

Misvisende Vive-rapport om social dumping

VIVE har i dag offentliggjort en analyserapport om omfanget af social dumping på det danske arbejdsmarked. Rapporten konkluderer, at omfanget af social dumping for internationale medarbejdere er massivt på det danske arbejdsmarked. Konkret finder de, at der i 1 ud af 4 danske virksomheder (23,4 pct.), hvor der er udenlandske arbejdstagere ansat, er risiko for social dumping. Disse virksomheder beskæftiger 38,4 pct. af de udenlandske arbejdstagere. 4 ud af 10 udenlandske medarbejdere er ifølge VIVE således i risiko for social dumping.

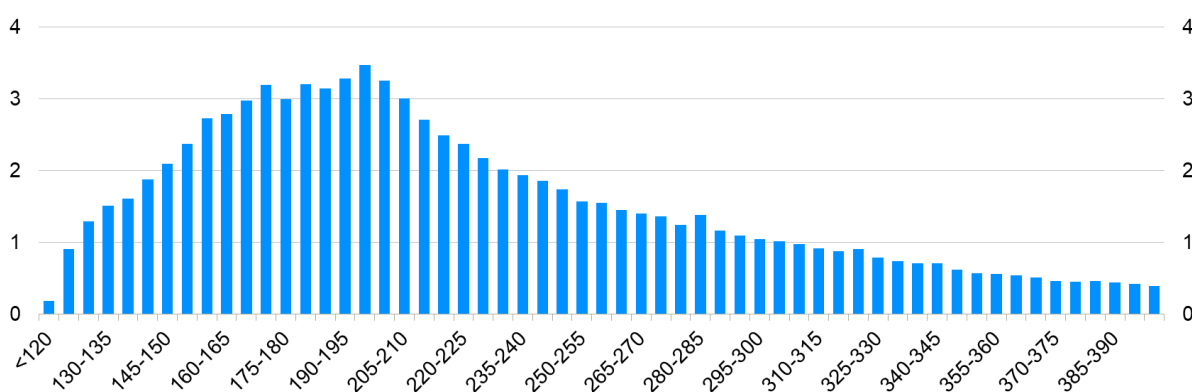
VIVE's konklusioner er ud af trit med virkeligheden på et dansk arbejdsmarked med en overenskomstdækning på over 80 pct., og hvor løn- og ansættelsesvilkår generelt er gode. Det bliver også illustreret af, at VIVE finder en risiko for social dumping på 18,6 pct. i den offentlige sektor, hvor samtlige medarbejdere er på overenskomst.

VIVE's overdrevne estimat for social dumping afspejler en række tvivlsomme metodiske og datamæssige valg i analysen, jf. nedenfor hvor kritikken er uddybet. Hvor VIVE fx anvender indkomststatistik til at beregne timelønnen, burde man anvende lønstatistik, som er mere pålidelig, ikke mindst hvad angår lønniveauerne nederst i lønfordelingen.

Ser man i stedet på opgørelser baseret på lønstatistik, er det vanskeligt at forene aflønningen af udenlandske medarbejdere på det danske arbejdsmarked med VIVE's konklusioner om massiv social dumping. Kun 0,2 pct. af de udenlandske lønmodtagere får fx en timeløn under 120 kr., og 90 pct. får mere end 150 kr. pr. time.

Figur 1. Aflønning af udenlandske medarbejdere på det danske arbejdsmarked, 2023

Timefortjeneste (kr.) for udenlandske statsborgere i Danmark, lønfordeling i pct.



Anm.: Timeløn er opgjort med den standardberegneede timefortjeneste. 10 pct. af lønfordelingen får en timeløn over 400 kr. og er ikke afbilledet i figuren.

Kilde: Danmarks Statistiks lønregister for 2023.

Tvivlsom metode ligger bag misvisende konklusioner

Rapportens konklusioner kan spores tilbage til en række tvivlsomme metodiske og datamæssige valg i analysen:

- **Usikker datakilde:** VIVE's analyse er baseret på indkomststatistik og ikke lønstatistik. Det er ikke hensigtsmæssigt at måle lønniveauer med indkomststatistik, som ikke er valideret (tjekket for fejl) med det formål at lave lønstatistik og kan derfor indeholde væsentlige fejkilder til opgørelse af lønninger. Lønsammenligninger som i VIVE's analyse kræver data med en høj præcision. Andre større lønanalyser til fx Lønkommissionen fra 2010 eller Lønstrukturkomiteen fra 2021 har af samme grund brugt lønstatistik. Risikoen for fejl er samtidig størst i bunden af lønfordelingen, som netop er analysens fokus. Dermed bliver analysens resultater ekstra følsomme over for disse fejkilder.
- **Usikker kobling til overenskomsternes mindstelønninger:** VIVE laver deres egen kobling mellem medarbejdernes lønninger og relevant overenskomst uden at have detaljeret viden om anvendelsen af overenskomsterne på det danske arbejdsmarked. Det er også en væsentlig fejkilde i analysen. VIVE fastsætter desuden mindstelønninger for medarbejdere, der er dækket af satsløse overenskomster, hvor der ikke er aftalt satser mellem overenskomsternes parter. Metoden forudsætter fejlagtigt, at der findes referenceoverenskomster med mindstelønninger. Det er netop et karakteristika ved den danske model, at der er flere overenskomster inden for samme område.
- **VIVE's analyse skelner ikke mellem det OK-dækkede og det øvrige arbejdsmarked:** VIVE's analyse dækker hele arbejdsmarkedet. Virksomheder med overenskomst vil dermed også kunne falde for metodens kriterie for systematisk underbetaling. Det afspejles blandt andet i den høje andel af offentlige virksomheder i risiko for social dumping, selvom der er fuld overenskomstdækning i hele sektoren.
- **Overtrædelser af lovgivningen er knyttet til virksomhedernes CVR-nr.:** For store virksomheder med mange arbejdssteder under samme CVR-nr. (fx butikskæder, større kommuner mv.) vil lovovertrædelse på ét arbejdssted også gælde for de øvrige arbejdssteder, selvom de overholder reglerne. Samtidig er lovovertrædelserne ikke nødvendigvis knyttet til de internationale medarbejdere, men kan være sket et helt andet sted på virksomheden. Disse forhold vil trække i retning af at overvurdere omfanget af social dumping i forhold til udenlandske lønmodtagere.
- **Lav tærskel for brud på arbejdsmiljøregulering:** I brugen af data fra Arbejdstilsynets afgørelser definerer VIVE social dumping som tilfælde, hvor virksomheden har fået ét strakspåbud. VIVE antager fejlagtigt, at strakspåbud altid indebærer betydelig fare. Ifølge Arbejdstilsynet gives strakspåbud også i situationer uden betydelig fare, f.eks. når det ikke giver mening at vente med at løse problemet. VIVE forholder sig heller ikke til, at strakspåbud er den mest almindelige afgørelsesform over for virksomhederne. I 2022 blev der eksempelvis afgivet 11.951 strakspåbud og 5.601 almindelige påbud.

Der er samtidig en supplerende kvalitativ analyse baseret på interviews med 8 internationale medarbejdere (som suppleres med en tidligere analyse fra Aalborg Universitet) i brancherne bygge- og anlægsbranchen, landbrug og hotel- og restauration. Disse få interviews inden for få brancher bruges til at sige noget om de internationale medarbejders arbejdsvilkår på hele det danske arbejdsmarked. Arbejdsgivernes perspektiv er ikke inddraget i den kvalitative analyse.

Den høje estimerede risiko for social dumping i de private brancher er ifølge VIVE i høj grad drevet af deres kriterier for systematisk underbetaling og ikke overtrædelser af lovgivningen. Derfor er det særligt uheldigt, at analysen anvender et datamateriale for de internationale medarbejders løn med betydelige fejkilder. Sammen med den meget høje risiko for social dumping på tværs af alle brancher bestyrker det mistanken om, at analysens resultater ikke er retvisende.