



Hvem tager ansvar for fremtidens faglærte?

# De store virksomheder kryber uden om ansvaret for lærlinge

Hver femte private virksomhed har lærlinge ansat. I gennemsnit har virksomhederne 5,6 lærlinge ansat for hver 100 faglærte i personalet. Det er de små virksomheder der tager det største lærlingeansvar. Blandt de store virksomheder med over 250 ansatte er der blot 2,5 lærlinge pr. 100 faglærte. Inden for byggeriet og hotel- og restaurationsbranchen er tendensen, at jo større vækst i antal ansatte, jo lavere en lærlingekvote har virksomhederne.

af chefanalytiker **Mie Dalskov Pihl**  
& stud.polit. **Jacob Østermann**

1. maj 2018

## Analysens hovedkonklusioner

- 19 pct. af de private virksomheder har lærlinge ansat. Den gennemsnitlige lærlingekvote i virksomhederne er 5,6 lærlinge for hver 100 faglærte i personalet.
- Der er store forskelle på tværs af brancherne. I byggeribranchen har hver tredje virksomhed mindst én lærling ansat, mens hver femte virksomhed i industrien har lærlinge ansat.
- Fordelt efter størrelse er det tydeligt, at de mindste virksomheder tager langt flere lærlinge end de store virksomheder. Mens de mindste virksomheder med under 10 ansatte i gennemsnit har 5,6 lærlinge pr. 100 faglærte, så er der blot 2,5 lærlinge pr. 100 faglærte i de store virksomheder med over 250 ansatte.
- Inden for byggeriet og hotel- og restaurationsbranchen er tendensen, at jo større vækst i antal ansatte, jo lavere en lærlingekvote har virksomhederne. Dermed ses det, at jo større beskæftigelsesfremgangen har været i antallet af fuldtidspersoner, jo færre lærlinge har virksomheder

## Kontakt

Chefanalytiker

Mie Dalskov Pihl

Tlf. 33 55 77 20

Mobil 26 20 40 36

md@ae.dk

Kommunikationschef

Mikkel Harboe

Tlf. 33 55 77 28

Mobil 28 36 87 50

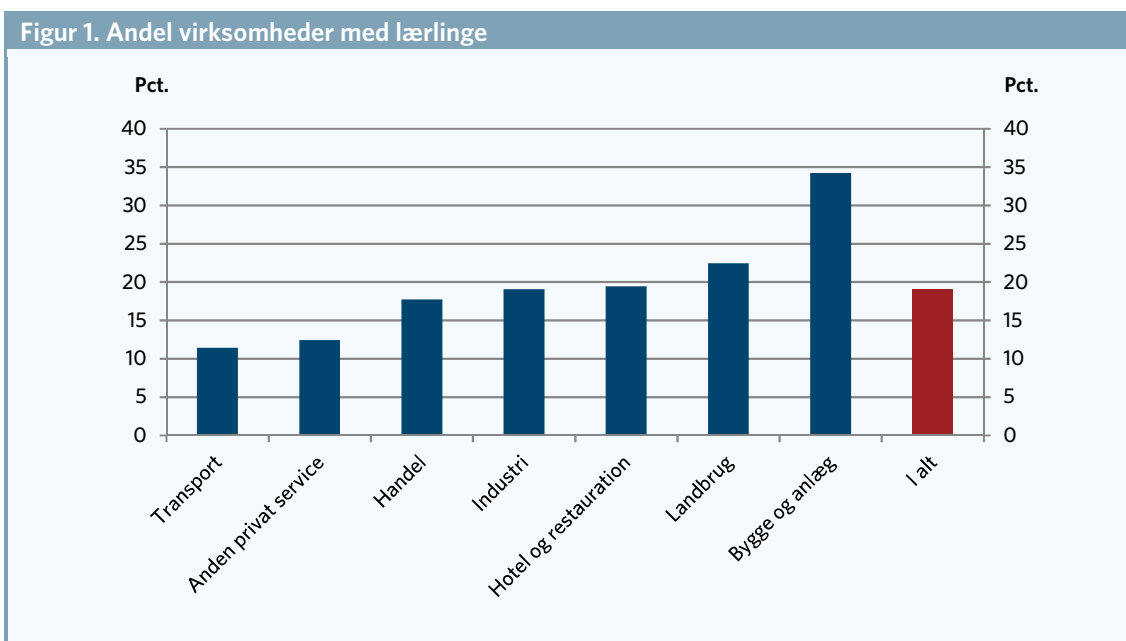
mh@ae.dk

## Mindre end hver femte virksomhed ansætter lærlinge

Mange elever mangler en praktikplads i Danmark, og AE har derfor undersøgt, hvor gode de danske virksomheder er til at ansætte lærlinge. Analysen omfatter ca. 43.800 private virksomheder, der har mindst 3 fuldtidsansatte og deriblandt minimum en fuldtidsansat faglært

Af figur 1 ses det, at ca. 19 pct. af alle virksomheder havde mindst én fuldtidsansat lærling i 2015. Bygge- og anlægsbranchen er den branche, hvor relativt flest virksomheder har lærlinge ansat. Her er det ca. hver tredje virksomhed, der har mindst én lærling ansat.

Inden for anden privat service (vidensservice, information og kommunikation, finansiering og forsikring samt kultur og fritid) og transportbranchen er der generelt færre virksomheder med lærlinge. Her er det kun lidt over hver tiende virksomhed, der har lærlinge ansat.



Anm.: Analysen omfatter ca. 43.800 private virksomheder, der har mindst 3 fuldtidsansatte og deriblandt minimum en fuldtidsansat faglært. Det er undersøgt, hvor mange virksomheder, der havde mindst en lærling i 2015. At have en lærling ansat er defineret som en fuldtidsansat gennem hele året, der var i gang med hovedforløbet på en erhvervsuddannelse 1. oktober i året. Læs mere i boks 1.  
 Kilde: AE pba. Danmarks Statistik

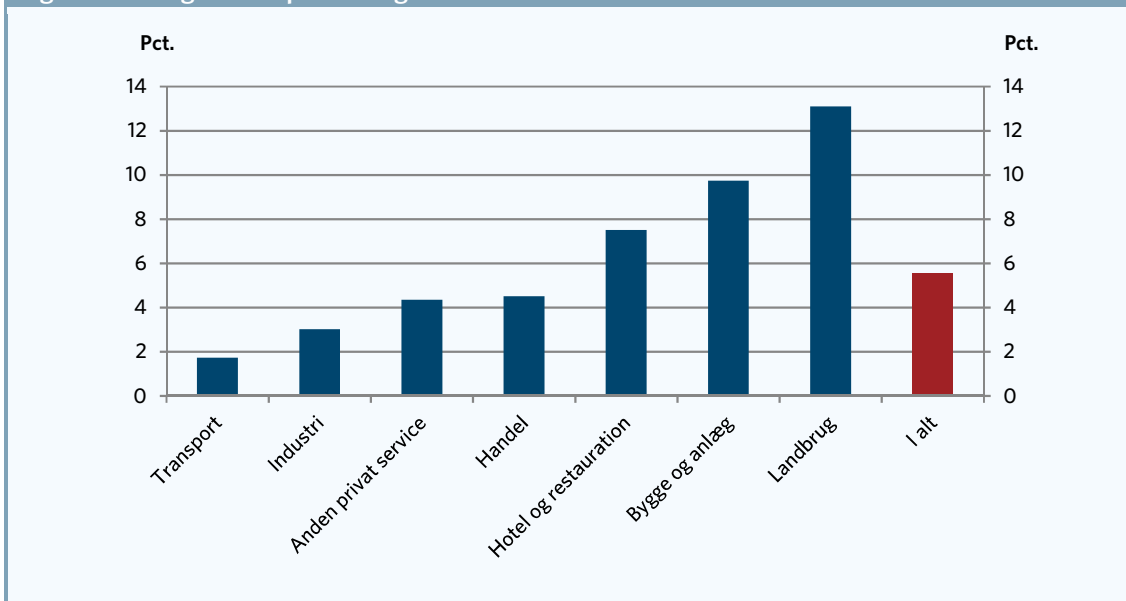
Figur 2 viser andelen af lærlinge, som virksomhederne har ansat på tværs af brancher. I gennemsnit er der 5,6 lærlinge pr. 100 faglærte i de private virksomheder.

Af figuren ses det, at der er store brancheforskelle i forhold til, hvor mange lærlinge de forskellige brancher ansætter. Eksempelvis er lærlingekvoten syv gange højere inden for landbrug sammenlignet med transportbranchen. Selvom bygge- og anlægsbranchen har en større andel virksomheder, der har lærlinge ansat sammenlignet med landbruget (jf. figur 1), så ligger deres lærlinge-kvot lavere end hos landbruget. Landbruget har ca. 13 lærlinge pr. 100 faglærte, hvorimod bygge- og anlægsbranchen ca. har 10 lærlinge pr. 100 faglærte.

Transportbranchen er den branche, hvor lærlingekvoten er lavest. Her er der under to faglærte pr. 100 faglærte i virksomhederne. Transportbranchen er dermed den branche, hvor der er færrest

virksomheder, som ansætter lærlinge, og samtidig er det den branche, hvor lærlinge udgør mindst i forhold til faglært personale.

**Figur 2. Lærlinge-kvote pr. 100 faglærte**

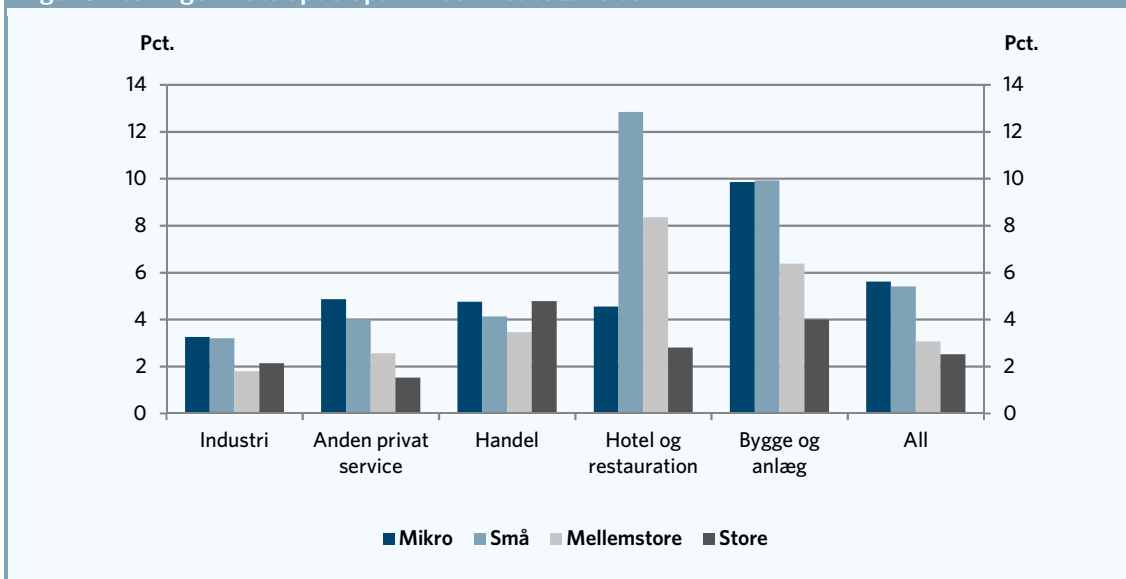


Anm.: Analysen omfatter ca. 43.800 private virksomheder, der har mindst 3 fuldtidsansatte og deriblandt minimum en fuldtidsansat faglært. Det er undersøgt, hvor mange virksomheder, der havde mindst en lærling i 2015. At have en lærling ansat er defineret som en fuldtidsansat gennem hele året, der var i gang med hovedforløbet på en erhvervsuddannelse 1. oktober i året. Antallet af lærlinge er på virksomhedsniveau opgjort i forhold til antallet af faglærte. Dernæst er der lavet et gennemsnit henover alle virksomhedernes kvoter. Læs mere i boks 1.  
 Kilde: AE pba. Danmarks Statistik

### Mindre virksomheder tager flere lærlinge end de store

Der er et klart mønster: Mindre virksomheder ansætter flest lærlinge, når man ser på tværs af virksomhedsstørrelse. Mens de mindste virksomheder med under 10 ansatte i gennemsnit har 5,6 lærlinge pr. 100 faglærte, og virksomheder med 10-49 ansatte har 5,4 lærlinge pr. 100 faglærte, så er der blot 2,5 lærlinge pr. 100 faglærte i de store virksomheder med over 250 ansatte. Det fremgår af figur 3, der viser lærlingekvoten fordelt på virksomhedernes størrelse.

**Figur 3. Lærlinge-kvote opdelt på virksomhedsstørrelse**



Anm.: Omfatter virksomheder inden for udvalgte brancher og derfor i alt ca. 38.900 private virksomheder. Læs mere i boks 1. Virksomhedsstørrelserne er defineret ud fra Danmarks Statistisk opgørelsesmetode. Se mere i boks 1.  
 Kilde: AE pba. Danmarks Statistik

Samme mønster viser sig inden for bygge- og anlæg, industri samt anden privat service, hvorimod hotel og restaurationsbranchen skiller sig lidt ud.

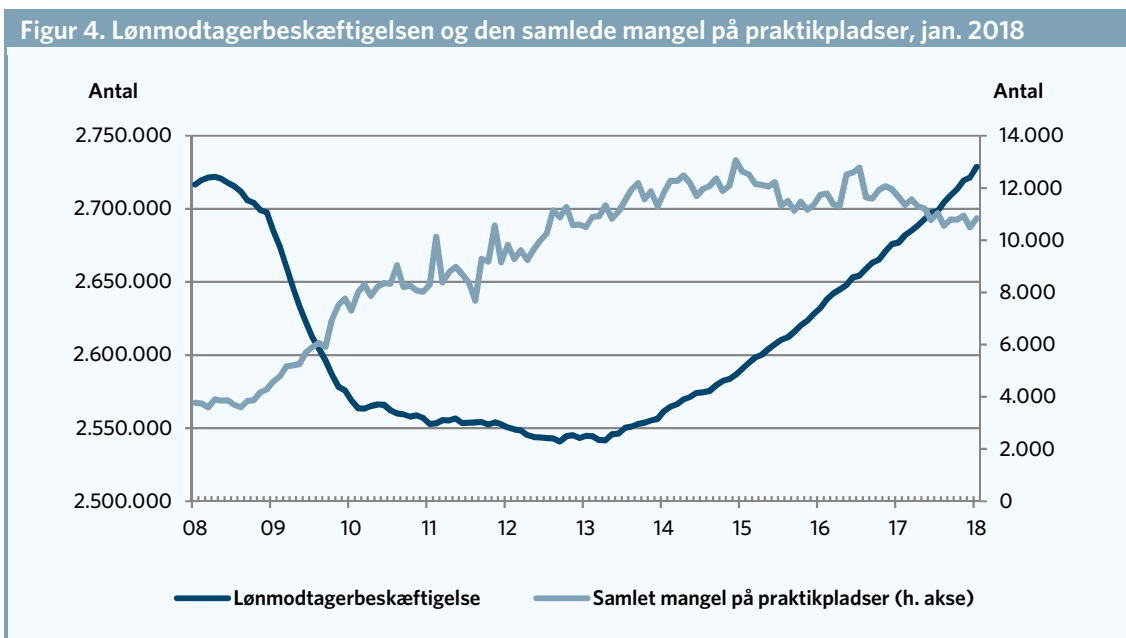
Det kan virke overraskende, at de små virksomheder ansætter flere lærlinge end de store. Gennem krisen har virksomhederne gang på gang forklaret, at den manglende tilbøjelighed til at oprette lærepladser til dels kunne forklares ud fra den økonomiske usikkerhed. Krisen gjorde det sværere for virksomhederne at binde sig til en længere kontrakter. At det er de små virksomheder, som tager et langt større ansvar for at uddanne de unge på erhvervsuddannelserne kan derfor tyde på, at det at ansætte en lærling også kan hænge sammen med andre forhold end bare økonomien. Umiddelbart måtte man jo tro, at de store virksomheder økonomisk set er bedre konsoliderede til at tage et større lærlingeansvar.

En mulig forklaring på, at det er de små virksomheder som ansætter flest lærlinge kan være, at den korte afstand mellem mesteren og lærlinge i mindre virksomheder giver et større medansvar for at uddanne faglærte.

**Virksomhederne ansætter ikke mange flere lærlinge, når der er fremgang**

I debatten har virksomhederne gang på gang fremhævet, at antallet af lærlinge afhænger af, hvordan det går i virksomhederne.

Det er derfor bemærkelsesværdigt, at manglen på lærepladser fortsat ligger så højt, og at der fortsat er en bruttomangel på 10-12.000 elever pr. måned, når beskæftigelsen nu har været stigende siden 2013. Dog er der også en lille bedring at spore mht. praktikpladser igennem 2017.



Anm.: Sæsonkorrigeret.  
 Kilde: AE pba. Danmarks Statistisk samt Praktikpladsstatistikken jan. 2018 (dannet 23-03-2018).

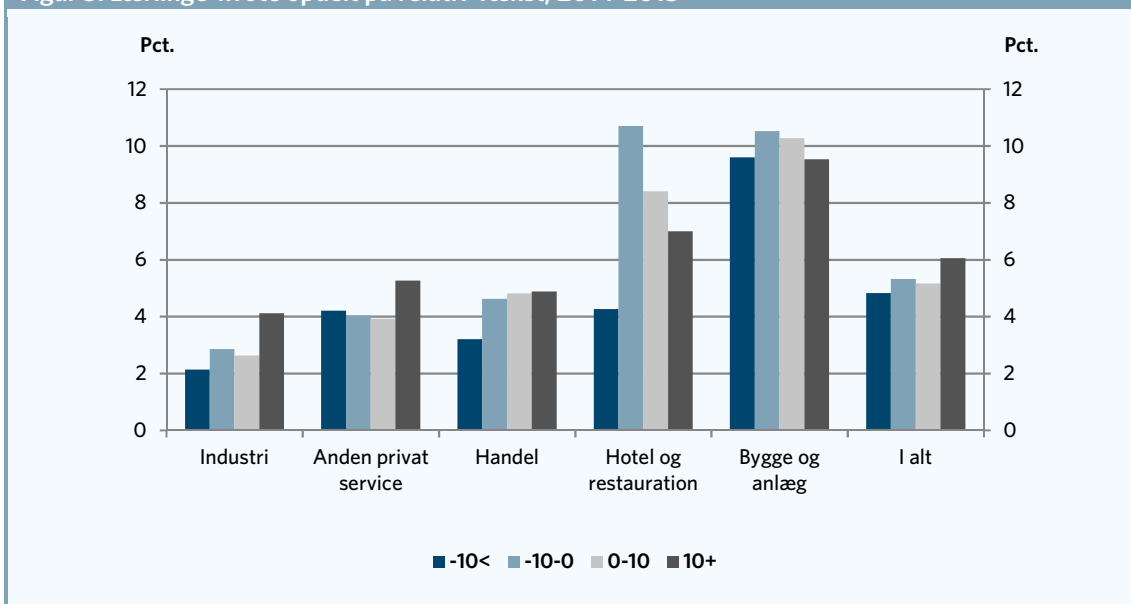
AE har undersøgt om der kan spores en sammenhæng mellem udviklingen i virksomhederne og hvor mange virksomheder, der ansætter mindst én lærling. Figur 5 viser antallet af lærlinge pr. 100 faglærte i virksomhederne fordelt efter beskæftigelsesfremgangen i fuldtidspersoner fra 2014 til 2015.

Generelt ses der en mindre tendens til, at jo bedre det går i virksomheden i form af udviklingen i antal ansatte, jo flere lærlinge har man ansat. Dette mønster ses dog primært inden for industri, men også inden for handel.

Inden for industrien har de virksomheder, der har haft et fald i antallet af medarbejdere på mere end 10 pct., ca. to lærlinge pr. 100 faglærte ansat, mens de virksomheder, der har haft en vækst på over 10 pct., har en lærlingekvote, der er dobbelt så høj, dvs. fire lærlinge pr. 100 faglærte.

Inden for byggeribranchen og hotel- og restaurationsbranchen er tendensen modsat: jo større vækst i antal ansatte, jo lavere en lærlingekvote har virksomhederne. Eksempelvis har de virksomheder, der har haft et fald i antallet af medarbejdere mellem 0-10 pct., ca. 11 lærlinge pr. 100 faglærte inden for hotel og restauration. De virksomheder, der har haft en vækst mellem 0-10 pct., har ca. otte lærlinge pr. 100 faglærte, og de virksomheder der har haft en vækst på mere end 10 pct., har syv lærlinge pr. 100 faglærte. Dermed ses det, at jo større beskæftigelsesfremgangen har været i antallet af fuldtidspersoner, jo færre lærlinge har virksomheder ansat inden for hotel- og restaurationsbranchen<sup>1</sup>.

**Figur 5. Lærlinge-kvotepå relativ vækst, 2014-2015**



Anm.: Omfatter virksomheder inden for udvalgte brancher. Figuren viser antallet af lærlinge pr. 100 faglærte i virksomhederne fordelt efter beskæftigelsesfremgangen i fuldtidspersoner fra 2014 til 2015.  
 Kilde: AE pba. registerdata

Man skal være opmærksom på, at der stadig kun er tale om en deskriptiv analyse og ikke en effektanalyse. Der er således mange andre forhold, som man skal tage højde for, hvis man vil forsøge at beskrive den isolerede sammenhæng mellem antallet af lærlinge og udviklingen i virksomheden.

<sup>1</sup> Vi har lavet en række følsomhedsanalyser. Blandt har vi nærmere undersøgt sammenhængen mellem antallet af lærlinge og udvikling i medarbejderstaben inden for industri og byggeri samtidig vi har holdt størrelsen på virksomheden fast. Resultaterne af følsomhedsanalyserne peger i samme retning som resultaterne i figur 5. I industrien er der fortsat nogen positiv sammenhæng mellem antallet lærlinge og hvor godt det går, mens der i byggeriet ikke ser ud til at være en entydig positiv sammenhæng.

**Boks 1. Sådan har vi gjort**

AE har i denne analyse set på, hvor mange private virksomheder med mindst 3 ansatte og med faglært personale, der tager del i lærlingeansvaret.

**Lærlinge**

AE har tidligere lavet lignende analyser af lærlinge i virksomhederne.

Denne analyse bygger på en ændret opgørelsesmetode angående lærlingene. En lærling er her defineret som en person, der er i gang med et EUD-hovedforløb den 1. oktober i året og har være beskæftiget i minimum 95 pct. af året. Det betyder, at der ses på fuldtidslærlinge, dvs. en person med en fuldtidsansættelse hele året.

Dermed ses der i analysen ikke på lærlinge, der har været i virksomheden under et år, hvorfor analysen primært ser på lærlinge i ordinære praktikaftaler, der løber henover flere år. Hovedforløbene på erhvervsuddannelserne varierer meget i længde og vil typisk vare fra ca. 2 år og opefter. Med den metode vi har valgt her, så vil man medtage lærlingene på 2. år, hvis ikke allerede på første. Analysen på de private virksomheder med mindst 3 ansatte bygger på data for ca. 18.600 lærlinge i 2015. Det svarer til cirka hver anden lærling på ordinære uddannelsesaftaler på alle indgange bortset fra "Social, sundhed og pædagogik", der primært er rettet imod den offentlige sektor, jf. "Årsstatistik for praktikpladsområdet 2016".

**Virksomheder**

Analysen tager udgangspunkt i e-indkomstregistret, som er en detaljeret opgørelse af alle lønmodtagere i Danmark. Der er suppleret med en række baggrundsdata så som uddannelsesniveau og -status. Datagrundlaget er herefter "vendt om", så det tager udgangspunkt i virksomhederne i stedet for lønmodtagerne.

Analysen er lavet på CVR-niveau. Branchen for en virksomhed (CVR-nr) med flere forskellige arbejdssteder, er blevet valgt som branchen for det største arbejdssted målt på antal fuldtidsmedarbejdere i 2015. Branchefordelingen er lavet ud fra 19-grupperingen i DST, og brancher inden for de nævnte områder er udvalgt.

Denne analyse omfatter virksomheder med mindst 3 fuldtidsansatte henover året og mindst en fuldtidsansat faglært (færdiguddannet). Analysen omfatter 43.800 virksomheder i 2015.

Analysen bygger data for seneste hele år, hvor 2015 er de seneste data.

I analysen er "private" virksomheder defineret ud fra branchekoden. Det vil sige at "offentlig administration, sundhed og undervisning" ikke er medtaget. Dertil er følgende heller ikke medtaget: uoplyst branche, råstofudvinding, energiforsyning, vandforsyning og renovation.

Private virksomheder inden for byggeri, industri, handel, hotel og restauration, transport og anden privat service er med i analysen. Anden privat service dækker: "andre serviceydelser", "vidensservice", "rejsebureauer, rengøring & anden operationel service", "information og kommunikation", "ejendomshandel og udlejning", "finansiering og forsikring" samt "kultur og fritid".

Lærlinge-kvoten er beregnet på virksomhedsniveau, og dernæst er der inden for branchen lavet et gennemsnit over virksomhedernes kvoter. Kvoten er beregnet som antallet af lærlinge (fuldtid) i forhold antal faglærte (fuldtid) i hver virksomhed. Kvoten skal således ses som en uvægtet gennemsnitlig kvote.

Virksomhedsstørrelse er opdelt Danmarks Statistiks metode således at mikro er mindre end 10 fuldtidsansatte på et år, små er 10 til 50, mellemstore 50 til 250 og store er 250 eller flere fuldtidsansatte.

Udviklingen i antal ansatte er målt som den relative forskel mellem 2015 og 2014 i antallet af fuldtidsansatte i løbet af året. Væksten er inddelt i fire grupperinger: lavere end -10 pct., 10-0 pct., 0-10 pct. og højere en 10 pct.