

# Overligger: Servicetjek af Flexicurity-modellen

*Servicetjekket af flexicuritymodellen viser, at der på det danske arbejdsmarked stadig er en høj grad af fleksibilitet og sikkerhed.*

*Fleksible ansættelsesvilkår gør det let at hyre og fyre. Det hviler på, at reglerne er aftalebaseret, og at der ikke er faste og detaljerede lovregler for afskedigelses- og ansættelsesprocesser, samt at uoverensstemmelser løses på arbejdspladserne og mellem organisationer i stedet for i retssalene.*

*Resultatet er bl.a. et arbejdsmarked med en høj grad af fleksibilitet, forstået som høj jobomsætning, let adgang til arbejdsmarkedet og hjælp til at komme i job igen som ledig. Det medfører en lav ungdoms- og langtidsledighed.*

*Uden et trygt sikkerhedsnet for lønmodtagerne ville det sandsynligvis være svært at fastholde samme niveau af fleksibilitet. Servicetjekket viser, at Danmark har en robust arbejdsløshedsforsikring, som omfatter 80 pct. af lønmodtagerne, og som indebærer en kompensationsgrad for løntab, som har ligget forholdsvis stabilt både for dagpengemodtagere og kontant-hjælpsmodtagere.*

*Den aktive beskæftigelsespolitik skal derfor understøtte, at ledige står effektivt til rådighed for arbejdsmarkedet. Det sker gennem samtaler og aktive indsatser. Samtidig skal tilbud om aktivering understøtte, at ledige får bedre forudsætninger for at komme i beskæftigelse.*

*Danmark er historisk set et af de lande, der anvender flest ressourcer på aktiveringsindsatse opgjort i forhold til BNP og er typisk også et af de lande, hvor flest ledige får del i indsatsen.*

*Analyser viser, at der i gennemsnit er positive effekter i form af kortere ledighedsperioder for både privatløntilskud og virksomhedspraktik, mens de øvrige indsatsformer, målt på denne måde, kan have mindre og i nogle tilfælde også negative effekter.*

Kernen i den danske udgave af flexicurity er, at når det er let at ansætte og afskedige lønmodtagere, skabes der flere jobåbninger, som er grobund for et mobilt arbejdsmarked, hvor det er lettere for ledige at få et job igen.

Samtidig sikrer et økonomisk sikkerhedsnet, i form af dagpenge eller kontanthjælp, rimelige forhold til personer, der mister deres arbejdsindkomst. Og den aktive arbejdsmarkedsindsats er med til at styrke de lediges forudsætninger for og tilskyndelse til at komme hurtigst muligt i varig beskæftigelse, og er med til at sikre at de ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet.

## **Fleksibilitet**

Fleksibiliteten afhænger af karakteren af *reguleringen af arbejdsmarkedet*:

- Få eller ingen lovfæstede regler begrænser eller komplicerer ansættelser og opsigelser.
- De kollektivt aftalte løn- og ansættelsesforhold er afbalancerede og fordyrer hverken ansættelser eller afskedigelser. Virksomhederne kan afskedige medarbejdere ved arbejdsmangel, behov for andre kvalifikationer eller samarbejdsvanskeligheder, uden særlig kompensation el.lign.
- Tvister om løn- og ansættelsesforhold, herunder afskedigelser, løses fortrinsvis på *arbejdsmarkedet* og ikke i retssalene.

### **Indikatorer for arbejdsmarkedets fleksibilitet**

En række indikatorer tyder på, at fleksibiliteten på det danske arbejdsmarked er høj sammenlignet med andre lande, og er bredt funderet på arbejdsmarkedet.

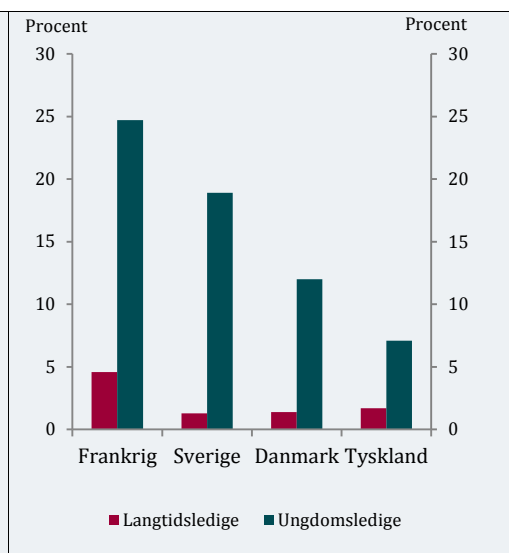
## Andelen af beskæftigede, der har skiftet job det seneste år (2016)



Kilde: OECD

Anm.: Varighed af nuværende ansættelse blandt lønmodtagere. Oplysningerne stammer fra Labor Force Survey's, dvs. spørgeskemaundersøgelser i hvert enkelt land. Andelen viser, hvor mange der har været i deres nuværende job i mindre end et år.

## Ungdomsledighed og langtidsledige som pct. af arbejdsstyrken (2016)



Kilde: Eurostat

Anm.: Ungdomsledighed er opgjort som andel ledige herunder evt. studerende, arbejdssøgende 15-24 årige i arbejdsstyrken. Langtidsledighed er defineret som ledige, der har været arbejdssøgende i mere end 12 måneder, opgjort som procent af arbejdsstyrken.

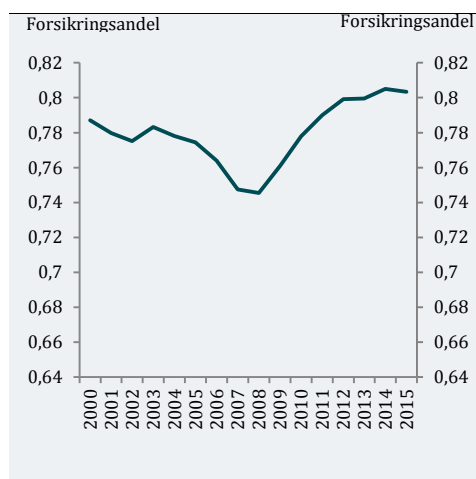
Den lave danske ungdomsledighed indikerer, at det er forholdsvis let for nye at komme ind på arbejdsmarkedet. Samtidig tyder en lav langtidsledighed på, at det er forholdsvis let at komme i beskæftigelse igen efter et påbegyndt ledighedsforløb. Tilsvarende er den forholdsvis lave ledighed blandt ældre i Danmark udtryk for et velfungerede og inkluderende arbejdsmarked.

Fleksibiliteten på arbejdsmarkedet afspejles også i sammenhæng mellem arbejdskraftmangel og ledighedsniveau. I de seneste 10 år har der alene været generelle rekrutteringsproblemer i perioder med lav ledighed. Men der er grund til at understrege, at der i den seneste periode er tegn på begyndende problemer med mangel på arbejdskraft i Danmark, samtidigt med at der i de øvrige EU-lande er tydelige rekrutteringsudfordringer. Begge dele kan forringe mulighederne for at rekruttere medarbejdere til danske virksomheder.

## Sikkerhed

Et afgørende element for den danske model for flexicurity er, at lønmodtagerne har sikkerhed for at kunne få arbejdsløshedsdagpenge eller kontanthjælp, hvis de bliver ledige, og at ydelserne står i et rimeligt forhold til den mistede arbejdsindkomst.

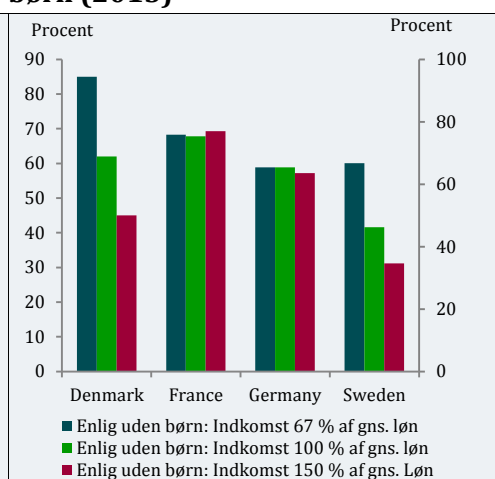
## Andel medlemmer af a-kasse i Danmark fra (2000 til – 2016)



Kilde: Danmarks Statistik

Anm.: Antal medlemmer i en a-kasse er opgjort som procent af den samlede arbejdsstyrke i det enkelte år.

## Kompensationsgrad ved første periode af ledighed for en enlig uden børn (2015)



Kilde: OECD

Anm.: Kompensationsgraderne er beregnet ud fra OECDs familietype: Enlig person uden børn. For hvert land er kompensationsgraden opgjort som indkomst efter skat ved ledighed først i ledighedsperioden i forhold til indkomst efter skat ved hhv. en løn svarende til 67, 100 og 150 pct. af en gennemsnitlig mandlig arbejders løn, inklusiv boligstøtte og børnepenge.

Kompensationsgraderne for lavtlønnede er i Danmark højere end fx i Sverige, Frankrig eller Tyskland. For højtønnede er kompensationsgraderne derimod lavere end fx i Frankrig og Tyskland, men dog højere end i Sverige.

Andelen af lønmodtagere, der er medlem af en a-kasse, har i perioder med gode beskæftigelsesmuligheder været vigende, men ligger i dag på et niveau, hvor over 4/5 af lønmodtagerne er medlemmer.

Dagpengereglerne spiller også en rolle for arbejdsmarkedets effektivitet. Således har nedsættelsen af dagpengeperiodens længde fra syv år til to år været medvirkende til faldet i det strukturelle ledighedsniveau fra midten af 1990'erne til i dag. Nyuddannede har, hvis de ikke opfylder det normale arbejdskrav, ret til dimittenddagpenge. Dimittendledigheden udgjorde i 2016 ca. 25 pct. af den samlede dagpengeledighed.

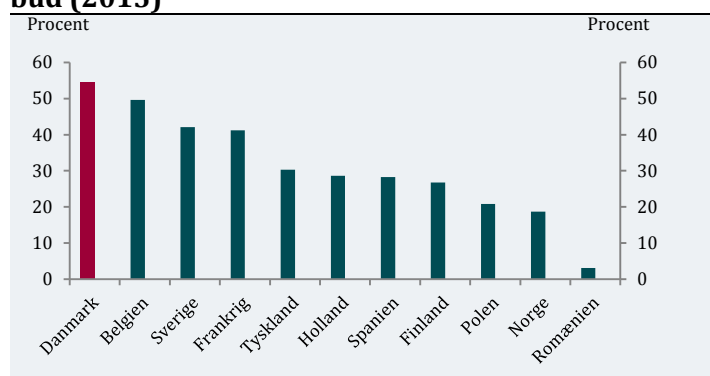
## Aktiv arbejdsmarkedspolitik

Den aktive beskæftigelsesindsats er central for den danske flexicuritymodel. I Danmark er forsørgelsesydelse forholdsvis generøse, og navnlig lavtlønnede ledige har en forholdsvis høj kompensationsgrad i forhold til sammenlignelige lande. Den aktive beskæftigelsespolitik skal derfor understøtte, at ledige står effektivt til rådighed for arbejdsmarkedet. Det sker gennem samtaler i a-kasser

og jobcentre og gennem aktive indsatser. Samtidig skal tilbud om aktivering være relevante og understøtte, at ledige får bedre forudsætninger for at komme i beskæftigelse.

Danmark er historisk set et af de lande, der anvender flest ressourcer på aktiveringsindsatsen opgjort i forhold til BNP og er typisk også et af de lande, hvor flest ledige får del i indsatsen. Danmark brugte omkring 13 mia. kr. om året på aktiveringsindsatser i 2016.

### Andel af aktivt jobsøgende ledige i aktiveringstilbud (2015)



Kilde: Eurostat.

Anm.: Opgørelsen viser antal af ledige i aktiveringstilbud som procent af samtlige ledige.

De gennemgående resultater fra de mange effektanalyser, der er gennemført vedrørende de forskellige arbejdsmarkedspolitiske redskaber og indsatser, er, at privatløntilskud og virksomhedspraktik har klart positive effekter i form af kortere ledighedsperioder.

I offentligt løntilskud tyder det derimod på, at dagpengemodtagere i gennemsnit blot fastholdes i ledighed under aktiveringsforløbet. Det samme ses for kontanthjælpsmodtagere, men her modsvarer det helt eller delvist af, at der efterfølgende sker en forbedring af beskæftigelsessituationen. For ordinær uddannelse er den gennemsnitlige jobeffekt oftest negativ, muligvis på grund af fastholdelseelementet, mens de for kurser, projekter og opkvalificering er modstridende.

## Sammenfatning af resultaterne fra studier om jobeffekt af forskellige former for aktiv beskæftigelsesindsat

Indsatstyper	Jobeffekt	Vidensmængde
Samtaler	+	18 studier
Løntilskud (privat)	+	17 studier
Løntilskud (offentlig)	-	19 studier
Ordinær uddannelse	-	38 studier
Kurser, projekter og opkvalificering	0	23 studier
Jobsøgningskurser	0	17 studier
Tidlig indsats og tidlig afklaring	+	9 studier
Praktik (på ydelse)	+	7 studier

Kilde: Jobeffekter.dk og *Effekter af ordinær uddannelse. En oversigt over danske og internationale kvantitative studier* af J N Arendt og D Pazzoli, 2013.

Anm.: Her er kun studier der undersøger effekten af indsatsen samlet på tværs af alder, køn og målgruppe. Angivelserne +, - og 0 følger jobeffekter.dk's inddeling af indsatsens effekt i hhv. mest positive, negative eller modstridende/ingen resultater. Opgørelsen omfatter både danske og udenlandske studier. For Ordinær uddannelse afspejler angivelsen Arendt og Pazzoli 2013.

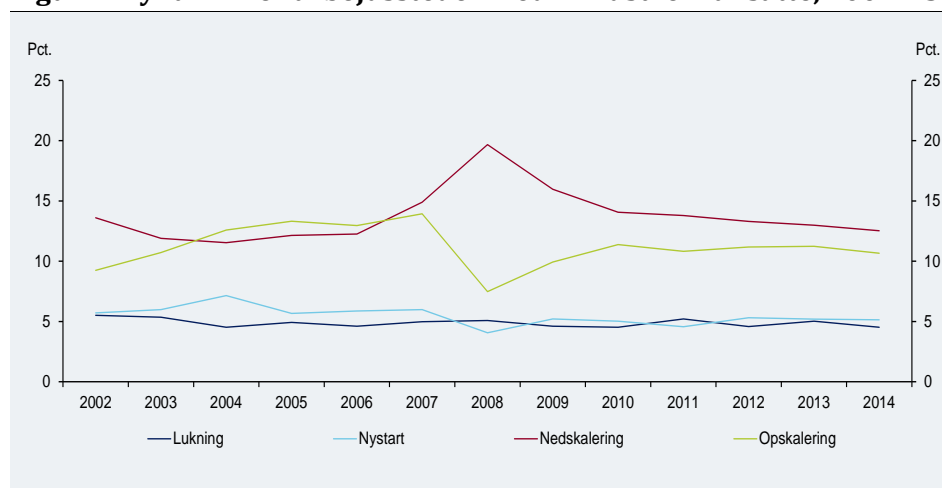
Der arbejdes løbende på at optimere rådgivningen og vejledningen i jobcentre-  
ne, bl.a. med at inddrage nye teknologiske redskaber til at screene de ledige og  
til overvågning af udviklingen i de efterspurgte kompetencer på arbejdsmarke-  
det.

# Overligger: Analyse af lukninger og nedskaleringer

Virksomhederne må løbende tilpasse deres produktion som følge af ny teknologi, nye varer, en ændret international arbejdsdeling og ændrede forbrugsvaner. Nogle virksomheder og arbejdspladser vokser sig større og må ansætte flere, mens andre bliver mindre. Samtidig starter nye virksomheder op, mens andre lukker ned.

En analyse over de seneste 15 år viser, at der oprettes omtrent lige så mange arbejdssteder, som der nedlægges. Den finansielle krise medførte ikke, at en større andel arbejdssteder (med mindst fem ansatte) lukkede. Virksomhedernes tilpasninger skete i højere grad gennem ændringer i medarbejderstaben ved op- eller nedskaleringer fra år til år, *jf. figur 1*. Dette tilpasningsmønster er bredt funderet på tværs af forskellige brancher. Bortset fra årene omkring finanskrisen er der ikke tegn på ændringer i erhvervsdynamikken.

**Figur 1. Dynamik for arbejdssteder med mindst fem ansatte, 2002-15**



Anm.: Opgørelsen er afgrænset til arbejdssteder med mindst fem ansatte. Op-/nedskalering er her en stigning/fald i antal medarbejdere på mindst 30 pct.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Selvom der således omtrent er balance i erhvervsdynamikken for de lidt større arbejdssteder, kan større afskedigelsesrunder fra lukninger eller kraftige nedskaleringer af arbejdssteder have konsekvenser for den enkelte medarbejder, der mister sit job. For at belyse dette sammenlignes arbejds-

markedstilknytningen for fratrådte fra lukkede eller kraftigt nedskalerede arbejdssteder med arbejdsmarkedstilknytningen for personer ansat i eller fratrådt fra uændrede arbejdssteder. Overordnet set observeres et umiddelbart fald i beskæftigelsesgraden for de berørte, efterfulgt af en gradvis genopretning af arbejdsmarkedstilknytningen. Dette bekræfter resultaterne fra tidligere studier på baggrund af data for 1990'erne.

Større afskedigelsesrunder i 2012-13 følges af et umiddelbart fald for de berørte i den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad på 3 og 5 pct. point for personer berørt af hhv. lukninger og nedskaleringer, relativt til sammenligningsgruppen. Beskæftigelsesfaldet følges af en relativ hurtig genopretning og efter 1-2 år har de berørte overordnet set samme beskæftigelsesomfang som sammenligningsgruppen. Dette skal ses på baggrund af den begyndende fremgang og stigende beskæftigelse i den danske økonomi i denne periode.

Når afskedigede medarbejdere hurtigt får fodfæste på arbejdsmarkedet igen, skal det ses i lyset af den danske arbejdsmarkedsmodel. En betydelig jobmobilitet, som bl.a. kan henføres til lempelige regler for ansættelser, og en omfattende aktiv arbejdsmarkedspolitik, hvor opsagte og ledige får en beskæftigelsesrettet indsats og skal stå effektivt til rådighed for arbejdsmarkedet, bidrager til at sikre en hurtig tilbagevenden til beskæftigelse.

En tilsvarende analyse for personer berørt af større afskedigelsesrunder i 2008-09 viser ikke overraskende større umiddelbare fald i beskæftigelsesgraden og en langsommere genopretning af arbejdsmarkedstilknytningen. Her opnåede de berørte af lukninger eller nedskaleringer samlet set samme beskæftigelsesomfang igen efter hhv. 3-4 og 6-7 år. Dette skal ses i lyset af, at den finansielle krise i 2008-09 var fulgt af en årrække med lav økonomisk vækst og en langsom beskæftigelsesfremgang.

Nærmere analyser viser, at personer med uddannelse vender hurtigere tilbage til beskæftigelse. Dette skyldes formentligt primært, at omfanget af generelle, bredt anvendelige kompetencer stiger med uddannelsesniveaue. Der er samtidig tegn på, at ufaglærte rammes relativt hårdere af en dårlig konjunktursituation i den efterfølgende genopretning af arbejdsmarkedstilknytningen.

Målretningen af indsatsen overfor større afskedigelsesrunder bør tage højde for den situation, som arbejdsstedet er i forud for afskedigelserne. Der er således tegn på, at personer berørt af større afskedigelsesrunder i gennemsnit har en højere arbejdsmarkedstilknytning end medarbejdere, der løbende fratræder arbejdssteder, dvs. ikke som led i en større afskedigelsesrunde. Tilsvarende observeres en højere arbejdsmarkedstilknytning for personer fratrådt fra lukkede arbejdssteder sammenlignet med personer

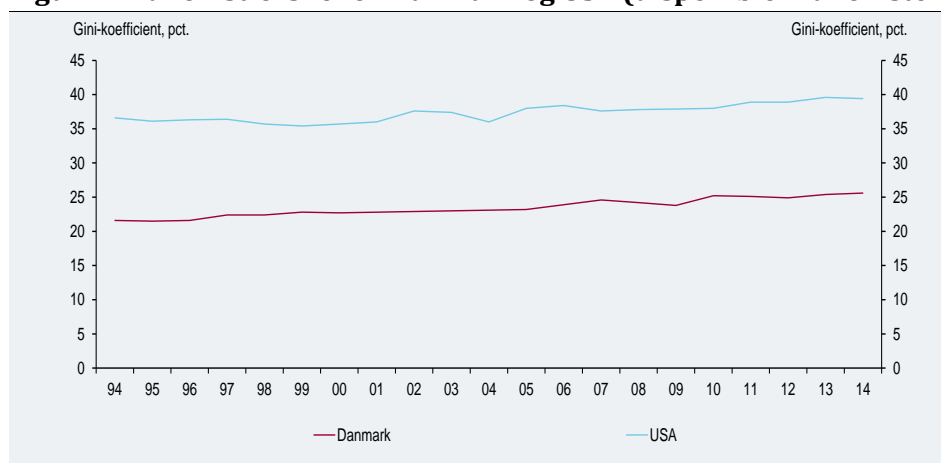


fratrådt fra nedskalerende arbejdssteder. Begge observationer skal ses i lyset af, at nedskalerende og i endnu højere grad lukkende arbejdssteder fører medarbejdere af nødvendighed frem for grundet et fravalg af deres kompetencer på arbejdsstedet.

# Overligger: Udviklingen i indkomstforskelle

Mange lande har igennem en årrække oplevet stigende indkomstforskelle. Nogle lande fra et lavt niveau (fx Danmark og de andre nordiske lande), andre fra et relativt højt niveau i en international sammenhæng (fx USA og Storbritannien), jf. figur 1.

**Figur 1. Indkomstforskelle i Danmark og USA (disponible indkomster)**



Anm.: Forskel i disponibel indkomst i hhv. Danmark og USA målt ved Gini-koefficienten.  
Kilde: OECD (2016), "Income distribution", OECD Social and Welfare Statistics (database).

Globalisering og teknologisk udvikling kan bidrage til at øge forskellen i indkomst mellem høj- og lavindkomstgrupper. Det kan eksempelvis være tilfældet, hvis globaliseringen eller den teknologiske udvikling medfører, at lønnen udvikler sig forskelligt for forskellige grupper i befolkningen.

I USA har der været fokus på en række konkrete hypoteser om den teknologiske udvikling og globaliseringens virkninger på indkomstfordelingen i de seneste 20 år, herunder:

- Stigende indkomstforskelle pga. stigende forskelle i markedsindkomster (al indkomst, der ikke er overførselsindkomst)
- Stigende lønforskelle pga. stilstand i lønudviklingen for mellem- og lavtlønnede
- En stigende andel af den samlede indkomst går til de mest velstående.

Med notatet *Udviklingen i indkomstforskelle* undersøges udviklingen i indkomstforskelle i Danmark siden 1990'erne med fokus på, om der er tegn på stigende lønspredning og/eller, om velstandsfremgangen er skævt fordelt.

Hovedresultaterne er, at:

- Selvom forskellen i indkomst for forskellige grupper er steget de senere år, er Danmark fortsat et af de lande i OECD, som har de mindste forskelle i indkomsterne.
- Stigningen i indkomstforskellene dækker blandt andet over en større andel af studerende og pensionister.
- Blandt fuldtidsbeskæftigede er der ikke tegn på en stigende lønspredning de senere år i Danmark. Konklusionen er den samme, hvis man betragter andre mål end Gini-koefficienten, eller der ses på timelønninger frem for årsindkomster.
- Den rigeste 1 pct. af befolkningen har omtrent samme andel af den samlede indkomst i 2014, som i starten af 1980'erne.
- Velstandsfremgangen er relativt lige fordelt i Danmark. Udviklingen i medianindkomsten (den indkomst, hvor præcis halvdelen af befolkningen tjener mere) siden 2000 har fulgt udviklingen i BNP, mens medianindkomsten er vokset mindre end BNP i fx USA og Storbritannien.

# Overligger: Arbejde via platformsvirk-somheder – pligter og rettigheder for de involverede

---

*Beskæftigelsesministeriet har udarbejdet et notat om arbejdsretlige pligter og rettigheder i forbindelse med arbejde, der udføres via arbejdsplatforme. Notatet er et baggrundsnotat, der belyser den problemstilling, som nogle arbejdsplatforme har peget på: at det kan være vanskeligt at finde ud af, hvor de beskæftigede på arbejdsplatformene passer ind i den etablerede rollefordeling på arbejdsmarkedet.<sup>1</sup>*

## Rollefordelingen ved arbejde via arbejdsplatforme

Et af de spørgsmål, der rejser sig i forhold til arbejdsplatformene er, hvordan platformene passer ind i den etablerede rollefordeling på arbejdsmarkedet.

I forhold til de arbejdsretlige regler sondres der mellem to kategorier. Enten udføres arbejdet i en arbejdsgiver-lønmodtager relation, hvor de arbejdsretlige regler finder anvendelse, eller også udføres det af en selvstændigt erhvervsdrivende for en opdragsgiver, hvor kontraktretten finder anvendelse. Denne kategorisering er afgørende for, hvilke regler der skal overholdes, og hvem der har ansvaret for, at reglerne bliver overholdt. Status som lønmodtager, selvstændig eller arbejdsgiver har også betydning for fordelingen af den økonomiske risiko og fortjeneste ved arbejdet.

## Arbejdsplatformes forretningsmodel

Arbejdsplatforme kan have en forretningsmodel baseret på, at de alene formidler køb og salg af serviceydelser uden at være arbejdsgiver. Her betragter de i stedet den, der udfører arbejdet (arbejdsudbyderen) som selvstændig. En forretningsmodel, der er baseret på aftaler med selvstændige, er forbundet med en høj grad af fleksibilitet. En anden forretningsmodel,

---

<sup>1</sup> Notatet er udarbejdet af Beskæftigelsesministeriet. Anna Ilsøe (lektor ved Forskningscenteret for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS)), Natalie Videbæk Munkholm (lektor ved Juridisk Institut, Aarhus Universitet) og Christian Højer Schjøler (adjunkt ved Juridisk Institut, Syddansk Universitet) har afgivet kommentarer til notatet.

hvor arbejdsplatformen er arbejdsgiver, giver større stabilitet og forudsigelighed. Om arbejdsudbyderen er selvstændigt erhvervsdrivende eller lønmodtager ansat hos platformen har desuden betydning for de omkostninger, der er forbundet med at drive platformen.

## Regulering af det danske arbejdsmarked

Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved, at arbejdsmarkedets parter via kollektive overenskomster fastlægger, hvad der gælder i forhold til løn- og ansættelsesvilkår. Overenskomsterne suppleres på et antal områder af den arbejdsretlige lovgivning, der i vidt omfang er forankret i EU-retten.

## Lønmodtager eller selvstændigt erhvervsdrivende?

Arbejdsplatforme er meget forskellige, og der kan ikke konkluderes noget generelt om, hvorvidt de beskæftigede må anses som selvstændige eller lønmodtagere.

Lønmodtagerbegrebet er ikke generelt defineret i dansk lovgivning, og det skal derfor vurderes konkret i relation til det regelsæt, der har relevans, fx ferieloven, ansættelsesbevisloven, arbejdsmiljøloven osv., om arbejdsudbyderen er omfattet af reglerne. Det skyldes bl.a., at formålet og beskyttelseshensynet bag regelsættene kan variere. En stor del af de arbejdsretlige regler er baseret på EU-retsakter, og det er EU-Domstolen, der i sidste ende fortolker lønmodtagerbegrebet i den enkelte EU-retsakt.

Et grundlæggende element i arbejdsgiverrollen er retten til at ansætte og afskedige. Derudover kan der peges på nogle centrale elementer, der er fælles for de forskellige regelsæt:

- 1) Graden af **instruktionsbeføjelse**, det vil sige opdragsgiverens ret til at disponere løbende over arbejdsindsatsen og til at give bindende instrukser.
- 2) Dernæst vil **betalingsordningen** også være afgørende, herunder hvordan betalingen sker og beregnes. Ret til del i virksomhedens overskud og økonomisk risiko er desuden også relevant.
- 3) Derudover vil en lønmodtagers arbejdsforpligtelse være **personlig**, og han/hun kan ikke sende en anden til at udføre arbejdet i stedet.
- 4) Endelig kan der i tvivlstilfælde ses på **graden af tilknytning** mellem parterne – er der fx tale om en enkeltstående opgave, eller er det en mere fast relation med tilbagevendende opgaver.

## **Hvilken betydning har det, om man er lønmodtager eller selvstændig?**

Notatet indeholder et skema med en oversigt over udvalgte områder, hvor det har betydning, om arbejdsudbyderen må betragtes som lønmodtager (med og uden overenskomst) eller selvstændig.

## **Opsamling**

I forhold til rammerne for arbejdsplatforme er det vigtigt at have in mente, at platformene ligesom traditionelle virksomheder er meget forskellige. Derudover er omfanget af arbejde via arbejdsplatforme endnu forholdsvis begrænset og eventuelle initiativer for platformene kan have afsmittende effekt på resten af arbejdsmarkedet.

Beskæftigelse som selvstændigt erhvervsdrivende har en række umiddelbare fordele i form af større fleksibilitet, selvbestemmelse og muligheden for at disponere over egen virksomheds overskud. Der er dog også opmærksomhedspunkter, som bør tages i betragtning, hvis en større del af arbejdsstyrken fremover må betragtes som selvstændige

Det er blandt andet det forhold, at selvstændige som udgangspunkt står alene med at varetage egne interesser, fx forhandle betaling eller gøre egne rettigheder gældende.

# Overligger: Kortlægning af arbejdsplatforme i Danmark

---

*Der er blevet udarbejdet en kortlægning af arbejdsplatforme i Danmark til 5. møde i Disruptionrådet. Kortlægningen beskriver, hvilke typer arbejdsplatforme der er i Danmark, hvad der kendetegner deres forretningsmodeller, og hvor stort deres økonomiske omfang vurderes at være. Endvidere beskrives, hvad der kendetegner udbydernes arbejde via platformen, og hvem de er. Det fremgår også, hvad baggrunden er for brugernes brug af arbejdsplatforme.*

Kortlægningen belyser den del af deleøkonomien, hvor der bliver købt og solgt serviceydelser som rengøring, grafisk design, hundeluftning, indkøb og mindre håndværksopgaver via digitale platforme. Disse platforme betegnes som *arbejdsplatforme*. Digitale platforme i deleøkonomien, hvor der foregår udlejning af fx boliger, biler eller både, betegnes som *kapitalplatforme* og indgår ikke i kortlægningen.

## **Det er en lille del af arbejdsstyrken, der arbejder via arbejdsplatforme**

Ca. 42.000 danskere har prøvet at arbejde igennem en arbejdsplatform. Omkring 45 pct. af dem, der har prøvet at arbejde igennem en arbejdsplatform, er enten arbejdsløse eller studerende, når de ikke arbejder igennem platformen. Det er således en relativt lille del af befolkningen, der er aktive på arbejdsplatformene. Hyppigheden af aktivitet er stadig relativt lav i forhold til udlandet. Fx peger en undersøgelse på, at 11 pct. af befolkningen i Storbritannien er aktive på arbejdsplatforme.

Andelen af danskere, der har arbejdet via en digital platform, skal ses i forhold til, at ca. 120.000 personer betragter sig selv som freelancere.

## **Det samlede forbrug på danske arbejdsplatforme skønnes til et sted mellem 25 og 40 mio. kr. årligt.**

Den gennemsnitlige timepris er 138 kr. i 2017 for en udbudt opgave på de danske arbejdsplatforme, viser data fra arbejdsplatformene. Det skal dog fortolkes med varsomhed grundet et lille datagrundlag.

På baggrund af de indsamlede data fra arbejdsplatformene om timepris og antal solgte timer er et forsigtigt skøn på det samlede forbrug på arbejdsplatformene et sted mellem 25 og 40 mio. kr. årligt.

### **Et stigende antal personer udbyder deres arbejdskraft via de danske arbejdsplatforme, men langt de fleste af dem arbejder under 8 timer om ugen**

Data fra danske arbejdsplatforme viser, at arbejdsplatformene har flere udbydere (fx personer der tilbyder at gøre rent) end brugere (fx personer der gerne vil have udført rengøringsarbejde). Det adskiller sig fra det generelle billede af deleøkonomien i Danmark, hvor der er væsentligt flere aktive brugere end udbydere. Data fra arbejdsplatformene viser endvidere en markant vækst i antallet af udbydere og brugere. De seks danske arbejdsplatforme, der har afgivet data, viser, at antallet af udbydere er steget fra kun 105 udbydere i 2015 til ca. 25.000 udbydere i 2017. Det skal dog ses i lyset af, at flere af platformene ikke eksisterede i 2015, og at der ikke er indsamlet data fra samtlige danske og udenlandske arbejdsplatforme, der formidler arbejdskraft i Danmark.

Data fra de danske arbejdsplatforme viser ydermere, at langt den største del af udbyderne - 75 pct. - arbejder under 8 timer om ugen via den arbejdsplatform, de bruger, og kun ca. 6 pct. arbejder mere end 21 timer om ugen igennem platformen.

### **Ikke etniske danskere udgør en relativt stor del af dem, der udbyder arbejdskraft på platformene**

Næsten halvdelen af de danskere, der udbyder deres arbejdskraft via arbejdsplatformene, har en erhvervs- eller gymnasial uddannelse som højeste fuldførte uddannelse (47 pct.), hver femte har grundskolen som højeste fuldførte uddannelse. 19 pct. af udbyderne er ikke etniske danskere. Til sammenligning udgør indvandrere og efterkommere 12 pct. af befolkningen i 2016.

### **Platformene bidrager til at øge efterspørgslen efter serviceopgaver i hjemmet**

En undersøgelse blandt brugerne på udvalgte danske arbejdsplatforme viser, at omkring halvdelen af brugerne ikke ville få løst den opgave, de køber via platformen, hvis de ikke kunne finde en opgaveløser online. Det peger på, at nem adgang til serviceydelser kan bidrage til at øge efterspørgslen efter nem og tilgængelig arbejdskraft til løsning af småopgaver i hjemmet mv.

Brugerundersøgelsen viser ydermere, at 71 pct. af de adspurgte mener, at det, der har størst betydning for deres handel via platformen, er, at personen, de hyrer, har fået gode anmeldelser af andre. For ca. halvdelen er det vigtigste, at der bliver betalt skat, og godt 22 pct. tillægger det betydning, at den private, der udbyder serviceydelser, er dækket økonomisk ved sygdom, ferie, barsel mv.



## Overligger: Udenlandsk arbejdskraft

---

Overliggeren indeholder en kort opsummering af hovedpointerne i følgende papirer om udenlandsk arbejdskraft udarbejdet til 5. rådsmøde:

- Erfaringsopsamling efter ændring af beløbsordningen den 1. juli 2017
- Analyse af beløbsordningen
- Virksomhedssurvey om brug af udenlandsk arbejdskraft
- Litteraturstudium vedr. Danmarks muligheder for tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft
- Kortlægning af ordninger for arbejdskraftsindvandring i udlandet

Af hovedpointer kan følgende navnlig fremhæves:

- Beløbsordningen blev med virkning fra den 1. juli 2017 ændret. Der blev bl.a. indført et krav om, at løn op til beløbsgrænsen skal udbetales til en dansk bankkonto. Virksomhederne peger på, at dette krav har gjort beløbsordningen vanskelig at bruge, særligt når der er tale om korttidsophold.
- Det er god forretning for Danmark at rekruttere arbejdskraft via beløbsordningen. Samlet set bidrager hver rekrutteret under ordningen med lidt under 300.000 kr. årligt (opgjort i 2014). Især personer fra USA, Canada og Australien bidrager positivt – og især personer ansat inden for industri samt finansiering bidrager positivt til statskassen – alle med omtrent 500.000 kr. årligt. Udlændinge, der kommer ind via beløbsordningen, bidrager samlet set med knap en milliard kroner til statskassen – hvert år (opgjort i 2014-niveau).
- De virksomheder, der anvender udenlandsk arbejdskraft, melder, at de kommer til at mangle arbejdskraft i fremtiden, og at det særligt er til stillinger, der forudsætter viden på mellem eller højt niveau. Virksomhedssurveyens stikprøve viser, at der er flest virksomheder, som vurderer, at konsekvensen af manglende succes med at rekruttere udenlandsk arbejdskraft er, at de må opgive ordrer.

- Danmark klarer sig godt i konkurrencen om at tiltrække og fastholde udenlandsk arbejdskraft, når det kommer til faktorer som fx work/life-balance, personlig udvikling, investering i uddannelse og efteruddannelse og gode velfærdsordninger. På den anden side oplever mange udlændinge, at det er svært at falde til i Danmark, og at det er dyrt at bo i landet.
- Kortlægningen af udenlandske ordninger viser, at de udvalgte landes ordninger i høj grad er rettet mod højt kvalificeret arbejdskraft, og at de primært er efterspørgselsorienterede, hvilket betyder, at der stilles krav om konkret jobtilbud eller ansættelseskontrakt som betingelse for arbejdstilladelse.

### **Erfaringsopsamling efter ændring af beløbsordningen den 1. juli 2017**

Erfaringsopsamlingen giver et billede af de udfordringer, som en række virksomheder har peget på i anledning af den ændring af beløbsordningen, der trådte i kraft den 1. juli 2017.

Beløbsordningen giver mulighed for at få opholds- og arbejdstilladelse i Danmark, hvis udlændingen er tilbudt et job med en årsløn på minimum 417.793,60 kr. (2018-niveau). Med virkning fra den 1. juli 2017 blev beløbsordningen ændret af et flertal uden om regeringen. Som følge af lovændringen skal løn op til beløbsordningens mindstebeløb udbetales til en dansk bankkonto. Løndelev i form af f.eks. fri bolig, fri bil eller lignende kan dermed ikke længere indgå i lønberegningen, ligesom lønudbetaling op til beløbsgrænsen ikke kan ske i hjemlandet. Dette gælder også for beløbsspotret i den såkaldte fast track-ordning.

Den ændrede beløbsordning har kun været i kraft i kort tid, men Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) har modtaget en række henvendelse fra virksomheder, der peger på en række udfordringer. Overordnet set peger virksomhederne på følgende:

- Der er udfordringer med at oprette en bankkonto til udenlandske medarbejdere, der skal være i landet i mindre end 3 måneder, og som derfor ikke har et CPR-nummer. Dette vanskeliggør opfyldelse af kravet om, at løn op til beløbsordningens mindstebeløb skal udbetales til en dansk bankkonto.
- Der er udfordringer med udbetaling af løn i Danmark - særligt i forhold til udstationerede medarbejdere, der kun skal arbejde kortvarigt i Danmark. I nogle lande er det ikke tilladt at overføre løn/lave kontante udførsler til Danmark. Hvis ansættelsen i hjemlandet ikke opretholdes, kan det have store konsekvenser for den udenlandske medarbejder. Fx i form af manglende pensionsindbetaling og social sikring for den udenlandske arbejdstager og vedkommendes familie i hjemlandet.

## **Analyse af beløbsordningen**

Det går godt i dansk økonomi og på det danske arbejdsmarked. I den situation - med stigende beskæftigelse og faldende ledighed - er det vigtigt, at virksomhederne kan rekruttere den arbejdskraft, de har brug for. Ellers risikerer vi, at opsvinget bremser op. Der er begyndende tegn på pres på arbejdsmarkedet i udvalgte brancher.

International rekruttering bidrager til at sikre, at virksomhederne kan få adgang til de kompetencer, de efterspørger. Derfor er beløbsordningen samt flere andre ordninger oprettet, så tredjelandsborgere (ikke EU-borgere) kan få opholdstilladelse i Danmark, mens de arbejder for en rekrutterende virksomhed eller institution.

Det er god forretning for Danmark at rekruttere arbejdskraft via beløbsordningen. Samlet set bidrager hver rekrutteret under ordningen med lidt under 300.000 kr. årligt (opgjort i 2014). Især personer fra USA, Canada og Australien bidrager positivt - og især personer ansat inden for industri samt finansiering bidrager positivt til statskassen - alle med omtrent 500.000 kr. årligt.

Beløbsordningen er blevet stadig mere anvendt over tid - og antallet af rekrutterede i landet er steget fra knap 1.000 til knap 6.000 personer fra 2010 til 2017. Uanset stigningen er der dog tale om et ret begrænset antal personer set i forhold til det samlede antal udlændinge, der arbejder i Danmark, idet hovedparten er vandrende arbejdstagere fra EU/EØS.

Det er i høj grad personer med en lang videregående uddannelse, der rekrutteres - og de arbejder primært inden for brancherne fremstilling; information og kommunikation; liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser; samt overnatning og restauration.

Knap 25 pct. arbejder med IT, mens lidt under 20 pct. arbejder med naturvidenskab og ingeniørvirksomhed. Ca. 15 pct. arbejder med undervisning. De rekrutterede kommer især fra Indien, Kina og USA, der samlet tegner sig for mere end halvdelen af alle rekrutterede under beløbsordningen i 2016.

Brugen af ordningen er som nævnt steget hen over årene - men den samlede nettotilgang faldt ca. 40 pct. fra første til andet kvartal 2017 som effekt af både en faldende tilgang og en øget afgang. Faldet i tilgangen kan skyldes forhøjelsen af beløbsgrænsen i juni 2016. Antallet af tilladelser faldt betydeligt i fjerde kvartal, 2016 sammenlignet med tredje kvartal, 2016.

## **Virksomhedssurvey**

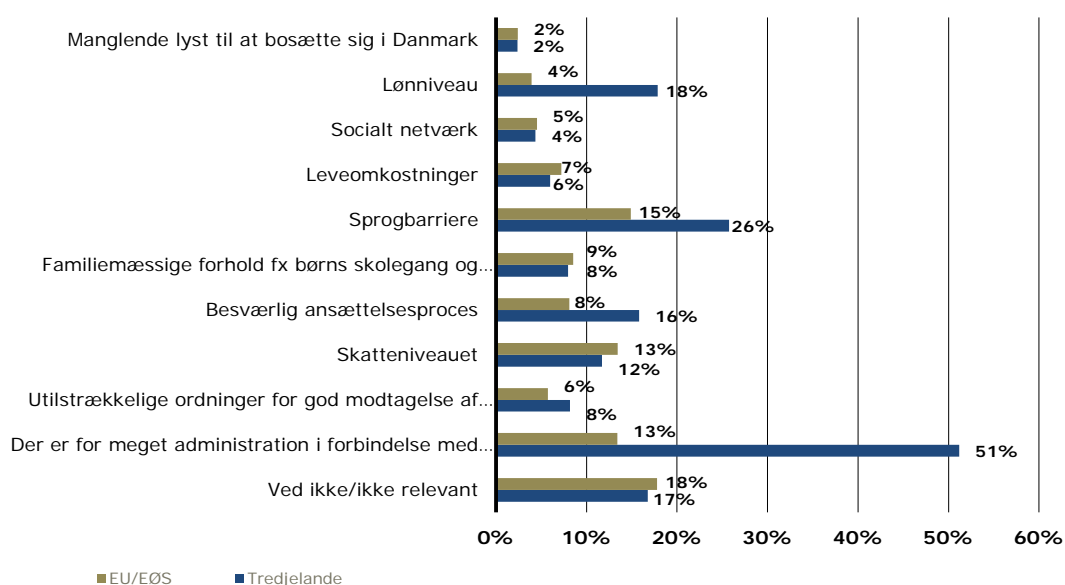
Virksomhedssurveyen har til formål at afdække danske virksomheders aktuelle brug af udenlandsk arbejdskraft, virksomhedernes vurdering af fremtidigt rekrutteringsbehov og virksomhedernes brug af eksisterende ordninger rettet mod rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.

Til brug for virksomhedssurveyen blev der udvalgt en stikprøve på 2.485 virksomheder. Sammensætningen af stikprøven stammer dels fra et udtræk fra Styrelsen fra International Rekruttering og Integration (SIRI) med virksomheder, som inden for de seneste 3 år har haft en sag hos SIRI, og dels et udtræk fra NN Markedsdata, hvor der er foretaget en udvælgelse ud fra ansatte og relevante brancher. Den samlede svarprocent var på ca. 54 pct.

Registerbaseret data viser, at der har været en stigende tendens til at bruge udenlandsk arbejdskraft i perioden 2014-2017 i danske virksomheder. Dette uanset om det opgøres på arbejdskraft fra EU/EØS-lande eller tredjelande.

Virksomhederne i stikprøven oplever forskellige barrierer i forbindelse med rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. For de virksomheder, der rekrutterer fra tredjelande, er det særligt administrationen i forbindelse med ansøgningen om en opholdstilladelse og sprogbarrieren. For virksomheder, der rekrutterer fra EU/EØS-lande, er det primært sprogbarrieren, skattniveauet og administration af registreringsbeviset, jf. figur 1.

**Figur 1: Hvilke barrierer oplever virksomhederne med at rekruttere udenlandsk arbejdskraft**

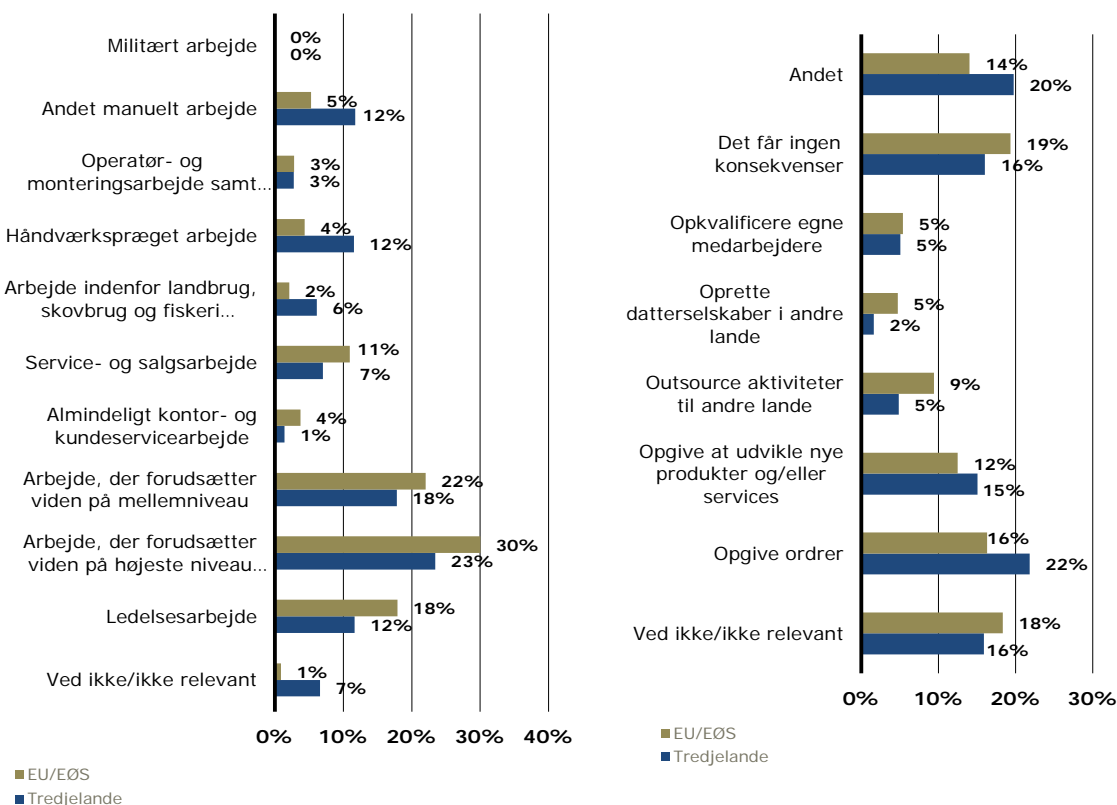


Kilde: Rambøll (2017). N (antal virksomheder): Virksomheder, der rekrutterer 3. lands arbejdskraft: 365 og virksomheder, der rekrutterer EU/EØS arbejdskraft: 412. Virksomhederne kunne vælge flere svarkategorier, N (svar i alt): Virksomheder, der rekrutterer 3. lands arbejdskraft: 580 og virksomheder, der rekrutterer EU/EØS arbejdskraft: 533

Virksomhederne i stikprøven, som allerede rekrutterer udenlandsk arbejdskraft, vurderer, at de kommer til at mangle mere af den samme type arbejdskraft. Derudover forventer mange virksomheder at have behov for at rekruttere både EU/EØS- og tredjelandsborgere til stillinger, der forudsætter viden på mellem eller højt niveau, jf. figur 2.

Af figur 2 fremgår det også, at der er flest virksomheder, som vurderer, at konsekvensen af manglende succes med at rekruttere udenlandsk arbejdskraft er, at de må opgive ordrer. Dette er i højere grad tilfældet for virksomheder, der rekrutterer fra tredjelande end fra EU/EØS-lande.

**Figur 2: Oversigt (venstre): Til hvilke stillinger, vurderer virksomhederne, at de får behov for udenlandsk arbejdskraft. Oversigt (højre): Hvilke konsekvenser forventes forgæves rekruttering af udenlandsk arbejdskraft at kunne få.**



Kilde: Rambøll (2017).

Venstre: N (antal virksomheder): Virksomheder, der rekrutterer 3. lands arbejdskraft : 72 og virksomheder, der rekrutterer EU/EØS arbejdskraft: 124. Virksomhederne kunne vælge flere svarkategorier, N (svar i alt): Virksomheder, der rekrutterer 3. lands arbejdskraft: 138 virksomheder, der rekrutterer EU/EØS arbejdskraft: 187

Højre: N (antal virksomheder): Virksomheder, der rekrutterer 3. lands arbejdskraft: 361 og virksomheder, der rekrutterer EU/EØS arbejdskraft: 397. Virksomhederne kunne vælge flere svarkategorier, N (svar i alt): Virksomheder, der rekrutterer 3. lands arbejdskraft: 412 og virksomheder, der rekrutterer EU/EØS arbejdskraft: 412

## Litteraturstudium

Litteraturstudiet har til formål at afdække faktorer, der har betydning for rekruttering og tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft. De forskellige faktorer understøttes af internationale ranglister, hvorefter fremgår, hvordan Danmark ligger placeret i forhold til at tiltrække og fastholde udenlandsk arbejdskraft.

Der kan identificeres en række betydende faktorer for tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft. Samspillet mellem de betydende faktorer og eksisterende opholdsordninger i det enkelte land har betydning for landets mu-

lighed for at tiltrække udenlandsk arbejdskraft og dermed landets placering i internationale sammenhænge.

Danmark klarer sig bedre end vores naboer på faktorer, som handler om vores velfærdssystem og kultur, herunder fx work/life-balance, mindre lange arbejdsdage og en generel god vægtning mellem fritid og arbejde. Videre klarer Danmark sig bedre målt på landets grundlæggende innovation, dvs. fx ressourcer brugt på forskning og udvikling samt publicerede videnskabelige artikler. I forlængelse af dette placerer Danmark sig godt på faktorer såsom investeringer i uddannelse og efteruddannelse. Ligesom Danmark formår at skabe innovativt miljø med høj digital konkurrenceevne.

Danmark klarer sig derimod dårligere end Sverige, Norge og Tyskland f.eks. faktorer, som karrieremuligheder, jobforhold, løn- og skattniveau. Mange udlændinge oplever også, at det er svært at "falde til", og at leveomkostningerne er høje set i forhold til vores naboer.

Danmarks ordninger for arbejdskraftindvandring er efterspørgselsorienterede, hvilket betyder, at tredjelandsstatsborgere kun kan komme til Danmark, hvis de har et konkret jobtilbud.<sup>1</sup> Ordningerne er også tidsbegrænsede, dvs. at udlændingen ikke automatisk får permanent ophold i Danmark.

En restriktiv immigrationsregulering kan påvirke tiltrækningen af udenlandsk arbejdskraft, da den kan have negativ indvirkning på både størrelsen af tilvæksten og fastholdelsen. Omvendt peger studier på, at de lande, som i stedet har en udbudsorienteret tilgang, hvor udlændinge kan komme til landet f.eks. på baggrund af pointsystemer, også oplever problemer med, at udlændinge ansættes i sektorer uden mangel på arbejdskraft.

### **Kortlægning af ordninger for arbejdskraftsindvandring i udlandet**

Kortlægningen beskriver ordninger for arbejdskraftindvandring i Sverige, Norge, Tyskland, Nederlandene, Canada og Australien.

Landenes ordninger er i høj grad rettet mod højt kvalificeret arbejdskraft, og de er primært efterspørgselsorienterede, hvilket betyder, at der stilles krav om konkret jobtilbud eller ansættelseskontrakt som betingelse for arbejdstilladelse. Overvejende stilles der også krav om, at løn og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter landets forhold.

Canada og Australien har, som de eneste ud af de udvalgte lande, udbudsorienterede ordninger. Deres system er baseret på et pointsystem, hvor det afgørende er, om udlændingen vurderes (højt) kvalificeret og har potentiale for et jobtilbud.

---

<sup>1</sup> EU-borgere har fri adgang til det danske arbejdsmarked pga. reglerne om fri bevægelighed.