

SMV'erne tager størst lærlinge-ansvar

ANALYSE

Virksomheder med under 100 ansatte står for ca. to tredjedele af det samlede antal lærlinge.



SMV'erne tager størst lærlingeansvar

Dato: 3. oktober 2023

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 ca. 55.000 i 2022 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 3,6 lærlinge pr. 100 ansatte. De store virksomheder med 100 ansatte eller flere, har et gennemsnit på omkring 2,3 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:

- Omkring hver femte virksomhed har lærlinge ansat, og virksomhederne har i gennemsnit 3,6 lærlinge pr. 100 ansatte.
- De mindre virksomheder har flere lærlinge pr. ansat. Virksomheder med 5-9 ansatte har i gennemsnit 4,5 lærlinge pr. 100 ansatte, hvilket er mere end dobbelt så meget som virksomheder med over 250 ansatte, der har 2,1 lærlinge pr. 100 ansatte i gennemsnit.
- Virksomheder med under 100 ansatte står for to tredjedele af det samlede antal lærlinge, selvom de kun beskæftiger 49,8 pct. af de fuldtidsansatte.

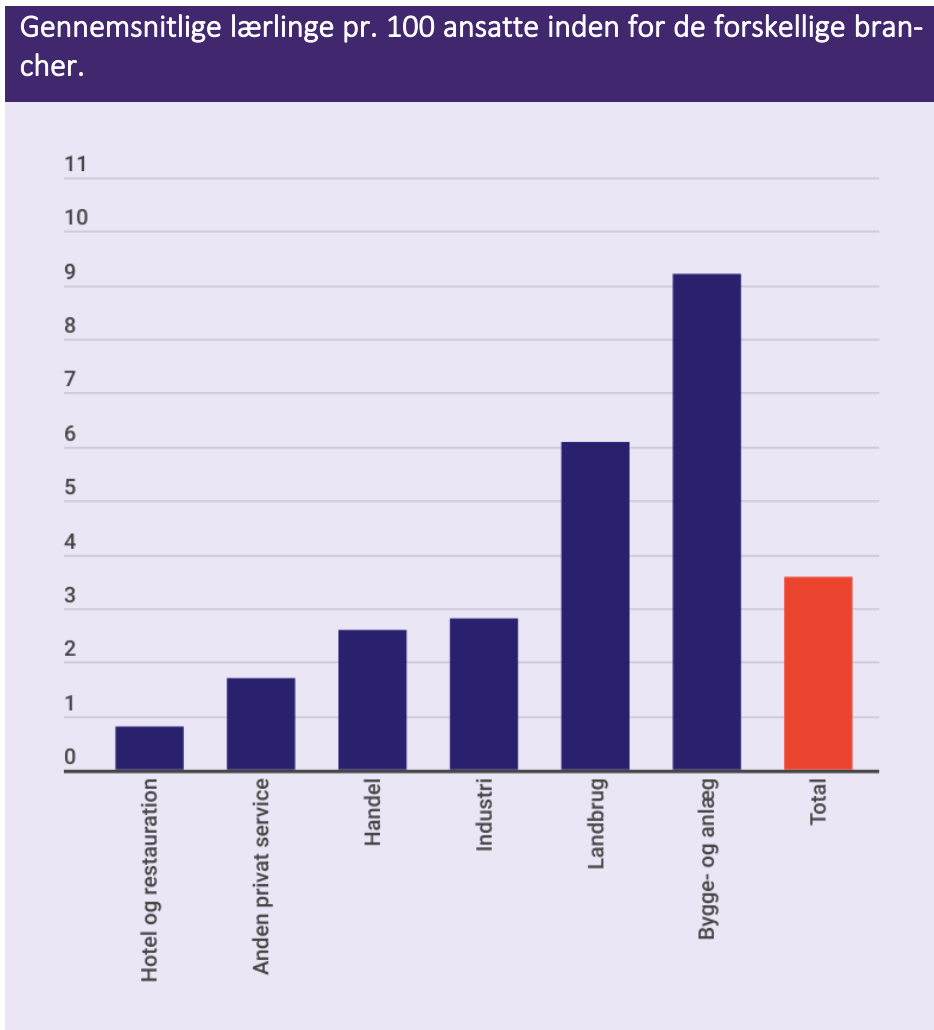
Flest lærepladser i de mindre virksomheder

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 ca. 55.000 i 2022 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 f.eks. 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. 84.000 virksomheder, der indgår i analysen, er der gennemsnitligt 3,6 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 over 10 gange så mange lærlinge pr. 100 ansatte inden for bygge- og anlægsbranchen end der er inden for hotel- og restaurationsområdet.

Virksomhederne har i gennemsnit 3,6 lærlinge pr. 100 ansatte



Kilde: Egne beregninger pba. CVR-registreret og praktikpladsen.dk Figur 1
Anm.: Analysen omfatter ca. 84.000 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.

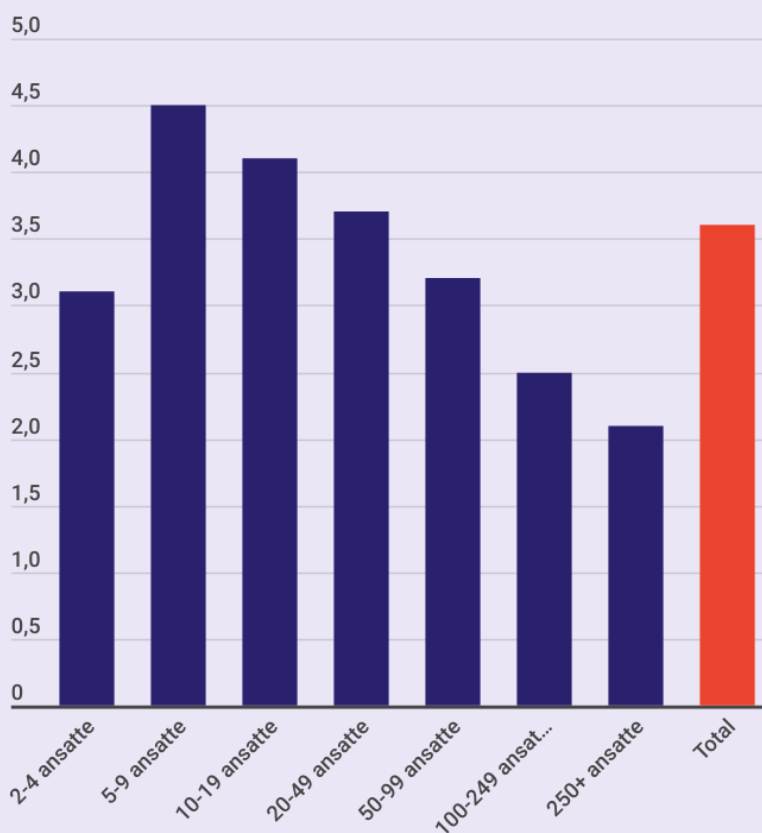
SMV'erne har flere lærlinge pr. ansatte

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 4,5 lærlinge pr. 100 ansatte. Hvorimod virksomheder, der har over 250 ansatte, i gennemsnit har 2,1 lærlinge pr. 100 ansatte. Forskellen herimellem udgør 2,4 lærlinge.

Virksomheder med 5-9 ansatte har i gennemsnit 4,5 lærlinge pr. 100 ansatte

Gennemsnitlige lærlinge pr. 100 ansatte fordelt på virksomhedsstørrelse.

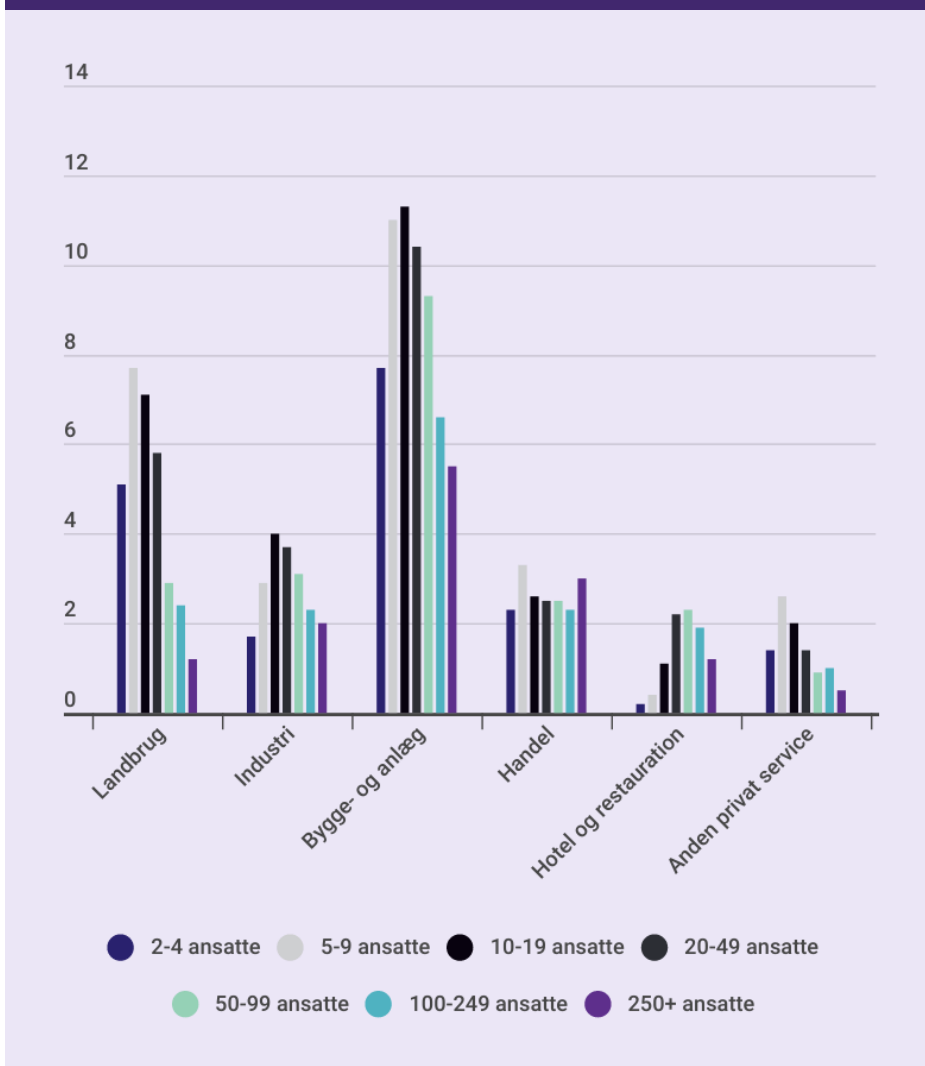


Kilde: Egne beregninger pba. CVR-registreret og praktikpladsen.dk Figur 2
Anm.: Analysen omfatter ca. 84.000 private virksomheder, der har mindst 2 ansatte. Se metodeboks. Antallet af lærlinge er på virksomhedsniveau opgjort i forhold til antallet af ansatte. Dernæst er der lavet et gennemsnit henover 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.



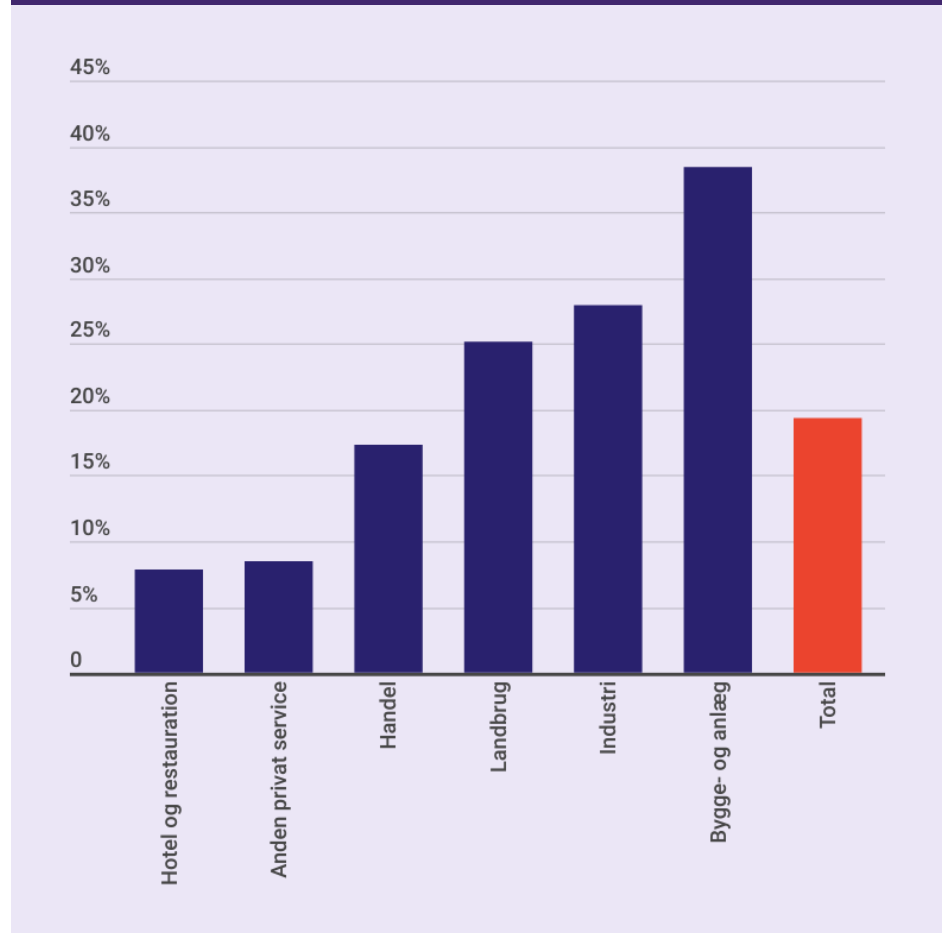
Kilde: Egne beregninger pba. CVR-registreret og praktikpladsen.dk Figur 3
 Anm.: Analysen omfatter ca. 84.000 private virksomheder, der har mindst 2 ansatte. Se metodeboks. Antallet af lærlinge er på virksomhedsniveau opgjort i forhold til antallet af ansatte. Dernæst er der lavet et gennemsnit henover alle.

Andel virksomheder med mindst én lærling

Andelen af virksomheder, der ansætter lærlinge, varierer meget på tværs af brancherne. I bygge- og anlægsbranchen har 38,4 pct. af virksomhederne ansat minimum én lærling, hvorimod kun 7,8 pct. af virksomhederne på hotel- og restaurationsområdet, har ansat minimum én lærling.

Næsten 20 pct. af virksomhederne har minimum én lærling

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



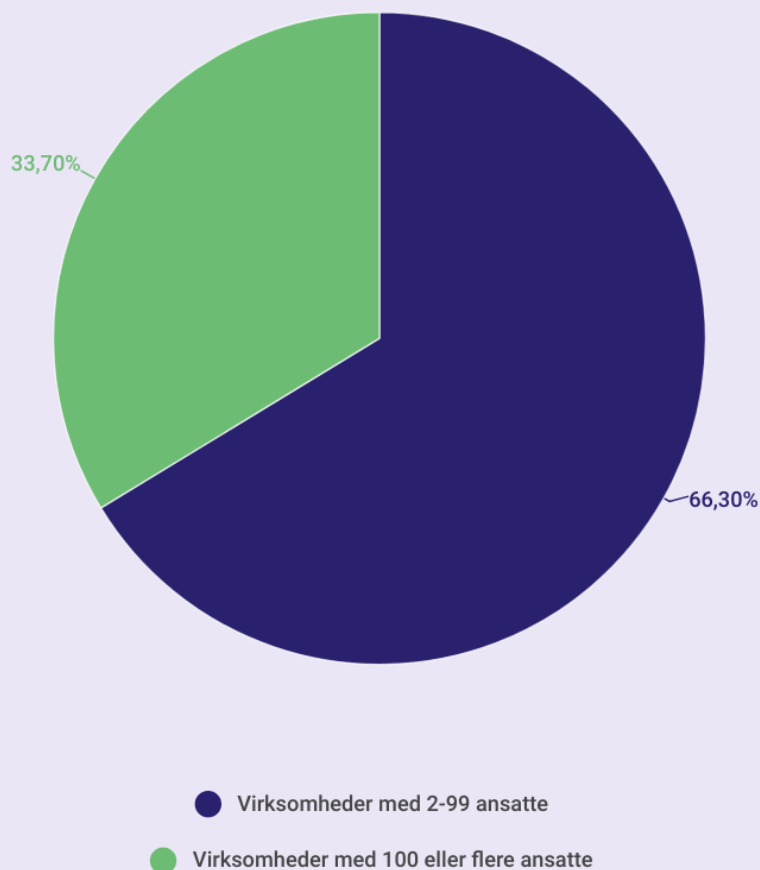
Kilde: Egne beregninger pba. CVR-registreret og praktikpladsen.dk Figur 4
Anm.: Analysen omfatter ca. 84.000 private virksomheder, der har mindst 2 ansatte. Se metodeboks.

Virksomheder med under 100 ansatte tager en større andel af lærlingene

Ud af de ca. 47.000 lærlinge, som analysen omfatter, er 66,3 pct. af lærlingene ansat i de mindre virksomheder. Tilsvarende beskæftiger disse virksomheder 57,1 pct. af de fuldtidsansatte, i de angivne brancher. De store virksomheder har 33,7 pct. af lærlingene ansat, mens de beskæftiger 42,9 pct. af de fuldtidsansatte i de angivne brancher.

To tredjedele af lærlingene er ansat i en virksomhed med under 100 ansatte

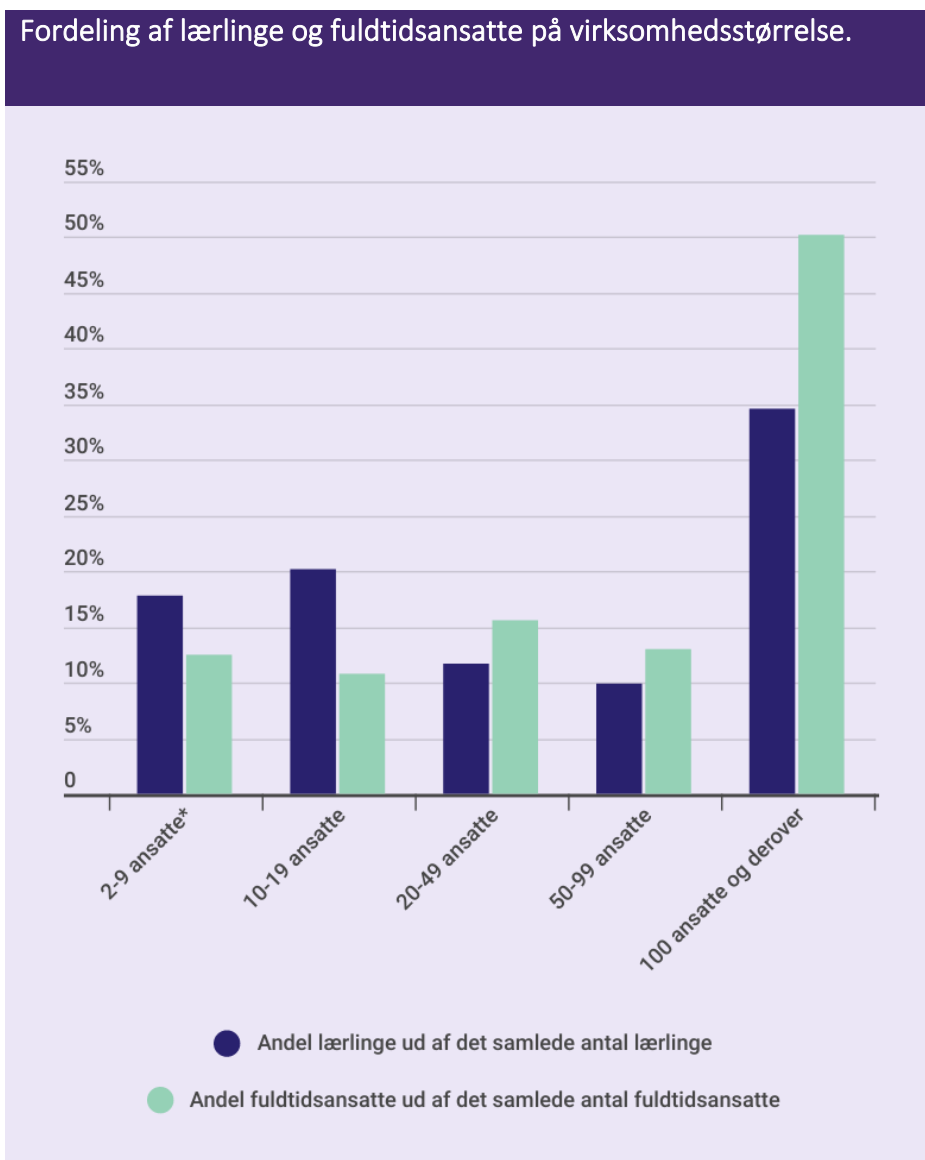
Fordeling af antallet af lærlinge på virksomhedsstørrelse.



Kilde: Egne beregninger pba. CVR-registreret og praktikpladsen.dk Figur 5
Anm.: Analysen omfatter ca. 84.000 private virksomheder, der har mindst 2 ansatte. Se metodeboks.

Der er især en overrepræsentation at virksomheder med 2-9 og 10-19 ansatte ift. at tage uddannelsesansvar.

Virksomhederne med 2-9 og 10-19 ansatte er bedst 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

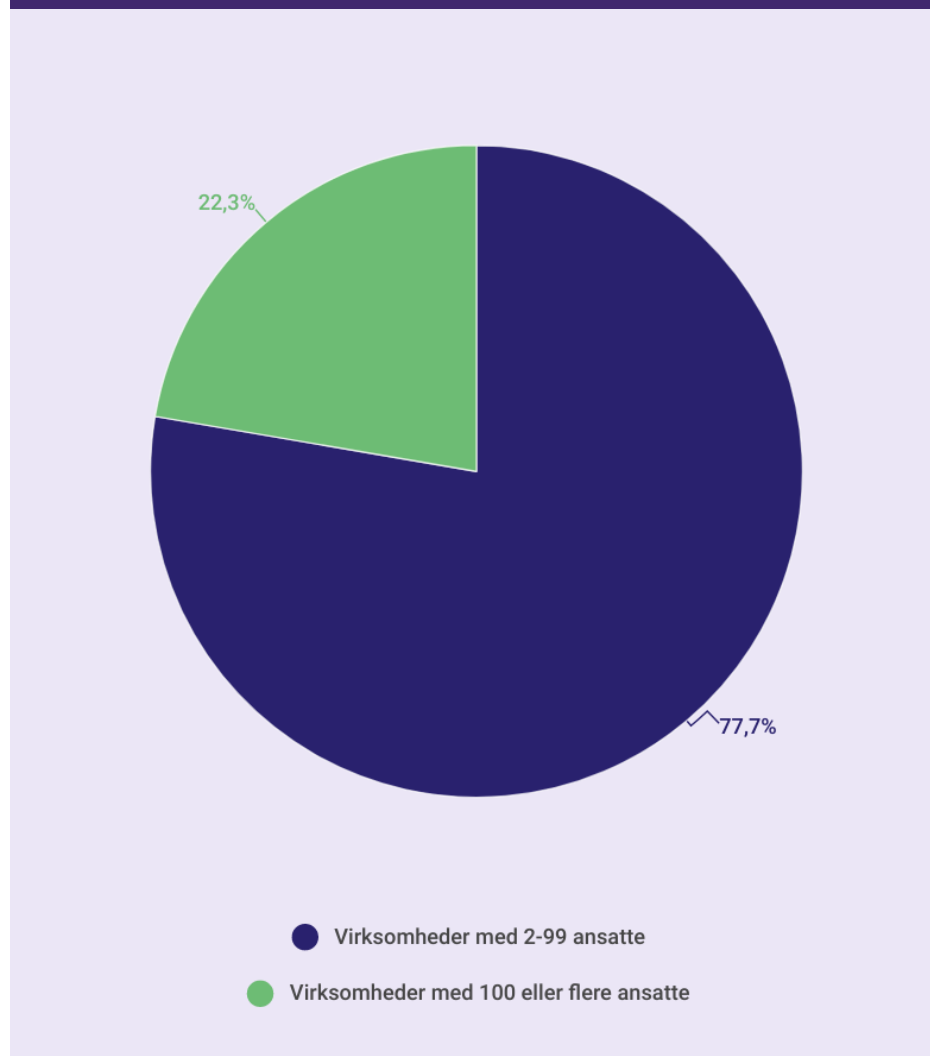
Anm.: Analysen omfatter ca. 84.000 private virksomheder, der har mindst 2 ansatte. Se metodeboks. *2-9 ansatte indeholder også fuldtidsansatte i virksomheder med én ansat.

Store brancheforskelle

Brancheforskelle

Der er store forskelle imellem brancherne, idet den andel af lærlinge, som de mindre virksomheder beskæftiger, varierer fra ca. 47,4 pct. til 96,3 pct. I alle brancher med undtagelse af landbrugs- skovbrugs- og fiskeribranchen er andelen dog over 50 pct.

Fordeling af lærlinge på virksomhedsstørrelse indenfor hotel- og restaurationsbranchen.



Figur 7

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

Anm.: Analysen omfatter ca. 84.000 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.

SMV'erne tager samfundsansvar og yder et vigtigt samfundsbidrag.

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.

I Danmark er der godt 40.000 unge mellem 15 og 24 år, der står uden for uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet. Det er en politisk målsætning for den nuværende regering, at disse unge skal have en uddannelse og finde en plads på arbejdsmarkedet.

Det vil kræve, at antallet af lærepladser øges væsentligt.

SMVdanmark foreslår følgende tiltag, der kan bidrage til oprettelse af flere lærepladser:

1. Der skal være mindre bureaukrati for virksomheder med lærlinge. Eksempelvis skal virksomheder have hurtigere refusion for udgifter relateret til lærlinge, så de ikke bliver presset på likviditeten.
2. Der skal være et bedre match mellem læreplads og virksomhed. Her har erhvervsskolerne en vigtig rolle ift. at screene eleverne for at vurdere, om de er "på rette hylde", så man undgår at samarbejdet må afbrydes.
3. For at sikre, at der er lærepladser nok til de ca. 40.000, der står uden for uddannelse og arbejdsmarkedet, så bør der gives et tilskud til læreplads-virksomheder på det private arbejdsmarked. Det vil også belønne de virksomheder, der tager et uddannelsesansvar. SMVdanmark foreslår et tilskud på 2.500 kr. pr. lærling/elev de første seks måneder af lærlinge-tiden for at kompensere for den udgift der er ved, at en del lærlinge falder fra inden, de kan tjene deres løn hjem samt det ekstra ressourceforbrug i virksomhederne, når gruppen af unge uden for arbejdsmarkedet skal inkluderes.

Se uddybning af forslagene nedenfor.

Baggrund – Uddybende forslag:

- **Mindre bureaukrati og mere dialog**
 - Når der stilles krav om uddannelsesaftaler ved offentlige byggerier, så bør det være krav om lærlinge fra erhvervsuddannelserne og ikke andre typer af elever.
 - Virksomheder skal altid have ret til refusion for indbetaling af feriepenge til lærlinge under barsel
 - Det skal være mulighed for at tilbyde lærlinge ansættelse på deltid
 - Virksomheder betaler i 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.
 - I dag kan man ikke få refusion for EUV1 elever, hvis ikke eleven har været i virksomheden i mindst 3 måneder. Det er en u hensigtsmæssig barriere for at opkvalificere fra ufaglært til faglært. Denne og andre ulogiske regler skal ryddes af vejen.
 - Refusion for voksenlærlinge skal udbetales automatisk
 - Muligheden for at indgå flere korte aftaler skal genindføres på uddannelser, hvor der er mangel på lærepladser.
- **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 incitamenter. 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.
- Virksomheder bruger mange ressourcer på lærlinge, specielt i de første måneder af læretiden, hvor lærlingen har opnået relativt få kompetencer. En del lærlinge afbryder deres uddannelsesforløb inden, de kan tjene sig selv hjem. Dermed er de en udgift for virksomheden.
- Særligt hvis de godt 40.000 unge, der står uden for uddannelses- og arbejdsmarkedet, og hvoraf mange har diagnoser og andre udfordringer, skal have en læreplads, kan der være behov for øgede økonomiske incitamenter.
- På den baggrund foreslår SMVdanmark, at der indføres et "opstartstilskud" på 2.500 kr. om måneden de første 6 måneder af en ordinær læreplads-aftale.

Kontakt

Kasper Munk Rasmussen

Uddannelsesansvarlig

Tlf. 61 96 39 80, rasmussen@SMVdanmark.dk

SMVdanmark, oktober 2023