fjernet de barrierer, virksomhederne møder - specielt hvis det handler om, at det er for besværligt at ansætte personer, der står uden for arbejdsmarkedet. **Vi skal lære af de gode eksempler** Som jeg sagde tidligere, er der rigtig mange virksomheder, som tager et socialt ansvar - bevidst eller ubevidst. Og rigtig mange er gode til at integrere mennesker - som ikke lige passer ind - på arbejdspladsen. Jeg hæfter mig særligt ved, at HTS's undersøgelse viser, at langt hovedparten af de virksomheder, der har erfaringer med nydanskere på arbejdspladsen, har gode erfaringer. Gør de noget helt særligt, når de ansætter nydanskere? Eller er det blot et spørgsmål om at turde ansætte medarbejdere, som ikke lige hedder Jensen eller Hansen? Det ligger i hvert fald lige til højrebænet, at få videregivet de positive erfaringer til virksomheder, der har været lidt træge i optrækket. Det handler om at finde de gode eksempler og udbrede dem. Succes avler succes. Bedre redskab fås ikke - og specielt ikke, når det handler om at ændre holdninger. **Afslutning** Med regeringens handlingsplan for virksomhedernes sociale ansvar, vil vi levere rammerne. Men de fører kun til konkrete ansættelser, hvis vi får virksomhederne og deres medarbejdere med som medspillere. Derfor håber jeg, at HTS vil hjælpe med, at i hvert fald virksomhederne griber bolden. Endnu en gang tak til HTS for en interessant undersøgelse, som har givet mig mange input til det videre arbejde med handlingsplanen.

Tags

Politisk tale, Venstre

URI

<https://www.dansketaler.dk/tale/beskaeftigelsesministerens-tale-om-det-rummelige-arbejdsmarked>