

SMV'erne tager størst lærlinge-ansvar

ANALYSE

Virksomheder med under 100 ansatte står for knap 70 pct. af det samlede antal lærlinge.



SMV'erne tager størst lærlingeansvar

Dato: 25. november 2021

Mange danske virksomheder vil fremover mangle faglærte. Og selvom antallet af lærepladser i den private sektor er på sit højeste niveau i over 10 år – aktuelt er 53.000 lærlinge i et uddannelsesforløb hos en privat virksomhed – er der stadig elever på nogle uddannelser, der ikke kan skaffe læreplads.

Denne analyse viser, at det generelt er de mindste virksomheder med 2-99 ansatte, der har flest lærlinge i forhold til deres størrelse. Denne gruppe har i gennemsnit godt 4 lærlinge pr. 100 ansatte. De store virksomheder med 100 ansatte eller flere, har et gennemsnit på omkring 2 lærlinge pr. 100 ansatte. De mindre virksomheder løfter dermed et uforholdsmæssigt stort ansvar for at uddanne de kommende generationer af faglærte.

De mindre virksomheder har det højeste gennemsnitlige antal lærlinge pr. 100 ansatte i alle brancher med undtagelse af handelsbranchen, hvor antallet af lærlinge er uafhængigt af størrelsen på virksomheden.

Analysens hovedkonklusioner:

- Hver femte virksomhed har lærlinge ansat, og virksomhederne har i gennemsnit 3,8 lærlinge pr. 100 ansatte.
- De mindre virksomheder har flere lærlinge pr. ansat. Virksomheder med 6-9 ansatte har i gennemsnit 4,7 lærlinge pr. 100 ansatte, hvilket er mere end dobbelt så meget som virksomheder med over 250 ansatte, der har 2,0 lærlinge pr. 100 ansatte i gennemsnit.
- Virksomheder med under 100 ansatte står for knap 70 pct. af det samlede antal lærlinge, selvom de kun beskæftiger 56 pct. af de fuldtidsansatte.

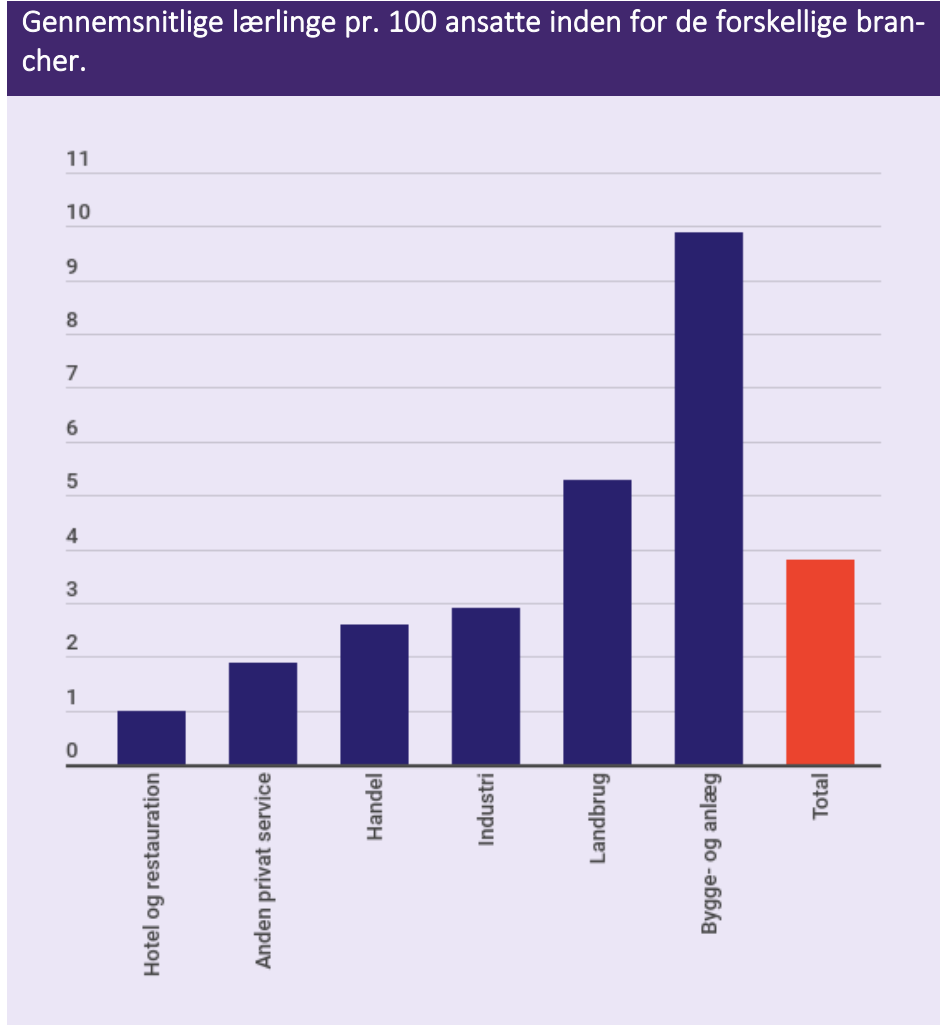
Flest lærepladser i de mindre virksomheder

Det danske arbejdsmarked vil i fremtiden mangle faglærte. Selvom antallet af lærepladser i den private sektor er på sit højeste niveau inden for de seneste 10 år - med 53.000 lærlinge - er der stadig elever på nogle uddannelser, der ikke kan skaffe en læreplads. Omvendt er der et stigende antal virksomheder inden for nogle brancher, der har svært ved at skaffe nok kvalificerede elever. Der vil derfor være behov for mange lærepladser i de kommende år og et godt match mellem elever og virksomheder.

Virksomheders uddannelsesansvar skal måles i forhold til virksomhedens størrelse. En virksomhed med eksempelvis 1.000 ansatte bør i udgangspunktet have kapacitet til at uddanne flere lærlinge end en virksomhed med 50 ansatte. Derfor er fokus i denne analyse, hvor mange lærlinge de enkelte virksomhedsgrupper har ift. antallet af ansatte.

Hos de ca. 82.600 virksomheder, der indgår i analysen, er der gennemsnitligt 3,8 lærlinge pr. 100 ansatte. Det fremgår yderligere, at der er stor forskel på, hvor mange lærlinge der er pr. 100 ansatte på tværs af brancherne. F.eks. er der i gennemsnit 9 gange så mange lærlinge pr. 100 ansatte inden for bygge- og anlægsbranchen end der er inden for hotel- og restaurationsområdet.

Virksomhederne har i gennemsnit ca. 4 lærlinge pr. 100 ansatte



Kilde: Egne beregninger pba. CVR-registreret og praktikpladsen.dk Figur 1
Anm.: Analysen omfatter ca. 82.600 private virksomheder, der har mindst 2 ansatte. Se metodeboks. Antallet af lærlinge er på virksomhedsniveau opgjort i forhold til antallet af ansatte. Dernæst er der lavet et gennemsnit henover alle.

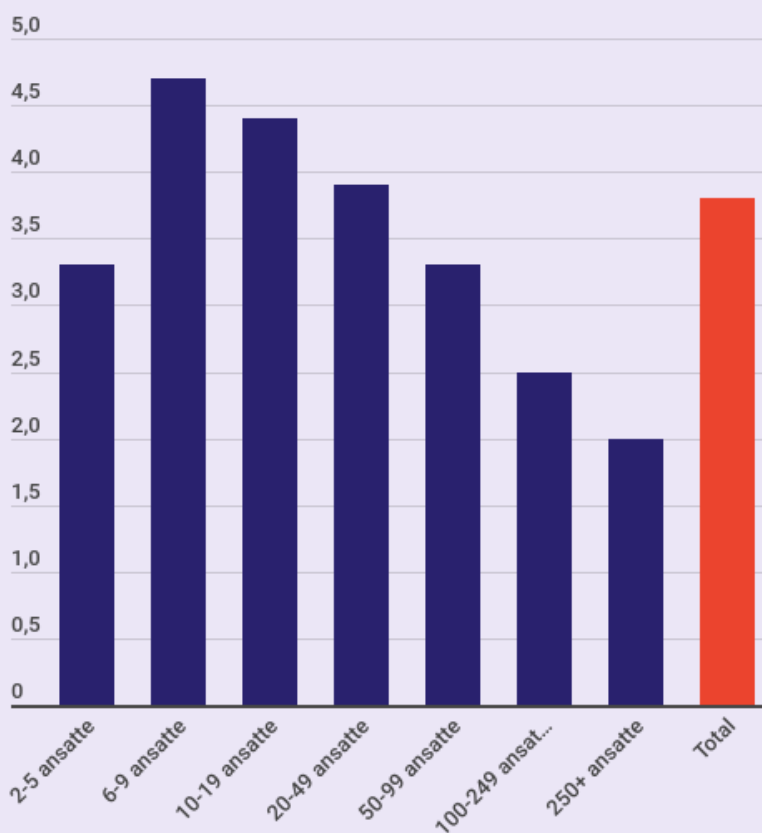
SMV'erne har flere lærlinge pr. ansatte

Der er en tydelig sammenhæng med virksomhedsstørrelsen, når man betragter antallet af lærlinge pr. 100 ansatte. De mindre virksomheder med færre end 100 ansatte har i gennemsnit flere lærlinge pr. 100 ansatte end de større virksomheder og er derfor i højere grad med til at løfte ansvaret for at uddanne de kommende generationer af faglærte.

Virksomheder, der har 6-9 ansatte, har i gennemsnit 4,7 lærlinge pr. 100 ansatte. Hvorimod virksomheder, der har over 250 ansatte, i gennemsnit har 2,0 lærlinge pr. 100 ansatte. Forskellen herimellem udgør 2,7 pct. point.

Virksomheder med 6-9 ansatte har i gennemsnit 4,7 lærlinge pr. 100 ansatte

Gennemsnitlige lærlinge pr. 100 ansatte fordelt på virksomhedsstørrelse.

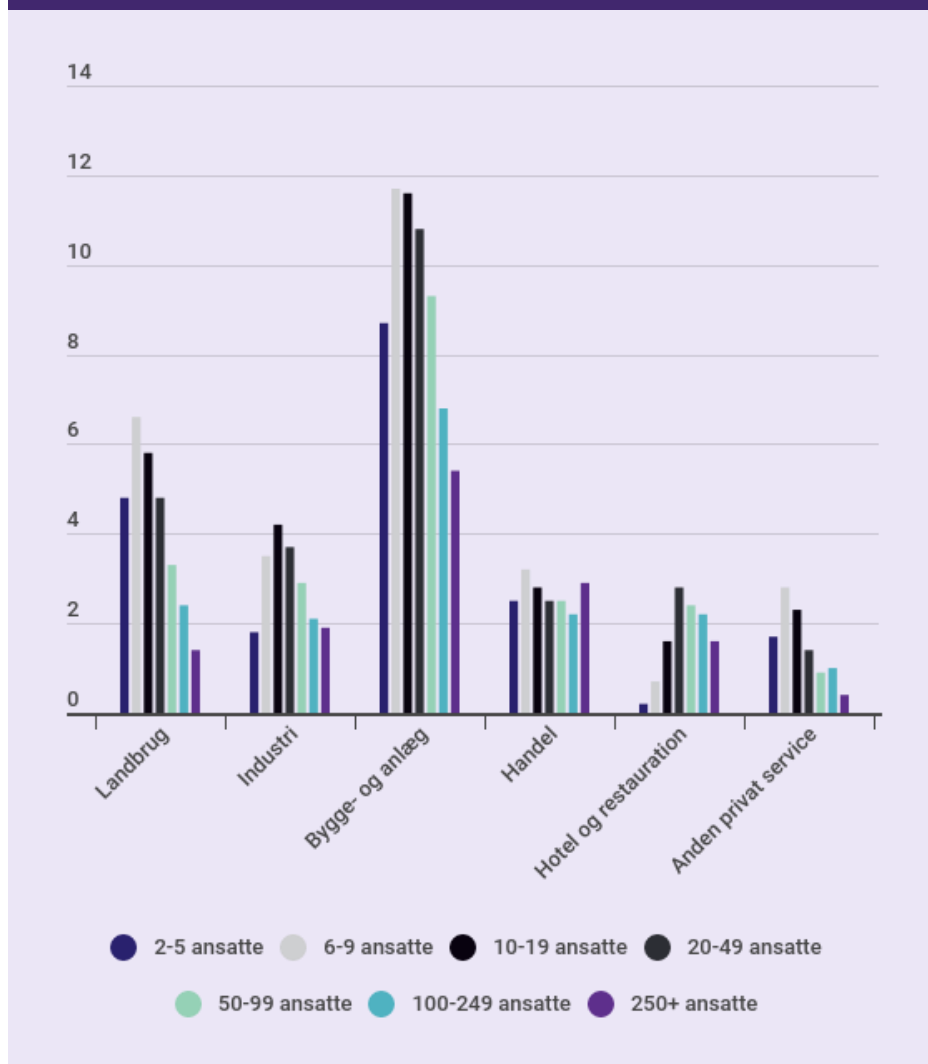


Kilde: Egne beregninger pba. CVR-registreret og praktikpladsen.dk Figur 2
Anm.: Analysen omfatter ca. 82.600 private virksomheder, der har mindst 2 ansatte. Se metodeboks. Antallet af lærlinge er på virksomhedsniveau opgjort i forhold til antallet af ansatte. Dernæst er der lavet et gennemsnit henover alle.

Der er forskel på sammensætning af virksomhedsstørrelse og virksomhedstype i de forskellige brancher. For at undersøge om dette har nogen betydning for sammenhængen mellem antallet af lærlinge pr. 100 ansatte og virksomhedsstørrelse, tages der højde for branche. Resultatet af dette er, at de mindre virksomheder generelt i gennemsnit har flere lærlinge pr. 100 ansatte på tværs af brancherne sammenlignet med de store virksomheder. Dog med undtagelse af handelsbranchen. Her ser det ud til at antallet af lærlinge pr. 100 ansatte er uafhængigt af størrelsen på virksomheden.

De mindre virksomheder har flere lærlinge pr. 100 ansatte på tværs af brancherne

Gennemsnitlige lærlinge pr. 100 ansatte fordelt på virksomhedsstørrelse og branche.



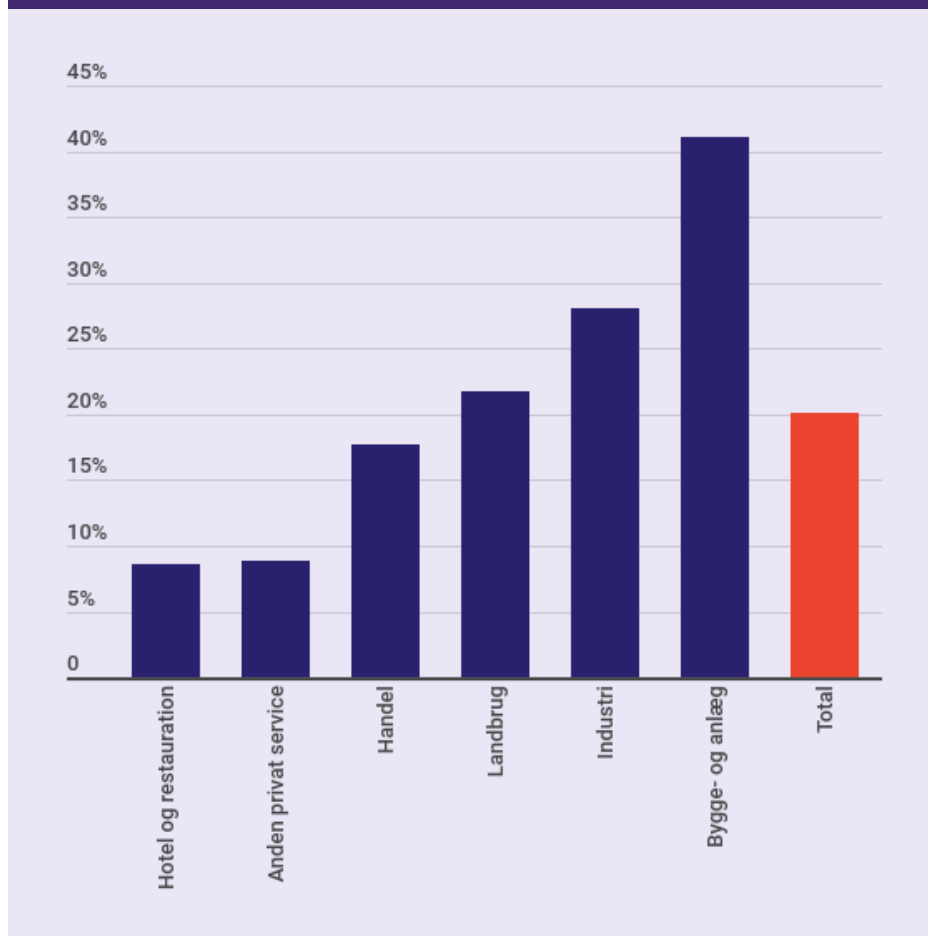
Kilde: Egne beregninger pba. CVR-registreret og praktikpladsen.dk Figur 3
Anm.: Analysen omfatter ca. 82.600 private virksomheder, der har mindst 2 ansatte. Se metodeboks. Antallet af lærlinge er på virksomhedsniveau opgjort i forhold til antallet af ansatte. Dernæst er der lavet et gennemsnit henover alle.

Andel virksomheder med mindst én lærling

Andelen af virksomheder, der ansætter lærlinge, varierer meget på tværs af brancherne. I bygge- og anlægsbranchen har ca. 41 pct. af virksomhederne ansat minimum én lærling, hvorimod kun 8,6 pct. af virksomhederne på hotel- og restaurationsområdet, har ansat minimum én lærling.

20 pct. af virksomhederne har minimum én lærling

Andel af virksomheder, som har minimum én lærling inden for de forskellige brancher.



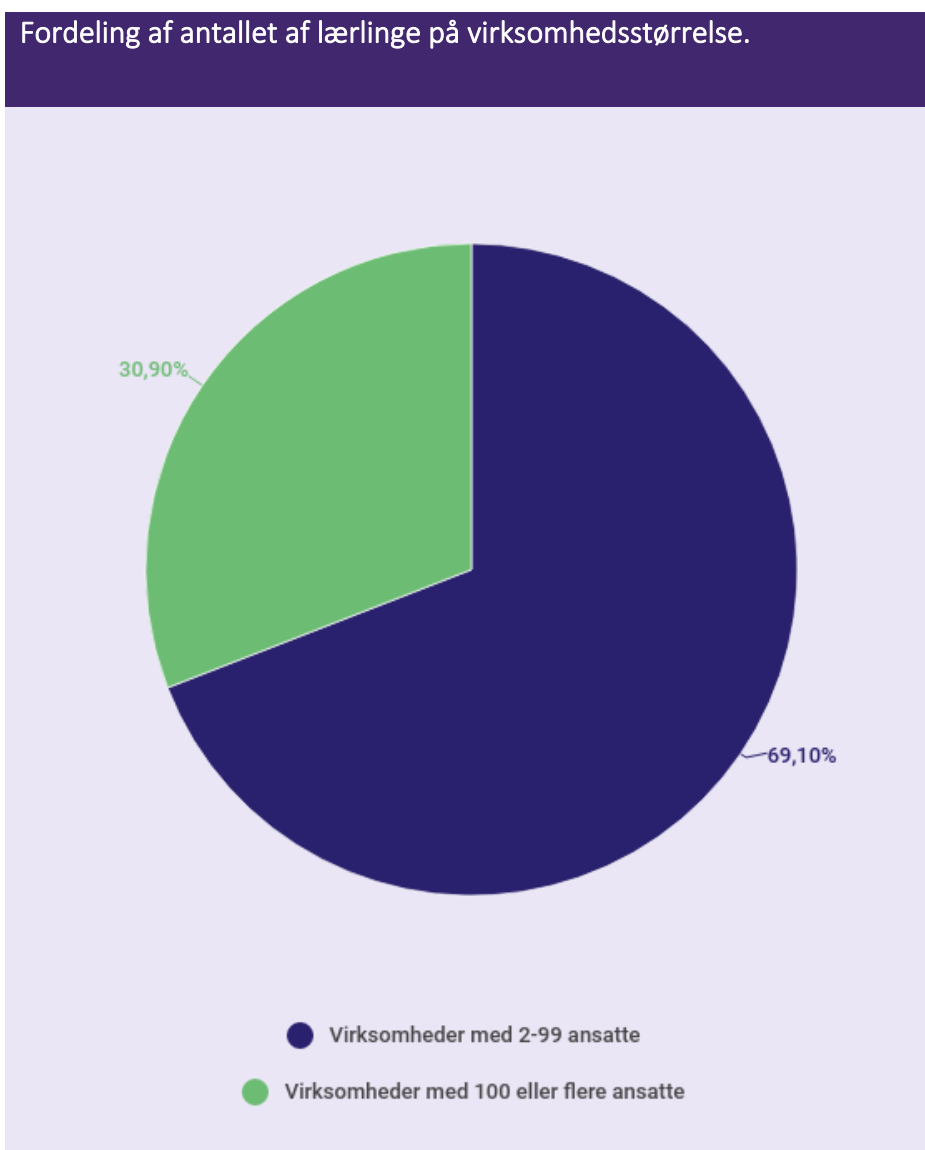
Kilde: Egne beregninger pba. CVR-registreret og praktikpladsen.dk Figur 4

Anm.: Analysen omfatter ca. 82.600 private virksomheder, der har mindst 2 ansatte. Se metodeboks.

Virksomheder med under 100 ansatte tager en større andel af lærlingene

Ud af de ca. 46.500 lærlinge, som analysen omfatter, er 69 pct. af lærlingene ansat i de mindre virksomheder. Tilsvarende beskæftiger disse virksomheder 56. pct. af de fuldtidsansatte, i de angivne brancher. De store virksomheder har 31 pct. af lærlingene ansat, mens de beskæftiger 44 pct. af de fuldtidsansatte i de angivne brancher.

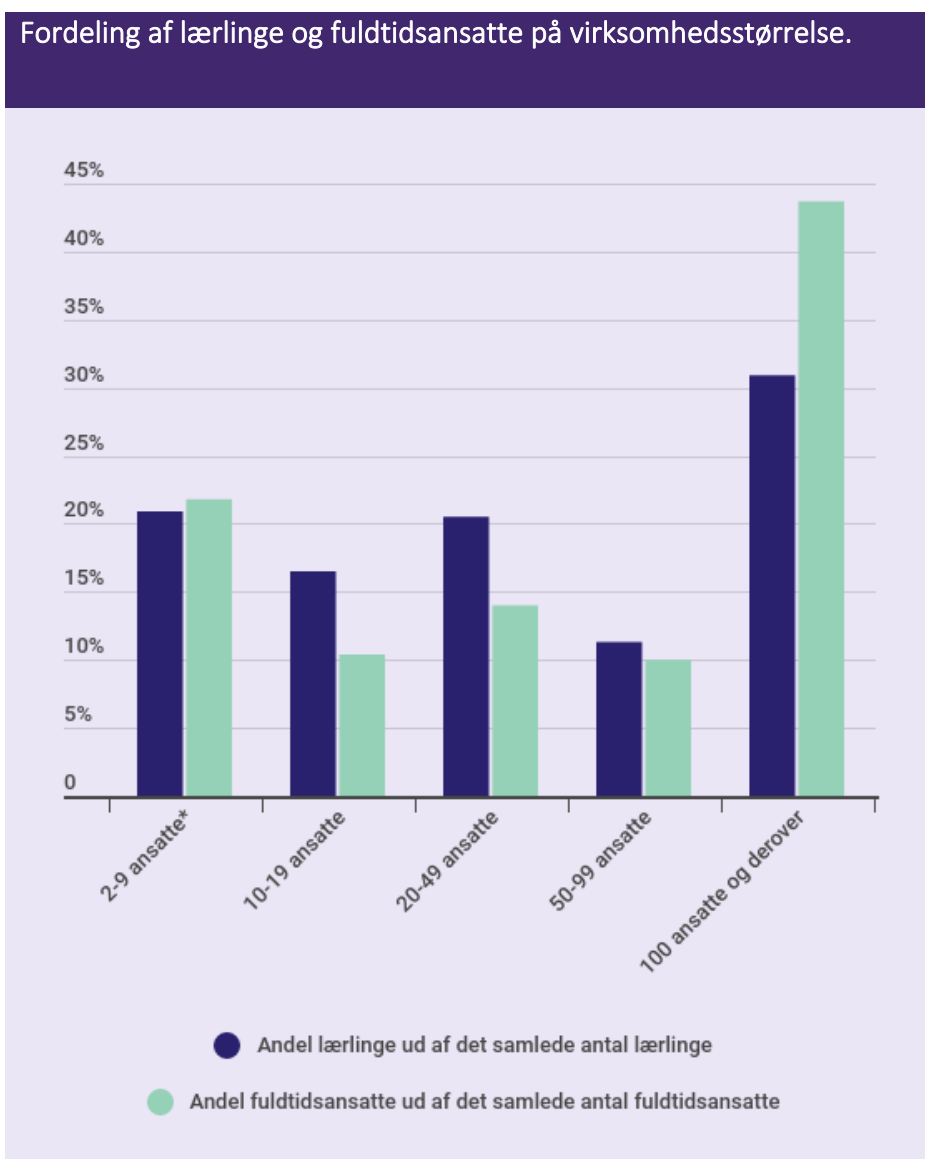
Næsten 70 pct. af lærlingene er ansat i en virksomhed med under 100 ansatte



Kilde: Egne beregninger pba. CVR-registreret og praktikpladsen.dk Figur 5
Anm.: Analysen omfatter ca. 82.600 private virksomheder, der har mindst 2 ansatte. Se metodeboks.

Der er især en overrepræsentation at virksomheder med 10-19 og 20-49 ansatte ift. at tage uddannelsesansvar.

Virksomhederne med 10-19 og 20-49 ansatte er bedste til at tage uddannelsesansvar



Figur 6

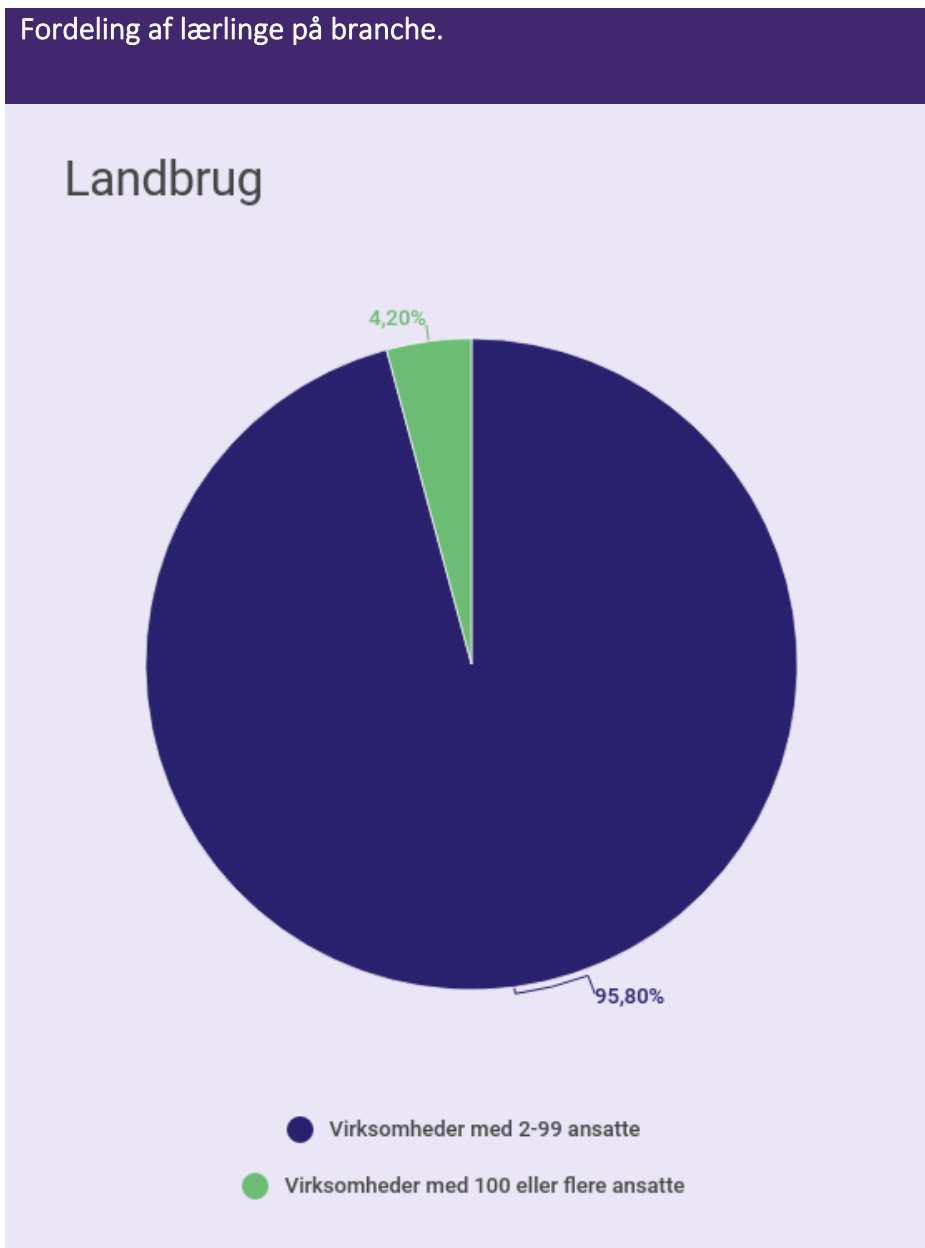
Kilde: Danmarks Statistik (A, C, F, G, I, M, N og S) og egne beregninger pba. CVR-registreret og praktikpladsen.dk

Anm.: Analysen omfatter ca. 82.600 private virksomheder, der har mindst 2 ansatte. Se metodeboks. *2-9 ansatte indeholder også fuldtidsansatte i virksomheder med én ansat.

Brancheforskelle

Der er store forskelle imellem brancherne, idet den andel af lærlinge, som de mindre virksomheder beskæftiger, varierer fra ca. 51 pct. til 96 pct. Uafhængigt af hvilken branche, der betragtes, så beskæftiger disse virksomheder over 50 pct. af lærlingene.

Store brancheforskelle



Figur 7

Kilde: Egne beregninger pba. CVR-registreret og praktikpladsen.dk

Anm.: Analysen omfatter ca. 82.600 private virksomheder, der har mindst 2 ansatte. Se metodeboks. For et overblik over de andre brancher se www.dk

Metodeboks

SMVdanmark har i nærværende analyse undersøgt hvor mange private virksomheder, der har mindst to ansatte, som beskæftiger lærlinge.

Lærlinge

Analysen er baseret på data fra praktikpladsen.dk, der opgør hvor mange lærlinge, der er i lære hos de danske virksomheder, ved et givent tidspunkt. I data fremgår de enkelte virksomheders cvr-numre. De nyeste tal, som anvendes i analysen, er fra juni 2021.

Virksomheder

Analysen tager udgangspunkt i CVR-registeret (cvr.virk), der opgør hvilken branche virksomhederne tilhører samt antallet af ansatte. Data for antallet af ansatte opgøres månedsvis og kommer fra virksomhedernes egen indberetning til Skattestyrelsens eIndkomst.

Virksomhedernes cvr-numre krydses på tværs af CVR-registeret og praktikpladsen.dk for at finde den nødvendige information om de enkelte virksomheder. Analysen er derfor lavet på CVR-niveau. En virksomhed kan operere i forskellige brancher på samme tid samt have flere datterselskaber. I denne forbindelse er der foretaget en afgrænsning til, at det er den primære branche, som hoved-selskabet opererer indenfor, der er branchen, som virksomheden tilhører. Branchefordelingen er lavet ud fra DST's grp-19 gruppering af brancher.

I analysen indgår virksomheder inden for brancherne: landbrug, industri, bygge- og anlæg, handel, hotel og restauration samt anden privat service. Anden privat service dækker over liberale, videnskabelige- og tjenesteydelser, administrative tjenesteydelser og hjælpetjenester, reparation af computere og varer til personligt brug og husholdning samt andre personlige tjenesteydelser. Ud af de cirka 53.000 lærlinge, der er ansat i en privat virksomhed på nuværende tidspunkt, er 47.000 – eller godt 88,6 pct. – ansat i en virksomhed inden for de nævnte brancher, som analysen omfatter.

En virksomhed er automatisk omfattet af AUB-loven, hvis virksomheden har indberettet ATP-bidrag for mere end én fuldtidsansat medarbejder. Derfor indgår virksomheder med én ansat ikke i analysen, da de ikke er en del af det segment, som loven omfatter.

Konklusion og politikforslag

Godt 7 ud af 10 lærlinge er under uddannelse i en virksomhed med færre end 100 ansatte. De danske SMV'er udfylder således en central rolle i forhold til uddannelsen af fremtidens arbejdskraft og særligt fremtidens faglærte. Der er bred politisk enighed om, at uddannelsen af flere faglærte er en forudsætning for vækst i Danmark. Det er derfor helt afgørende at SMV'erne får de bedst mulige forudsætninger for at uddanne elever og lærlinge. Her er det særlig vigtigt, at virksomhederne kan få kvalificerede elever på de uddannelser, hvor der er mangel på faglært arbejdskraft indenfor.

Løsningen er blandt andet en mere nuanceret debat om erhvervsuddannelserne, der ikke kun handler om mangel på lærepladser, og den debat har alle interessenter på uddannelsesområdet et ansvar for. Ellers risikerer vi, at elever bliver skræmt væk fra de gode muligheder, der findes på mange uddannelser.

SMVdanmark peger herudover på følgende konkrete forslag, der kan bidrage til, at flere virksomheder tager elever, og at eleverne finder frem til de erhverv, hvor der mangler arbejdskraft:

- **Mindre bureaukrati og mere dialog**
 - Virksomheder betaler 1 dag løn til elever på månedsbasis eller hver 14. dag, men får først refusion i slutningen af hvert skoleforløb, der kan vare op til 6 måneder. Dette betyder, at virksomheder, der uddanner elever, lægger mange penge ud. Reglerne bør derfor ændres, så virksomheder på månedsbasis får refusion for den løn, de betaler til elever, der er i skoleforløb på erhvervsskolen.
 - 1 dag kan man ikke få refusion for EUV1 elever, hvis ikke eleven har været i virksomheden i mindst 3 måneder. Det er en uhensigtsmæssig barriere for at opkvalificere fra ufaglært til faglært. Denne og andre ulogiske regler skal ryddes af vejen.
 - Erhvervsskolerne skal sikre bedre sammenhæng mellem skole og praktik, særligt i overgangen mellem de forskellige perioder.
- **Dygtigere elever og bedre match**
 - Erhvervsskolerne skal i højere grad løfte ansvaret for, at lærlingenes faglige, personlige og sociale forudsætninger er på plads, inden de bliver sendt på jagt efter en læreplads. Det kan f.eks. ved en individuel screening af eleverne i form af optagelsessamtaler eller lignende på

de uddannelser, hvor arbejdsgiverne møder mange elever, der reelt ikke er klar til en læreplads.

- Erhvervsskolerne skal vejlede eleverne til at søge de erhvervsuddannelser, hvor der mangler elever og lærlinge – også selvom det er uddannelser, som skolen ikke selv udbyder. På samme måde skal studievejlederne i gymnasiet og grundskolen vejlede eleverne om, hvor der aktuelt er de bedste muligheder for beskæftigelse og læreplads, så vi sikrer et godt match.
 - De enkelte brancher har ansvaret for at sætte gode standarder for, hvornår man er en god læreplads, så flere elever får et uddannelsesforløb, hvor de trives og vokser fagligt.
- **Billigere at tage uddannelsesansvar**
 - I 2020 steg antallet af igangværende lærepladser med næsten 9 pct. på to måneder på grund af et særligt corona-tilskud. Det viser, at virksomhederne reagerer på økonomiske incitament. Problemet med det nuværende elevtilskud er, at den enkelte virksomhed får et lavere tilskud, hvis andre virksomheder tager flere lærlinge. Det særlige i Danmark er, at virksomhederne løfter en stor uddannelsesmæssig opgave, som det offentlige i andre lande står for og finansierer. Det offentlige kunne med fordel supplere det nuværende elevtilskud, så det bliver billigere for de SMV'er, der tager et stort uddannelsesansvar. Eksempelvis ved at indføre et minimumsbeløb i elevtilskud pr. lærling, som er medfinansieret af statslige midler.
 - Virksomheder bruger mange ressourcer på lærlinge, specielt i de første måneder af læretiden, hvor lærlingen har opnået relativt få kompetencer. Derfor kan det overvejes at understøtte virksomheder med et elevtilskud i starten af perioden, f.eks. i de første 3 måneder, som opvejer de meromkostninger, der er forbundet med opstartsperioden.

Kontakt

Chefkonsulent Kasper Munk Rasmussen,
tlf. 61 96 39 80, rasmussen@SMVdanmark.dk.
SMVdanmark, November 2021