

Risiko for social dumping i danske virksomheder med udenlandske arbejdstagere

Hovedresultater



Hovedresultater

Antallet af udenlandske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked er steget inden for de seneste 15 år. Samtidig er der kommet stadig mere fokus på, at såvel udenlandske som danske virksomheder og deres arbejdstagere ikke presser danske løn- og arbejdsvilkår negativt gennem social dumping eller arbejdslivskriminalitet. Regeringen og forligspartierne blev med *Aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping* fra 2023 enige om, at der skal udarbejdes en national strategi for den danske indsats mod social dumping og arbejdslivskriminalitet, samt at der skal foretages en analyse af problemernes omfang.

Formålet med undersøgelsen

Formålet med denne undersøgelse er at udvikle en metode til at analysere omfanget af social dumping blandt danske virksomheder, der har ansat udenlandske arbejdstagere, samt at få mere viden om udenlandske arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår i Danmark.

Social dumping i analysen

Der findes ikke en fast og universelt accepteret definition på social dumping. Social dumping henfører – i denne undersøgelse – til, at arbejdet bliver udført af udenlandske arbejdstagere for virksomheder, der bryder med dansk lovgivning, eller hvor arbejdet bliver udført med løn- og arbejdsvilkår, der er mindre gunstige end overenskomster inden for de pågældende områder. Dermed lægger vi os op ad de nordiske definitioner på social dumping, hvor fællestrækket er, at social dumping er relateret til, at arbejdet bliver udført af udenlandske arbejdstagere.

Vi har analyseret omfanget af social dumping ud fra en risikotilgang til begrebet social dumping. Det betyder, at vi anser en virksomhed med udenlandske arbejdstagere for at være i risiko for at udføre social dumping, hvis virksomheden enten overtræder lovgivningen vedrørende arbejdsmiljø, skat eller arbejdstilladelser eller betaler flertallet af sine udenlandske arbejdstagere en lavere løn end overenskomsten fastsætter for det pågældende område, se *social dumping (boks)*. Vi bruger således overtrædelse af lovgivningen som en proxy for de arbejdsvilkår, som de udenlandske arbejdstagere kan være udsat for.

Population af virksomheder

Populationen af virksomheder i analysen omfattede CVR-registrerede virksomheder, der i 2022 havde mindst én udenlandsk arbejdstager ansat. Der var 175.189 virk-

somheder i Danmark med mindst én ansat i 2022, og heraf havde 59.355 virksomheder, svarende til 34 %, mindst én udenlandsk arbejdstager ansat. Det har ikke været muligt at medtage udenlandske virksomheder i analysen, da vi kun har meget begrænsede data for udenlandske virksomheder.

Data om risiko for at udføre social dumping

Analysen af risikoen for, at en virksomhed udfører social dumping, baserer sig på datakilder om løn samt myndighedsdata om lovovertrædelser, se *Løn- og myndighedsdata (boks)*. Det er imidlertid ikke alle virksomheder, vi har data for.

De små virksomheder med under 10 arbejdstagere har ikke samme indberetningspligt til Danmarks Statistik som større virksomheder og skal således ikke indberette medarbejdernes jobfunktion. Derfor har vi i mindre grad information om lønniveauet for arbejdstagere i forskellige jobgrupper i de små virksomheder end for arbejdstagere i de større virksomheder.

Data om lovovertrædelser er i overvejende grad baseret på Arbejdstilsynets tilsyn og i langt mindre grad på overtrædelser af skattelovgivningen eller udlændingelovgivningen. Fra Arbejdstilsynet har vi oplysninger om, hvorvidt der er foretaget et tilsynsbesøg på virksomheden, og om det har medført en reaktion fra Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynet foretager ikke tilsyn på alle virksomheder, men udvælger sine besøg, således at virksomheder inden for fx bygge- og anlægsbranchen har større chance for at blive udvalgt til et tilsyn end fx virksomheder, der udelukkende har kontorarbejdspladser.

Vi har løn- og/eller myndighedsdata for 33.494 virksomheder ud af 59.355 virksomheder i populationen, hvilket svarer til 56,4 % af virksomhederne. Der er 7.131 virksomheder, der er i risiko for at udføre social dumping, hvilket svarer til 21,3 % af de virksomheder, hvor vi har data om løn- og/eller myndighedsdata.

Metode til at bestemme risikoen for social dumping for alle virksomheder

Vi bestemmer omfanget af risikoen for social dumping blandt alle virksomheder i populationen baseret på data for de 56,4 % af virksomheder, hvor vi har løn- og/eller myndighedsdata. Vi anvender den statistiske metode Random Forest til at bestemme det samlede omfang af risikoen for social dumping blandt virksomheder med udenlandske arbejdstagere, se *Random Forest (boks)*. Metoden gør det muligt at identificere risikoen for social dumping også blandt de virksomheder, hvor vi ikke har løn- eller myndighedsdata.

Metoden anvender karakteristika fra de virksomheder og deres ansatte, hvor vi har løn- og/eller myndighedsdata til at forudsige, om de virksomheder, hvor vi ikke har

løn- eller myndighedsdata, er i risiko for at udføre social dumping. Vi bruger således de tilgængelige data for 56,4 % af virksomhederne til at forudsige risikoen for social dumping blandt de 43,6 % af virksomhederne, hvor der ikke er tilgængelige data om løn- og/eller myndighedsdata.

Risikoen for social dumping i virksomhed

Samlet set er der risiko for, at der finder social dumping sted i 23,4 % af de 59.355 virksomheder, der har udenlandske arbejdstagere ansat. Populationen af virksomheder i undersøgelsen inkluderer praktisk talt alle udenlandske arbejdstagere, der arbejder i en CVR-registreret virksomhed i Danmark. Den gennemsnitlige risiko for, at en udenlandsk arbejdstager arbejder i en virksomhed, der udfører social dumping, er 38,4 %. Potentielt kan mere end en tredjedel af de udenlandske arbejdstagere i Danmark være udsat for social dumping i disse virksomheder.

Løn, arbejdstimer og uddannelse er vigtige faktorer til at forudsige risikoen for social dumping

Virksomheder, der ansætter udenlandske arbejdstagere med et lavt uddannelsesniveau, betaler lav løn, og hvor arbejdstagerne arbejder mange timer, er også de virksomheder, der er i høj risiko for at udføre social dumping. Derimod er virksomheder, der ansætter udenlandske arbejdstagere med højt uddannelsesniveau, betaler høj løn, og hvor arbejdstagerne arbejder færre timer, i mindre risiko for at udføre social dumping.

Størst risiko for social dumping inden for bygge- og anlægsbranchen

Risikoen for, at virksomhederne udfører social dumping, er størst inden for Bygge- og anlægsbranchen (40,5 %), Landbrug (28,1 %) og Hotel- og restaurationsbranchen (25,8 %). Risikoen for social dumping er mest udbredt inden for den private sektor. Der er også en tendens til, at der er større risiko for, at små virksomheder udfører social dumping end større virksomheder.

Udenlandske arbejdstageres lønforhold

Bygge- og anlægsbranchen, Landbrug og Hotel- og restaurationsbranchen er også de brancher, vi har haft fokus på i undersøgelsens kvalitative interviews med udenlandske arbejdstagere og personer med kendskab til deres løn- og arbejdsvilkår. Vores data omhandler især Bygge- og anlægsbranchen. De følgende resultater baserer sig på dette kvalitative datamateriale.

Generelt peger vores interviews på, at lav løn er et centralt problem for udenlandske arbejdstagere, og at flere udenlandske arbejdstagere oplever, at de er udsat for

arbejdsforhold, hvor de får en løn, der er lavere end deres danske kolleger i samme arbejdsfunktion. Udenlandske arbejdstagere er også i nogle tilfælde udsat for at få løn for færre timer, end de har arbejdet, eller for ikke at få kompensation ved overarbejde. I de grovere tilfælde er der beretninger om, at udenlandske arbejdstagere slet ikke får løn for det arbejde, de har udført, at de er udsat for ulovlige lønfradrag eller skal betale returkommission.

Udenlandske arbejdstageres arbejdsmiljø

Udenlandske arbejdstagere oplever også, at de er udsat for et arbejdsmiljø, hvor der er ringe sikkerhed, og hvor arbejdsmiljølovgivningen bliver overtrådt. Flere udenlandske arbejdstagere beretter om, at de ofte bliver bedt om at udføre det mest risikofyldte arbejde. De beretter samtidig, at sikkerheden og sikkerhedsudstyret ofte er ringere end det, som arbejdsgiveren stiller til rådighed for deres danske kolleger.

De udenlandske arbejdstagere er i flere tilfælde udsat for et arbejdsmiljø, hvor de oplever højt arbejdspress, manglende mulighed for pauser samt diskrimination og krænkende handlinger fra kolleger og ledere, fx i form af chikane og trusler.

Således bekræfter vores interviews, at lav løn og dårligt arbejdsmiljø er arbejdsvilkår, som de udenlandske arbejdstagere udsættes for.

Udenlandske arbejdstagere i et afhængighedsforhold til arbejdsgiveren

Vores interviews peger endvidere på, at udenlandske arbejdstagere kan komme i et afhængighedsforhold til deres arbejdsgiver, hvis arbejdsgiveren også er deres boligudlejer. Kvaliteten af disse boliger kan variere, og flere udenlandske arbejdstagere beretter om høje huslejer, samtidig med at boligerne fx mangler varmt vand, elektricitet, eller at der bor flere sammen, end boligen er beregnet til. Dette afhængighedsforhold gør samtidig de udenlandske arbejdstagere mere sårbare over for udnyttelse, da de også risikerer at miste deres bolig, hvis de bliver fyret eller opsiger ansættelsesforholdet. Endelig har manglende sprogkunderskaber for mange udenlandske arbejdstagere den betydning, at de er usikre på, om de kan finde et andet job, hvis de mister det job, de har. Det kan føre til, at de ønsker at undgå konflikter med arbejdsgiveren og accepterer vilkår, som danske arbejdstagere ikke vil acceptere.

Konklusion – udenlandske arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår

Udenlandske arbejdstagere i danske virksomheder er i risiko for at blive udsat for social dumping. For 23,4 % af danske virksomheder med udenlandske arbejdstagere var der i 2022 risiko for, at de udførte social dumping. 38,4 % af de udenlandske arbejdstagere i danske virksomheder arbejdede i disse virksomheder.

De kvalitative analyser understøtter, at udenlandske arbejdstagere kan være udsat for løn- og arbejdsvilkår, der er ringere end deres danske kollegers, og at de i nogle tilfælde er udsat for vilkår, der er i strid med dansk lovgivning.

Fakta om undersøgelsen

Analysen af omfanget af virksomheder, der er i risiko for at udføre social dumping, er baseret på data fra registre på Danmark Statistik (DST), fra forskellige myndigheder og fra offentligt tilgængelige overenskomster. Analysen gælder for år 2022, hvor vi har flest tilgængelige data fra.

Lønniveau for udenlandske arbejdstagere samt karakteristika for virksomhederne og deres ansatte er baseret på registre fra DST. Vi har knyttet oplysninger om overenskomsternes mindsteløn for arbejdstagernes forskellige jobtyper til hver enkelt arbejdstager. Data om virksomhedernes arbejdsmiljø har vi fået fra Arbejdstilsynet, data om virksomhedernes skatteregulering har vi fået fra Skattestyrelsen, og data om virksomhedernes overtrædelse af udlændingelovgivningens bestemmelser om arbejdstilladelser har vi fået fra Politiet. Alle analyser er foretaget på pseudonymiseret data under DST forskerordning.

De udenlandske arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår er blevet undersøgt gennem interviews med faglige informanter og udenlandske arbejdstagere.

Random Forest

Analysen af risikoen for, at en virksomhed udfører social dumping, baserer sig på Random Forest-metoden. Det er en metode inden for maskinlæring, der bruges til regressionsanalyse. Den består af mange modeller (beslutningstræer), hvor hver model (træ) trænes på en tilfældig delmængde af data og anvender tilfældige undergrupper af variabler. Den endelige forudsigelse opnås ved at kombinere resultaterne fra alle modeller (træer).

Social dumping

En dansk virksomhed med udenlandske arbejdstagere anses i denne undersøgelse for at være i risiko for at udføre social dumping, *enten* hvis virksomheden underbetaler sine udenlandske arbejdstagere (A) *eller* overtræder lovgivningen (B):

- A. Virksomheden foretager systematisk underbetaling i mindst 50 % af de månedlige lønsedler til virksomhedens udenlandske arbejdstagere, hvor timelønnen ligger mindst 5 % under mindsteløn for den toneangivende overenskomst inden for de pågældende faglige områder.
- B. Virksomheden overtræder lovgivningen på én af følgende måder:
 - Alvorlig overtrædelse af arbejdsmiljøloven, som har medført et forbud eller strakspåbud fra Arbejdstilsynet (AT) i 2022
 - Gentagne overtrædelser af arbejdsmiljøloven, som har medført mindst to påbud fra AT i 2022
 - Overtrædelser af arbejdsmiljøloven i 2022, der har medført et påbud, og hvor virksomheden tidligere (i 2017-2021) enten har fået et forbud, et strakspåbud eller et påbud fra AT eller har fået en skattereulering
 - Overtrædelse af udlændingelovens regler om arbejdstilladelse i 2022.

Vi anvender således overtrædelse af lovgivning som en proxy for de arbejdsvilkår, som udenlandske arbejdstagere kan være udsat for.

Løn- og myndighedsdata

Undersøgelsen bygger på følgende data:

- Løndata for 29.793 virksomheder. 3.434 af virksomhederne foretager systematisk underbetaling, svarende til 11,5 % af virksomhederne med løndata.
- Myndighedsdata, primært fra AT's tilsynsbesøg, for 10.350 virksomheder. 3.830 af virksomhederne overtræder lovgivningen, svarende til 37,0 % af virksomheder med myndighedsdata.
- Løn- og/eller myndighedsdata for 33.494 virksomheder. Bemærk, at der er nogle virksomheder, som vi har både løn- og myndighedsdata for.
- 7.131 virksomheder opfylder betingelserne for at være i risiko for social dumping, svarende til 21,3 % af virksomheder med data.

Hovedresultater: Risiko for social dumping i danske virksomheder med udenlandske arbejdstagere
VIVE/2025
HR_302667