

November 2018



UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT – HVEM, HVOR OG HVORDAN VI TILTRÆKKER DE RIGTIGE

-AXCELFUTURE

Udenlandsk arbejdskraft – hvem, hvor og hvordan vi tiltrækker de rigtige

Axcelfutures globaliseringsprojekt

November 2018

Forfattere:

Seniorøkonom Jens Hjarsbech, Axcelfuture

Research Assistant Hans Lien Rasmussen, Axcelfuture

Med analytisk bidrag fra:

Copenhagen Economics

Medlemmer af advisory boardet og eksterne eksperter for Axcelfutures globaliseringsprojekt

Jens Lundsgaard

Om Axcelfuture:

Axcelfuture arbejder for, at et sundt investeringsklima og teknologiske fremskridt kan skabe velstand og arbejdspladser til gavn for det danske samfund.

Tænketaenken er skabt på den økonomiske indsigt, at det er investeringer og teknologi, som i samspil med dygtig og højtuddannet arbejdskraft skaber Danmarks velstand og fremtidens job.

Axcelfuture arbejder for, at Danmark skal bevare sin status som forkæmper for international samhandel og økonomisk åbenhed.

AXCELFUTURES GLOBALISERINGSPROJEKT

Globaliseringen er truet. Det står klart, efter Brexit blev en realitet, USA har valgt en protektionistisk præsident, og støtten til globaliseringen generelt er under pres. Samtidig er debatten om udenlandsk arbejdskraft og indvandring ofte blandet sammen. Spørgsmålet om adgang til kvalificeret arbejdskraft fra udlandet hænger ofte sammen med integration af flygtninge og indvandrere.

Axcelfutures advisory board for globalisering med Claus Grube som formand blev givet den opgave at udarbejde anbefalinger til, hvordan vi sikrer, at Danmark – og flest mulige danskere – fortsat kan få gavn af globaliseringen. Samtidig skal det sikres, at danske virksomheder har adgang til kompetencer fra udlandet, som de ikke kan tiltrække fra det danske arbejdsmarked.

Projektets hovedprodukt er to temarapporter, hvor denne rapport er den ene. Den anden har titlen *Sådan sikrer vi fortsatte gevinster af international handel*. Dertil kommer fem kortere notater fra EKF, Copenhagen Economics og et fælles notat fra Landbrug & Fødevarer/Axcelfuture.

Ud over anbefalingerne fra advisory boardet har projektet nydt godt af ekspertbistand fra EKF, Udenrigsministeriet, Erhvervsministeriet, Danmarks Statistik og Copenhagen Economics m.fl. Axcelfuture påtager sig ansvaret for alle oplysninger, vurderinger, fejl og udeladelser i denne rapport.

Advisory board

Tidligere ambassadør Claus Grube (formand)
Bestyrelsesmedlem Kirsten Smedegaard Andersen
Executive Vice President Ola Arvidsson, Arla Foods
Direktør Betina Hagerup, KMD
Director Per Flink Iversen, A.P. Moller - Maersk
Chefkonsulent Michael Bremerskov Jensen, Dansk Erhverv
Bestyrelsesformand Eivind Kolding
Senior Vice President Kenth Kærhøg, Danfoss
Senior Vice President Jens Olivarius, SimCorp
Direktør Kim Nøhr Skibsted, Poul Due Jensens Fond
Cheføkonom Thomas Søby, Dansk Metal
Bestyrelsesmedlem Jørgen Tang-Jensen, VKR Holding
Cheføkonom Frank Øland, Landbrug & Fødevarer

Eksterne eksperter

Kontorchef Kirsten Balling, Danmarks Statistik
Kontorchef Tine Nielsen Hertz, Erhvervsministeriet
Head of Trade and FDI Eva Rytter Sunesen, Copenhagen Economics
Underdirektør Peter Thagesen, DI
Vicedirektør Jan Vassard, EKF Danmarks Eksportkredit
Cheføkonom Jacob Warburg, Udenrigsministeriet

INDHOLDSFORTEGNELSE

Axcelfutures globaliseringsprojekt.....	3
Forord	5
Executive summary	6
Den udenlandske arbejdskraft er stigende i antal og betydning	7
Størstedelen kommer fra EU	7
Den udenlandske arbejdskraft arbejder i Jylland og hovedstadsområdet	8
Udenlandsk arbejdskraft sikrer fortsat økonomisk fremgang	9
Fokus på erhvervsindvandrerne.....	11
Erhvervsindvandrerne kommer hovedsagelig fra Norden eller EU/EØS/EFTA-lande.....	12
Erhvervsindvandrerne er hovedsagelig beskæftiget i det private	12
Erhvervsindvandrerne er relativt højtuddannede.....	14
Erhvervsindvandrernes uddannelse bliver ikke altid udnyttet godt nok	15
Hvor arbejder erhvervsindvandrerne?	17
Højtuddannet udenlandsk arbejdskraft bidrager positivt til dansk økonomi.....	20
Udlændinge kan udglatte konjunkturforløb	21
Højtuddannede udlændinge kan øge eksport og produktivitet.....	21
Erhvervsindvandrere bidrager positivt til de offentlige kasser.....	22
Hvor skal den nødvendige udenlandske arbejdskraft komme fra?	24
Adgangsordninger for udenlandsk arbejdskraft	24
Problemer med ordningerne	27
Vi skal huske den frie bevægelighed i Europa	28
Konkurrencen om den udenlandske arbejdskraft er hård.....	29
Virksomhedens business case: Hvornår kan det betale sig at ansætte i udlandet?	31
Sådan kan vi gøre: Axcelfutures forslag til bedre adgang til højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft .	33
Fjern bøvllet bureaukrati.....	34
Gør fast track-ordningen mere fleksibel	34
Genindfør Greencard-ordningen i en revideret udgave.....	35
Gør de administrative regler bedre.....	35
Gør målrettede tiltag for at tiltrække højtuddannede og højt lønnede	36
Gør det nemmere at fastholde udenlandske studerende	36
Giv en bedre velkomst til udenlandske medarbejdere.....	36
Litteraturliste.....	38

FORORD

Globalisering handler om langt mere end eksport og import frem og tilbage over landegrænserne. Globaliseringen af arbejdskraften spiller en stadig større rolle i dansk økonomi. Tænk, at der lige nu er flere udenlandske ansatte i de danske virksomheder, end der er arbejdsløse i Danmark. Det er et af de interessante tal i denne globaliseringsrapport.

Billigere transport, hurtigere kommunikation og uddybning af den europæiske integration er nogle af de stærke drivkræfter.

Danske virksomheder efterspørger kompetencer, der ikke nødvendigvis findes i Danmark – i hvert fald ikke i tilstrækkeligt omfang. Det vil derfor ofte være nødvendigt for virksomheder at rekruttere fra udlandet for at få besat specialiserede jobfunktioner.

Danske virksomheder er i skarp konkurrence med virksomheder fra hele verden om de største talenter og skarpeste hjerner. Derfor er det ikke nok bare at tilbyde virksomhederne gode muligheder for at hente arbejdskraften ind over grænsen. Det skal også være attraktivt for udlændinge at arbejde og bosætte sig i Danmark. Danmark har meget at byde på gennem et velfungerende samfund, flade strukturer på arbejdspladsen og i samfundet, god "work/life-balance" og fleksibiliteten på arbejdspladserne.

Hvis der er en udfordring, så er det tilstrømningen af lavtuddannet arbejdskraft. Forskellige studier viser, at lavtuddannet udenlandsk arbejdskraft kan have en negativ effekt på indkomstudviklingen for personer med relativt lave lønninger og en negativ effekt på beskæftigelsen.

I denne rapport fokuserer Axcelfuture imidlertid på erhvervsindvandringen og den højtuddannede arbejdskraft. Rapporten ser på, hvilke brancher og hvor i landet erhvervsindvandrerne arbejder, og i hvilket omfang de bidrager til det danske samfund. Og rapporten undersøger, hvordan virksomheder kan tiltrække den rette arbejdskraft, hvilket munder ud i en stribe anbefalinger fra Axcelfutures advisory board for globalisering.

En af anbefalingerne er, at politikerne ikke kan sove i timen. Hvis Danmark skal tiltrække udenlandsk arbejdskraft på en effektiv måde i konkurrence med andre lande, er der brug for løbende at forbedre og tilpasse de indviklede og ofte bureaukratiske regler.

God læselyst

Claus Grube og Jens Hjarsbech

EXECUTIVE SUMMARY

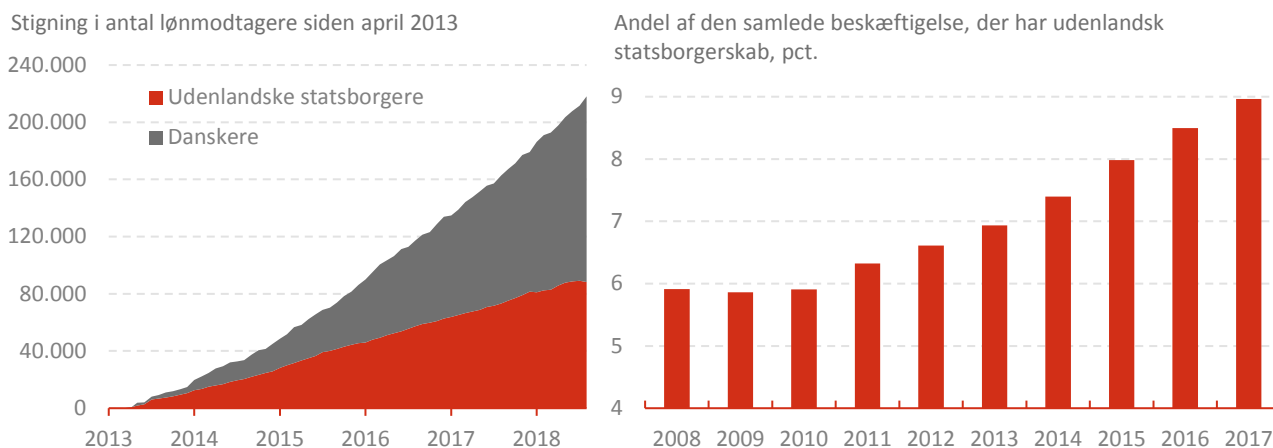
- Danske virksomheder og dansk økonomi er afhængige af arbejdskraft fra udlandet. Af rapporten fremgår det, at der i dag er så mange udenlandske ansatte i de danske virksomheder, at der er flere beskæftigede udlændinge, end der er ledige danskere. I dag udgør 9 pct. af beskæftigelsen således personer med udenlandsk statsborgerskab.
- Rapporten analyserer erhvervsindvandringen og den højtuddannede udenlandske arbejdskraft og dokumenterer, at efterspørgslen efter udenlandsk arbejdskraft ikke er et københavner- eller storbyfænomen. Analyserne viser, at erhvervsindvandrerne og den højtuddannede udenlandske arbejdskraft udgør relativt store dele af beskæftigelsen i både midt,- syd,- og vestjyske kommuner og i hovedstadsområdet.
- Rapporten gør op med myten om, at der er en stor erhvervsindvandring af lavtuddannet arbejdskraft. Rapporten viser, at 24 pct. af erhvervsindvandrerne har en lang videregående uddannelse mod 11 pct. for alle beskæftigede.
- Adgangen til udenlandsk arbejdskraft er en ekstra arbejdskraftreserve, som kan forlænge opsvinget ved at sikre, at virksomhederne har tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft. Det er også en økonomisk buffer, når krisen rammer, fordi den udenlandske arbejdskraft mildner stødet til arbejdsmarkedet, når økonomien bremser op.
- Udenlandsk arbejdskraft er generelt til gavn for dansk økonomi. Når udlændinge kommer hertil for at arbejde, betaler de skat og trækker kun i begrænset omfang på de offentlige kasser og velfærdssystemer. Derfor giver erhvervsindvandringen i gennemsnit et væsentligt positivt bidrag til de offentlige kasser ifølge bl.a. forskning og analyser fra Finansministeriet.
- Ligeledes bidrager erhvervsindvandringen til danske virksomheders økonomi. Ud over at udfylde ledige stillinger, så viser forskning også, at udenlandske eksperter øger produktiviteten og eksporten.
- Det er dog også vigtigt at slå fast, at der kan være bagsider af medaljen for nogle grupper på arbejdsmarkedet. Tilstrømning af lavtuddannet udenlandsk arbejdskraft kan ifølge forskningen således have en negativ effekt på lønnen for lavtuddannede danskere.
- Som rapporten også viser, er Danmark i skarp konkurrence med andre lande om at tiltrække udenlandsk arbejdskraft. Rapporten dokumenterer, at vi står svagt på nogle punkter, da virksomheder kan spare store lønomkostninger ved at ansætte medarbejdere i andre lande som følge af lavere skatter og leveomkostninger.
- Fx viser casen om den danske virksomhed SimCorp, der præsenteres i rapporten, at SimCorp udlægger funktioner til andre lande som følge af mangel på kompetencer i Danmark, og fordi der er store besparelser herved.

DEN UDENLANDSKE ARBEJDSKRAFT ER STIGENDE I ANTAL OG BETYDNING

Siden foråret 2013 er beskæftigelsen i Danmark steget stort set uafbrudt. Det har resulteret i en jobvækst på 218.000 personer frem til august 2018. Heraf har 88.000 udenlandsk statsborgerskab, svarende til at udlændinge har stået for 40 pct. af beskæftigelsesfremgangen, jf. figur 1, venstre.

Stigningen i den udenlandske arbejdskraft har øget den udenlandske arbejdskrafts betydning for den danske økonomi markant. Mens den udenlandske arbejdskraft stod for 6 pct. af den samlede beskæftigelse i 2008, var det tal steget til 9 pct. i 2017, når der måles som fuldtidsbeskæftigede, jf. figur 1, højre. Det svarer til i alt 200.000 fuldtidsbeskæftigede.

FIGUR 1: UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FYLDER MERE OG MERE PÅ DET DANSKE ARBEJDSMARKED



Kilde: Danmarks Statistik og jobindsats.dk.

Note: Venstre figur: Antal beskæftigede, egen sæsonkorrektur. Højre figur: Målt som fuldtidsbeskæftigelse

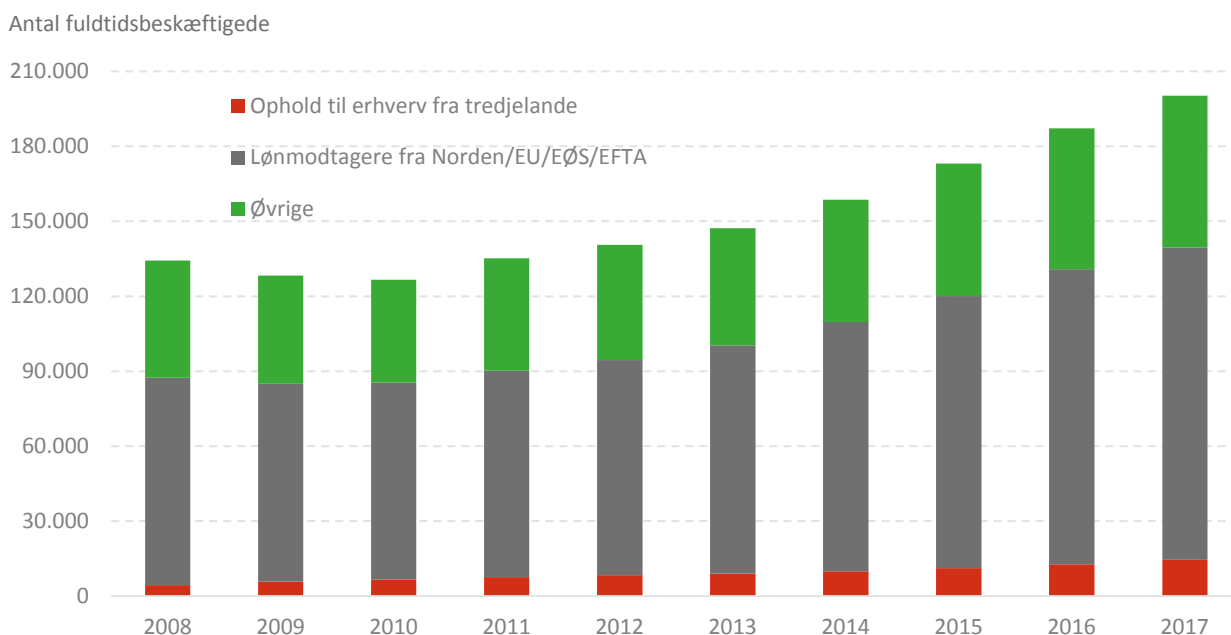
Størstedelen kommer fra EU

En del af de udenlandske statsborgere, der er i beskæftigelse, er i første omgang ikke kommet til Danmark for at arbejde. Det kan fx være flygtninge og familiesammenførte. Størstedelen (70 pct.) er dog kommet til landet med erhvervsformål. Vi definerer her erhvervsformål som personer fra tredjelande, der har opholdsgrundlaget "ophold til erhverv", samt alle lønmodtagere fra Norden, EU, EØS og EFTA som opgjort på jobindsats.dk¹, jf. figur 2. I denne gruppe var der 139.600 fuldtidsbeskæftigede i 2017, hvilket er en stigning på 54.000 siden 2010. Det er særligt nordiske og EU/EØS/EFTA-borgere, der har drevet udviklingen med en stigning på 46.000 siden 2010, svarende til 85 pct. af den samlede stigning i erhvervsindvandringen. Men også erhvervsindvandringen fra tredjelande er steget markant med 120 pct. siden 2010, hvilket dog kun svarer til 8.000 ekstra personer

¹ Personer registreret i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) regnes ikke med i erhvervsindvandrere, da de ikke udfører arbejde for danske virksomheder.

fra den gruppe.

FIGUR 2: STØRSTEDELEN KOMMER FRA EU ELLER ANDRE VESTEUIROPÆISKE LANDE



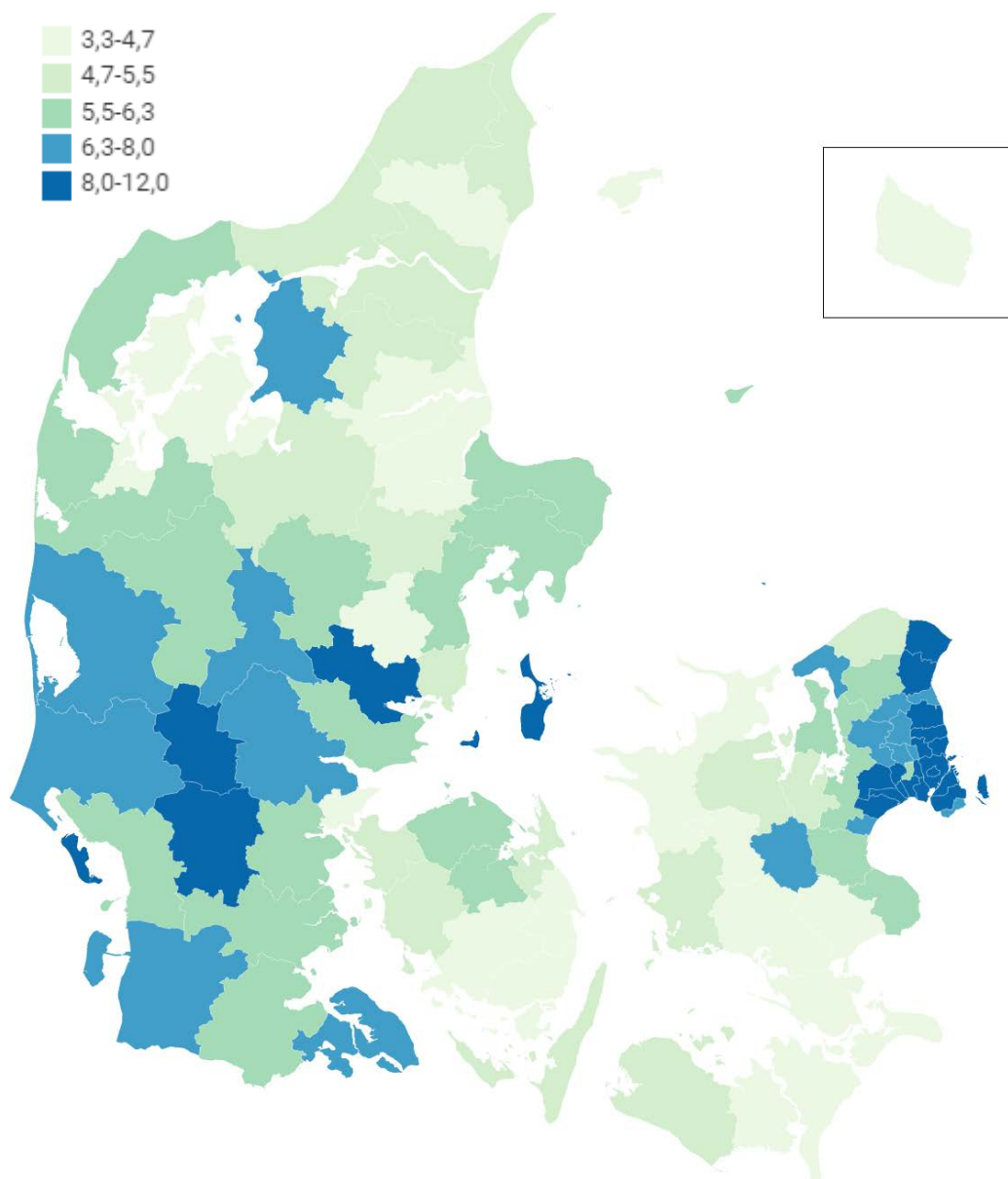
Kilde: jobindsats.dk.

Den udenlandske arbejdskraft arbejder i Jylland og hovedstadsområdet

Den udenlandske arbejdskraft fordeler sig over hele Danmark. Men ser vi på kommuneniveau, tegner der sig alligevel et mønster over, hvilke dele af Danmark der er de mest ivrige arbejdsgivere til udlændinge. Som vi illustrerer i figur 3, er den udenlandske arbejdskraft især koncentreret omkring hovedstadsområdet og Midt-, Vest- og Sydjylland, hvor udenlandske statsborgere ofte udgjorde over 6,3 pct. af de ansatte på arbejdspladser i kommunen i 2016. I de fleste kommuner i Nordjylland samt på Syd- og Vestsjælland og Lolland-Falster udgjorde den udenlandske arbejdskraft mindre end 5,5 pct.

FIGUR 3: ANDEL AF SAMLET ANTAL BESKÆFTIGEDE MED UDENLANDSK STATSBOGERSKAB, NOVEMBER 2016

Andele i pct.



Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik samt egne beregninger

Note: Opgjort for november 2016. Kun personer, der er beskæftiget ultimo november 2016, medtages. Se boks 1 for databeskrivelse.

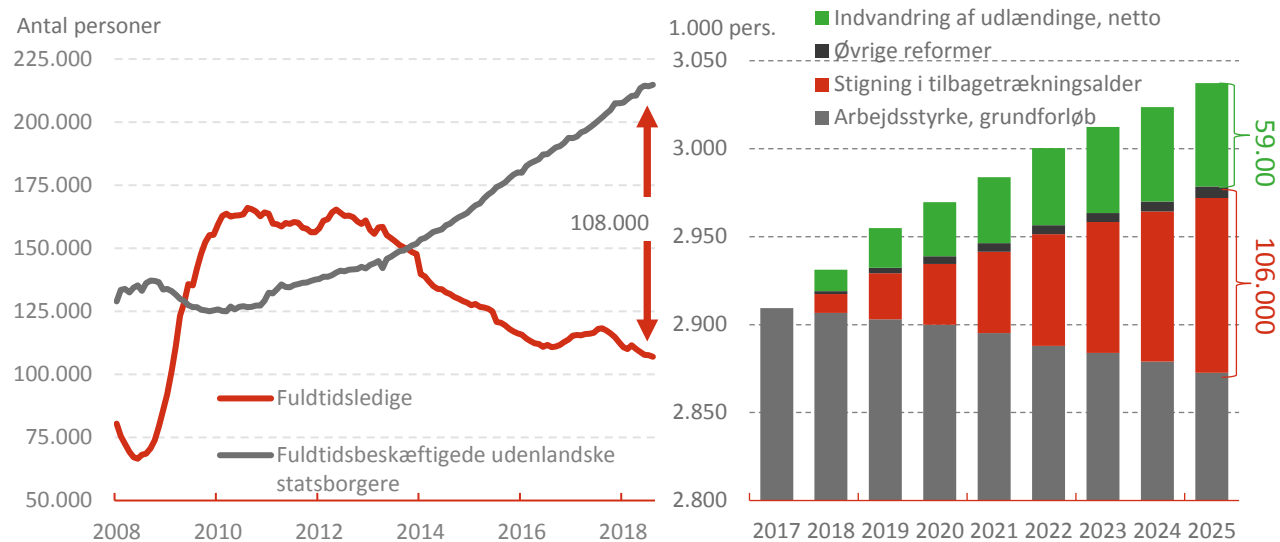
Udenlandsk arbejdskraft sikrer fortsat økonomisk fremgang

Den store fremgang i beskæftigelsen hos både danskere og udlændinge har betydet, at der nu er markant flere udlændinge i arbejde i Danmark, end der er ledige personer på arbejdsmarkedet. Faktisk har antallet af udlændinge oversteget antallet af ledige siden 2014, og forskellen er nu på 108.000 fuldtidspersoner, jf. figur 4. Dette kommer til at fortsætte de kommende år. De økonomiske vismænd forudsætter i deres fremskrivning frem mod 2025, at arbejdsstyrken vokser med 59.000

udlændinge (De Økonomiske Råd, 2018). Uden denne stigning risikerer dansk økonomi meget hurtigt en arbejdskraftmangel til sådan en grad, at det vil bremse den økonomiske vækst.

Danske virksomheder ville have meget svært ved at opretholde produktionen i Danmark uden adgang til udenlandsk arbejdskraft. Det vil alternativt forudsætte en markant udvidelse af arbejdsstyrken, som ville kræve omfattende arbejdsudbudsreformer.

FIGUR 4: VI ER OG BLIVER AFHÆNGIGE AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT



Kilde: Venstre: Danmarks Statistik og jobindsats.dk. Højre: De Økonomiske Råd, 2018

Note: Venstre: Egen sæsonkorrektur af antal fuldtidsbeskæftigede udenlandske statsborgere.

FOKUS PÅ ERHVERVSINDVANDRERNE

Vi dykker nu længere ned i erhvervsindvandrerne. Vi definerer her erhvervsindvandrere som personer fra tredjelande, der har opholdsgrundlaget "ophold til erhverv", samt alle lønmodtagere fra Norden, EU, EØS og EFTA som opgjort på jobindsats.dk. Via data fra jobindsats.dk kan vi bl.a. opgøre, hvilke brancher erhvervsindvandrerne arbejder i. Og gennem registerdata fra Danmarks Statistik er vi i stand til at undersøge erhvervsindvandrernes uddannelsesbaggrund og endda de funktioner, de bestrider i deres arbejde.

BOKS 1: BESKRIVELSE AF REGISTERDATA OM UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

I det følgende analyserer vi den udenlandske arbejdskraft, bl.a. gennem registerdata fra Danmarks Statistik. Vi benytter os af befolknings- og lønmodtagerregistre og registre for uddannelse og opholdsgrundlag.

Vi udvælger borgere med udenlandsk statsborgerskab, som har bopæl i Danmark primo 2017. Det betyder, at vi frasorterer borgere med dansk, færøsk, grønlandsk og ukendt statsborgerskab.

Dernæst udvælges de udenlandske statsborgere, som var i beskæftigelse i november 2016, i tråd med opgørelsen af den registerbaserede arbejdsmarkedsstatistik. Dermed undgår vi, at personer fx har flere forskellige jobfunktioner i undersøgelsen, og vi sikrer, at de kun har arbejde i én kommune, når vi ser nærmere på erhvervsindvandrernes beskæftigelse i kommunerne. Samtidig er det kutyme at bruge november i arbejdsmarkedsstatistikker.

Ved kommunespecifikke variable betragtes kun det job, hvor en given udenlandsk medarbejder lægger flest løntimer i de tilfælde, hvor en medarbejder har flere job. Derudover ser vi bort fra folk med bopæl på Christiansø (af fortrolighedshensyn), eller hvor bopælskommunen er uoplyst i de tilfælde, hvor vi analyserer kommuneniveauer.

Erhvervsindvandrerne er defineret som statsborgere fra Norden, EU/EØS og Schweiz, samt personer fra tredjelande med erhverv som opholdsgrundlag, identificeret ud fra registeret for opholdstilladelser. Vi frasorterer derfor de udenlandske statsborgere, som ikke figurerer i registeret for opholdstilladelser primo 2017. Når vi bruger oplysninger om opholdstilladelse, er den gældende opholdstilladelse den mest erhvervsrettede.

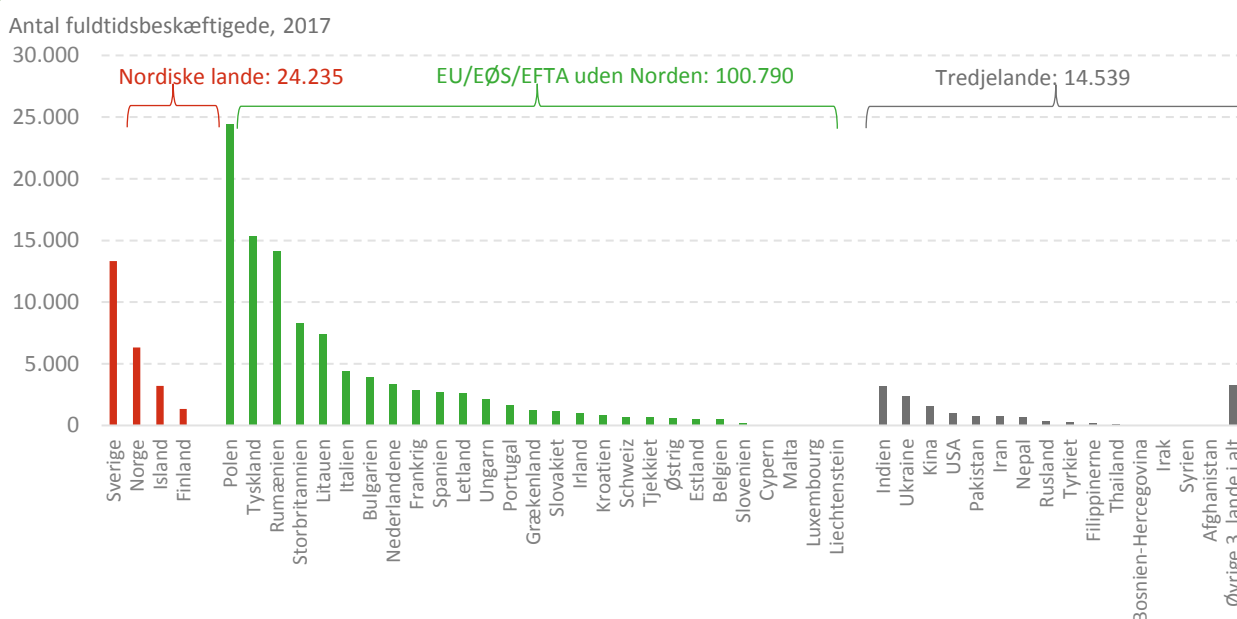
Vi benytter registeret for højst fuldførte uddannelse til at identificere de højtuddannede erhvervsindvandrere. Vi frasorterer derfor personer, som ikke figurerer i registeret for højst fuldførte uddannelser primo 2017.

Dermed står vi tilbage med en population på 187.933 udenlandske statsborgere, som har bopæl i Danmark, er i beskæftigelse i november 2016, og som figurerer i registeret for opholdstilladelser og højst fuldførte uddannelser. Af de 187.933 udenlandske statsborgere er 110.065 erhvervsindvandrere, efter ovenstående definition, og 52.318 af de 110.065 er mellem- eller højtuddannede. Populationen på 187.933 individer er ikke det fulde antal af udenlandsk arbejdskraft, men er det antal, hvor der er datagrundlag til uddannelses-, opholdskategorisk- og kommunespecifik analyse.

Erhvervsindvandrerne kommer hovedsagelig fra Norden eller EU/EØS/EFTA-lande

Erhvervsindvandringen domineres af nordiske lande og øvrige lande i EU/EØS/EFTA². Særligt Polen, Tyskland, Rumænien og Sverige dominerer optællingen af erhvervsindvandrere i figur 5. Der var i alt godt 24.000 fuldtidsbeskæftigede fra nordiske lande i 2017 og hele 101.000 fra øvrige EU/EØS/EFTA-lande. Tredjelande fylder relativt lidt med 14.500 fuldtidsbeskæftigede. Heraf kom de 3.200 fra Indien, 2.400 fra Ukraine, 1.600 fra Kina og 1.000 fra USA. Når så stor en del af erhvervsindvandrerne kommer fra Norden eller EU/EØS/EFTA-lande, er det vigtigt, at debatten om adgangen til udenlandsk arbejdskraft også fokuserer på, hvordan vi bliver bedre til at tiltrække lande herfra, og ikke kun fra tredjelande.

FIGUR 5: ERHVERVSINDVANDRERNE KOMMER HOVEDSAGELIG FRA NORDEN ELLER EU/EØS/EFTA-LANDE



Kilde: Jobindsats.dk

Note: Vi definerer her erhvervsindvandrere som personer fra tredjelande, der har opholdsgrundlaget "ophold til erhverv", samt alle lønmodtagere fra Norden, EU, EØS og EFTA som opgjort på jobindsats.dk.

Erhvervsindvandrerne er hovedsagelig beskæftiget i det private

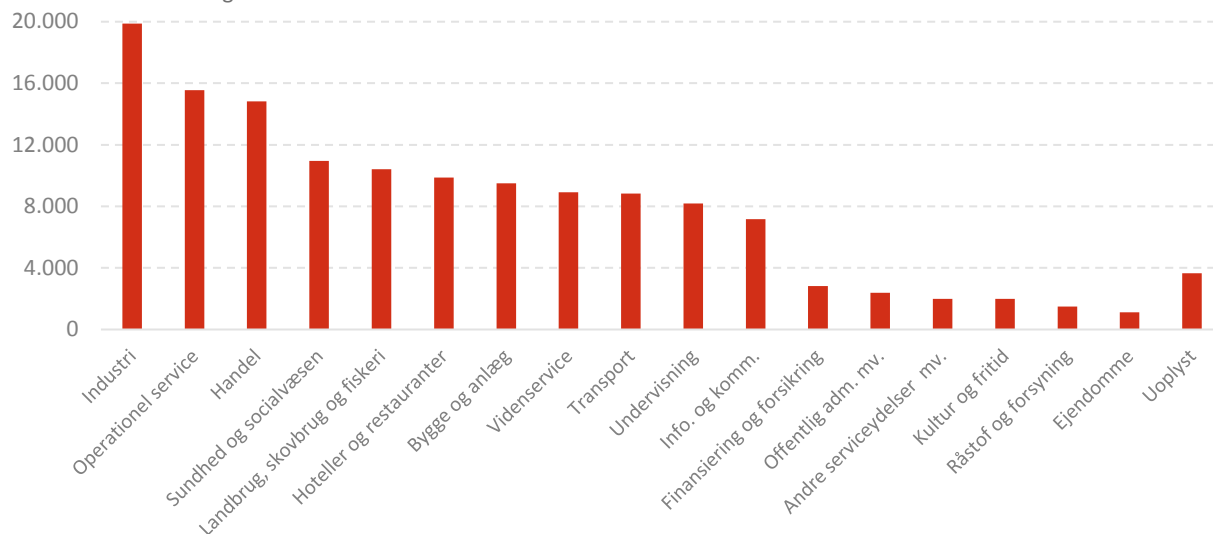
Erhvervsindvandrerne er i høj grad beskæftiget i industrien, jf. figur 6. Knap 20.000 var i 2017 beskæftiget i den branche, mens brancherne operationel service (fx rengøring) og handel beskæftigede hhv. 15.500 og 14.800 erhvervsindvandrere. I den anden ende ligger brancher som forsyning, salg og udlejning af ejendomme mv.

² EFTA (Den Europæiske Frihandelssammenslutning/European Free Trade Association) er en international frihandelsorganisation med fire medlemsstater: Island, Liechtenstein, Norge og Schweiz.

EØS (Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde) er den betegnelse, som bruges om det fælles økonomiske område, der er dannet ved EØS-aftalen mellem tre af EFTA-landene og EU. EØS-landene er: alle 28 EU-lande, Norge, Island og Liechtenstein. Statsborgere fra nordiske lande samt statsborgere fra EU/EØS og Schweiz kan opholde sig i Danmark efter EU-reglerne om fri bevægelighed for personer og tjenesteydelser.

FIGUR 6: ERHVERVSINDVANDRERNE ER OFTEST BESKÆFTIGET I INDUSTRIEN

Antal fuldtidsbeskæftigede i 2017

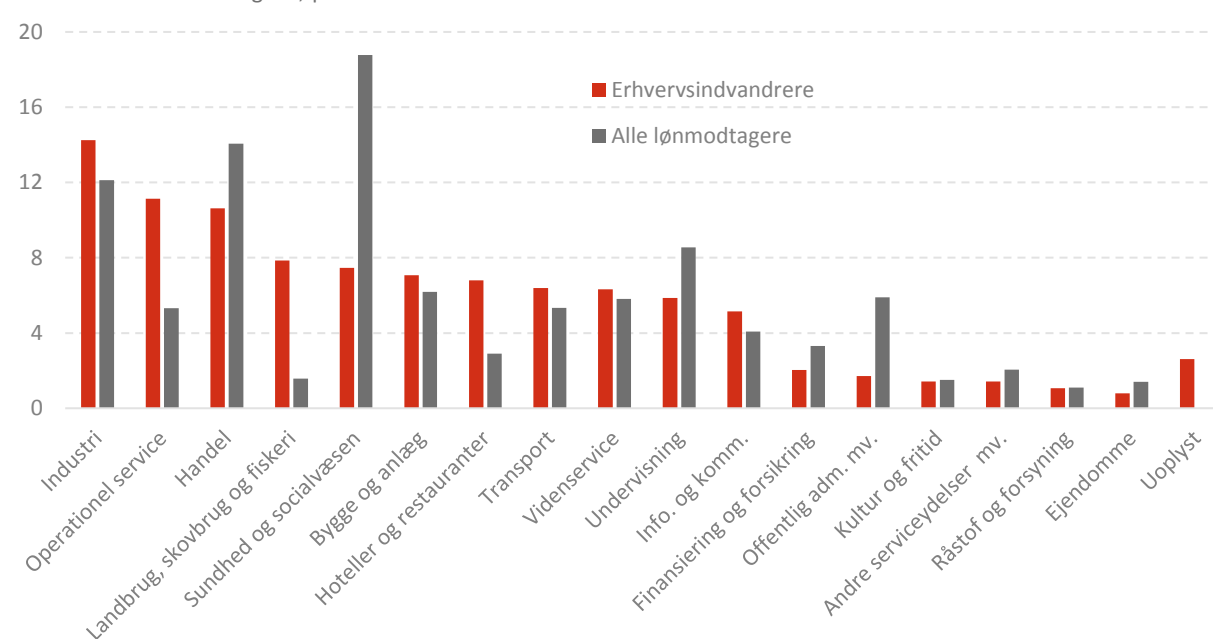


Kilde: jobindsats.dk

Erhvervsindvandrerne er i væsentlig mindre grad beskæftiget i brancher præget af offentlige arbejdspladser som social- og sundhedsvæsen, undervisning, offentlig administration mv. samt handelsbranchen, sammenlignet med hele arbejdsmarkedet. Omvendt er de overrepræsenteret i brancher som operationel service, landbrug samt hoteller og restauranter og til dels industrien. Det fremgår af figur 7, der viser branchefordelingen for hhv. erhvervsindvandrere og hele arbejdsmarkedet i 2017. For eksempel arbejder 7,5 pct. af erhvervsindvandrerne i branchen sundhed og socialvæsen, mens det gælder for knap 19 pct. af det samlede arbejdsmarked.

FIGUR 7: ERHVERVSINDVANDRERNE ER HOVEDSAGELIG BESKÆFTIGET I DET PRIVATE

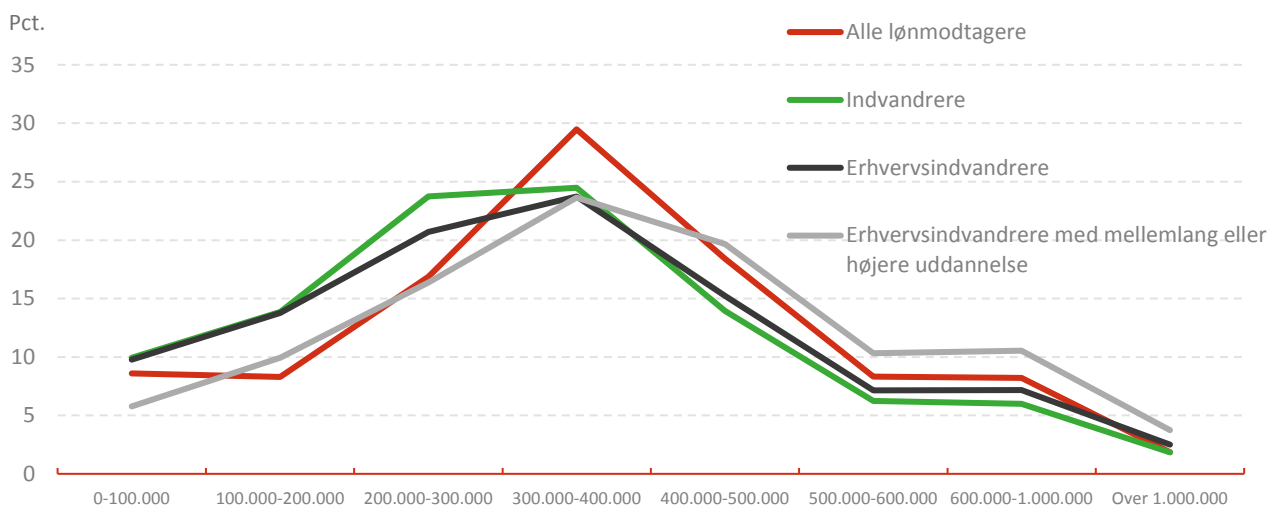
Andel af fuldtidsbeskæftigede, pct.



Kilde: jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger

Holder vi de udenlandske arbejdstagers løn op mod det samlede arbejdsmarked, er der tegn på, at indvandrere og erhvervsindvandrere oftere er beskæftiget i lavtlønsjob. Mens en tredjedel af alle lønmodtagere har en årsløn på mellem 0 og 300.000 kr., gælder det 48 pct. af alle indvandrere og 44 pct. af alle erhvervsindvandrere, jf. figur 8. Omvendt har 44 pct. af erhvervsindvandrere med en mellemlang eller længere videregående uddannelse en årsløn på 400.000 kr. eller mere, mens det gælder for 37 pct. af alle lønmodtagere og kun 28 pct. af alle indvandrere.

FIGUR 8: INDVANDRERE HAR OFTERE ET LAVTLØNSJOB END RESTEN AF ARBEJDSMARKEDET



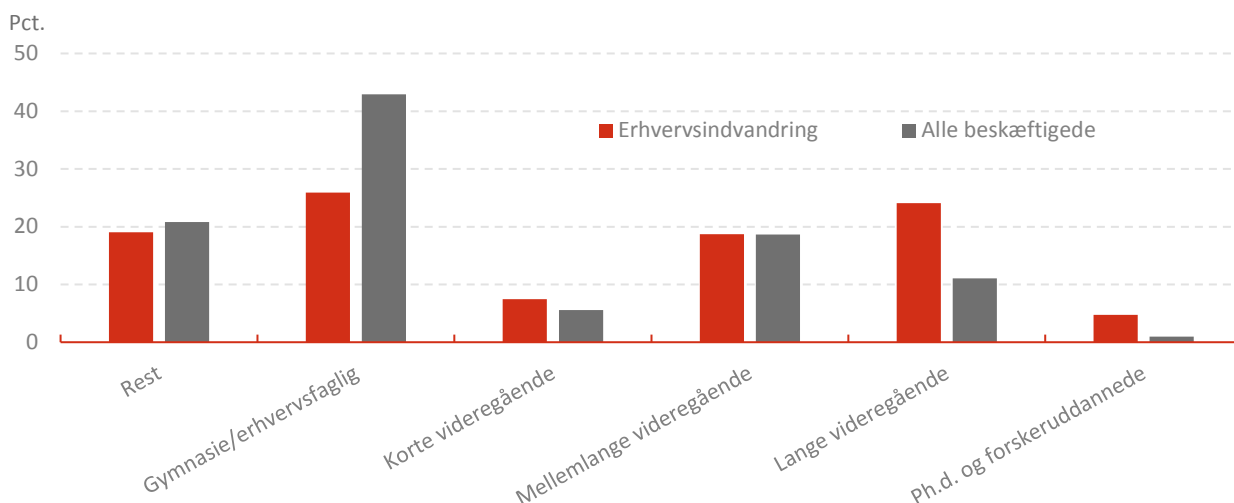
Kilde: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik

Note: Figuren viser for hver befolkningsgruppe, hvor stor en del heraf, der har en indkomst i de enkelte intervaller. Opgjort for november 2016. Alle lønmodtagere med mere end 20 løntimer om ugen. Vi ser bort fra indvandrere med studie som opholdskategori.

Erhvervsindvandrerne er relativt højtuddannede

Sammenligner vi med alle beskæftigede i november 2016, har erhvervsindvandrerne et relativt højt uddannelsesniveau, jf. figur 9. Mens 43 pct. af alle beskæftigede har en gymnasial eller erhvervsfaglig uddannelse som den højst fuldførte uddannelse, gælder det for 26 pct. af erhvervsindvandrerne. Omvendt har 24 pct. af erhvervsindvandrerne en lang videregående uddannelse mod 11 pct. for alle beskæftigede, og 5 pct. har en ph.d.-grad eller anden forskeruddannelse mod 1 pct. af alle beskæftigede.

FIGUR 9: ERHVERVSINDVANDRERNES UDDANNELSE ER HØJERE END FOR ALLE BESKÆFTIGEDE

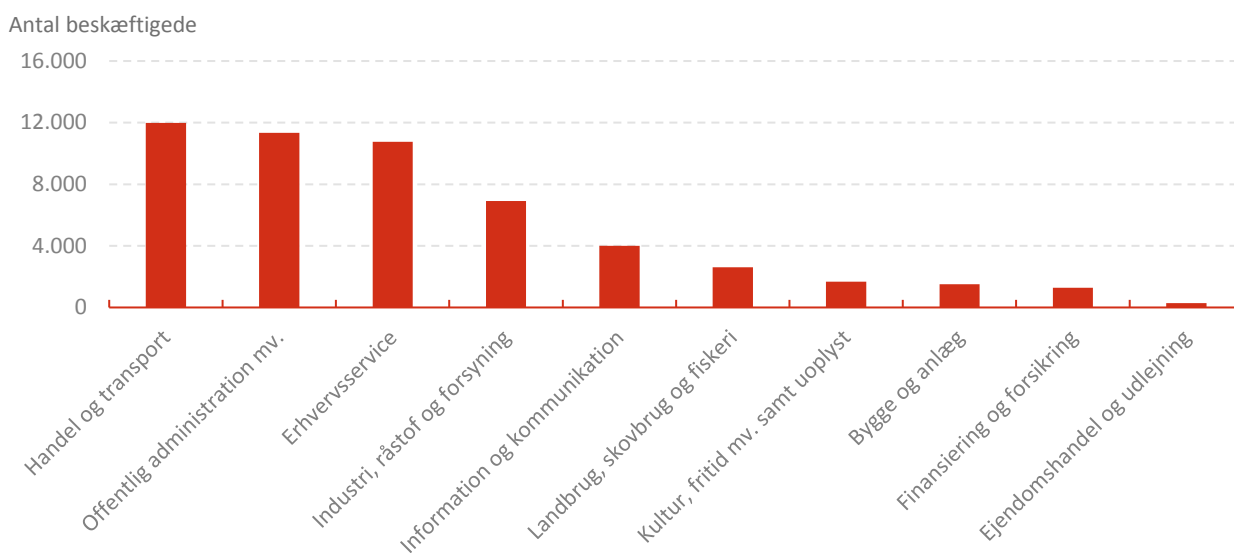


Kilde: Registerdata og statistikbanken.dk fra Danmarks Statistik samt egne beregninger

Note: Opgjort for november 2016. Kun personer, der er beskæftiget ultimo november 2016, medtages. Bacheloruddannelser er indeholdt i mellemlange videregående uddannelser.

Det er hovedsagelig servicebrancherne handel og transport, offentlig administration, undervisning og sundhed samt erhvervs-service, der benytter sig af den uddannede erhvervsindvandring – 65 pct. af de mellem- eller højtuddannede erhvervsindvandrere arbejder i de tre branchegrupper. 13 pct. arbejder i industrien, svarende til 6.904 personer, jf. figur 10.

FIGUR 10: MELLEM- OG HØJTUDDANNEDE ERHVERVSINDVANDRERE ARBEJDER OFTEST I SERVICE



Kilde: Registerdata og statistikbanken.dk fra Danmarks Statistik samt egne beregninger

Note: Opgjort for november 2016. Kun personer, der er beskæftiget ultimo november 2016, medtages. Bachelor/mellemlang videregående uddannelse eller højere. Kultur, fritid og anden service af blevet lagt sammen med uoplyst.

Erhvervsindvandrernes uddannelse bliver ikke altid udnyttet godt nok

Ser vi nærmere på de højtuddannede erhvervsindvandreres jobfunktioner, er der dog tegn på, at de

højtuddannede ikke altid kan udnytte uddannelsen til fulde. Mens 49 pct. af de højtuddannede erhvervsindvandrere fx arbejder i jobfunktioner, der forudsætter viden på højeste niveau, er det tilsvarende tal for alle beskæftigede med lang videregående uddannelse 65 pct., jf. figur 11. Jobfunktioner, der falder under andet manuelt arbejde, er derimod overrepræsenteret blandt højtuddannede erhvervsindvandrere.

En årsag hertil er, at udlændinges uddannelser ikke altid passer til det danske arbejdsmarked. Det er derfor ikke altid muligt for indvandrerne at bruge deres uddannelse på det danske arbejdsmarked. For eksempel ved vi, at en meget stor del af dem, der er kommet til Danmark gennem Greencard-ordningen, arbejder med "andet manuelt arbejde", jf. De Økonomiske Råd (2017). Adgang gennem Greencard-ordningen afhang bl.a. af ansøgerens uddannelse, og som De Økonomiske Råd (2017) argumenterer for, blev disses uddannelse ofte ikke brugt tilstrækkeligt, da indvandrere på den ordning ofte er ansat i ufaglærte jobs, og mange har relativt lave indkomster, jf. De Økonomiske Råd (2017).

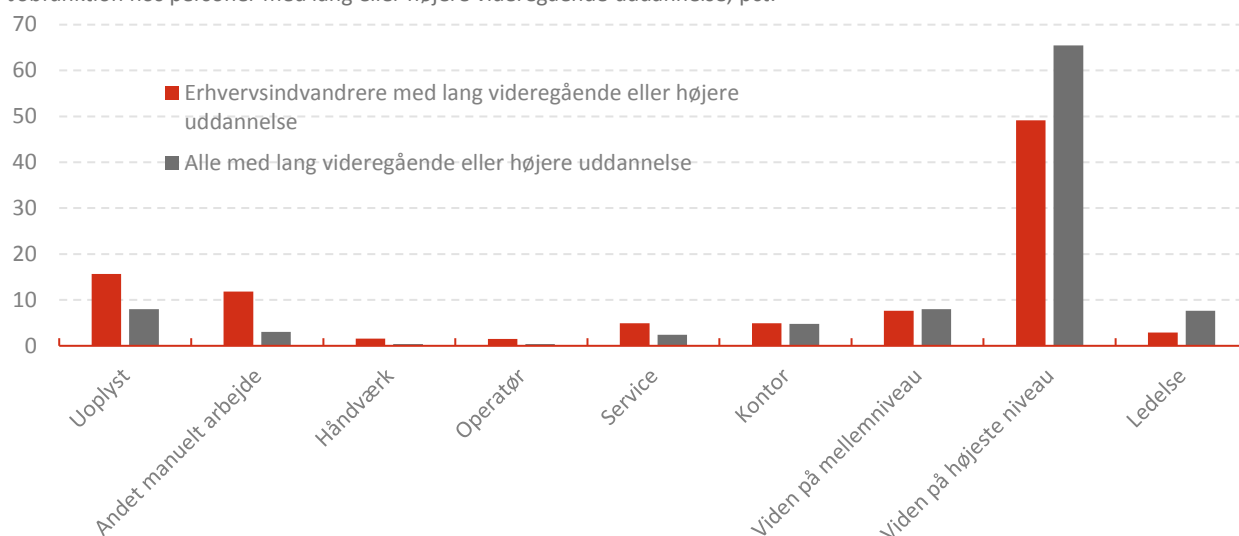
En anden årsag kan være, at der kan være mange krav til en persons uddannelse, der skal være opfyldt, for at den kan anerkendes på det danske arbejdsmarked. Mange funktioner kræver fx certificering, og selv blandt EU-lande er der ofte ikke gensidig anerkendelse af andre landes uddannelser. Derfor kan det i visse tilfælde være vanskeligt at udnytte sin uddannelse på det danske (eller andre landes) arbejdsmarked.

Samtidig er en medvirkende årsag til, at de er indvandret til Danmark, i nogle tilfælde også, at de ikke var i stand til at finde arbejde i hjemlandet med den opnåede uddannelse. Derfor kan et arbejde i Danmark i et job, der ikke nødvendigvis svarer til uddannelsen i hjemlandet, stadig være attraktivt.

Det skal dog understreges, at uddannelsesoplysningerne på udenlandske statsborgere er mangelfulde. Det viser sig bl.a. ved, at der mangler uddannelsesoplysninger på 16 pct. af erhvervsindvandrerne med lang videregående eller højere uddannelse. Hvordan denne restgruppes uddannelser fordeler sig, er derfor uvist.

FIGUR 11: ERHVERVSINDVANDRERNES UDDANNELSE BLIVER IKKE ALTID UDNYTTET GODT NOK

Jobfunktion hos personer med lang eller højere videregående uddannelse, pct.



Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik samt egne beregninger

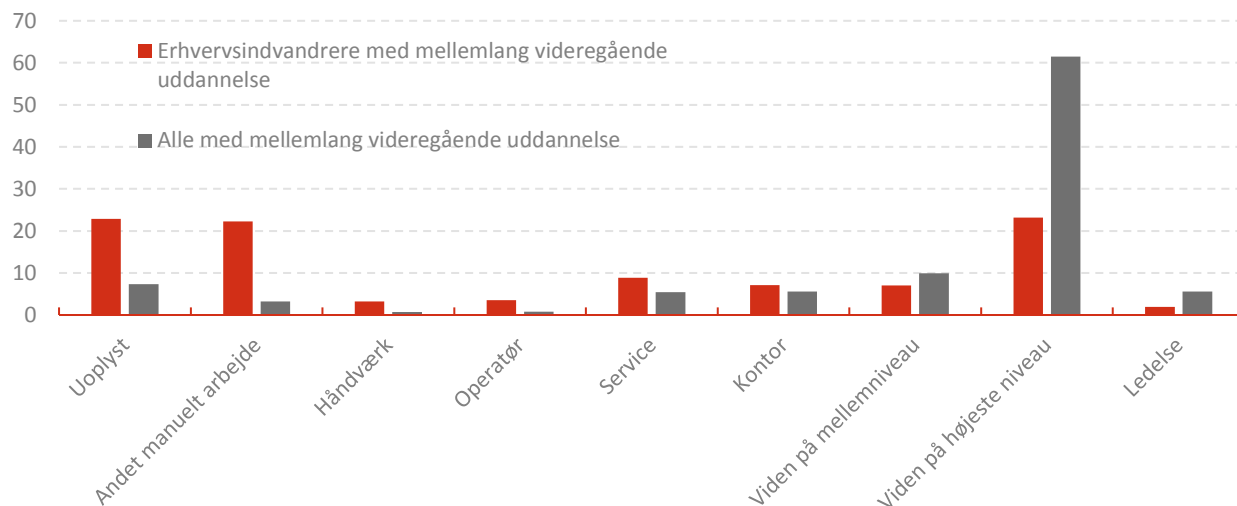
Note: Opgjort for november 2016. Kun personer, der er beskæftiget ultimo november 2016, medtages.

Sammenligner vi med personer med en mellemlang videregående uddannelse, er erhvervsindvandrerne også overrepræsenteret i jobfunktioner kendetegnet ved manuelt arbejde, men underrepræsenteret i funktioner, der er service- og kontorpræget, samt videnarbejde, jf. figur 12. Også her er der en stor gruppe med uoplyst jobfunktion.

Der synes altså at være et uforløst potentiale i at udnytte erhvervsindvandreres uddannelse bedre.

FIGUR 12: OVERVÆGT AF MANUELT ARBEJDE BLANDT ERHVERVSINDVANDRERE MED MELLEMLANG VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

Jobfunktion hos personer med mellemlang videregående uddannelse, pct.



Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik samt egne beregninger

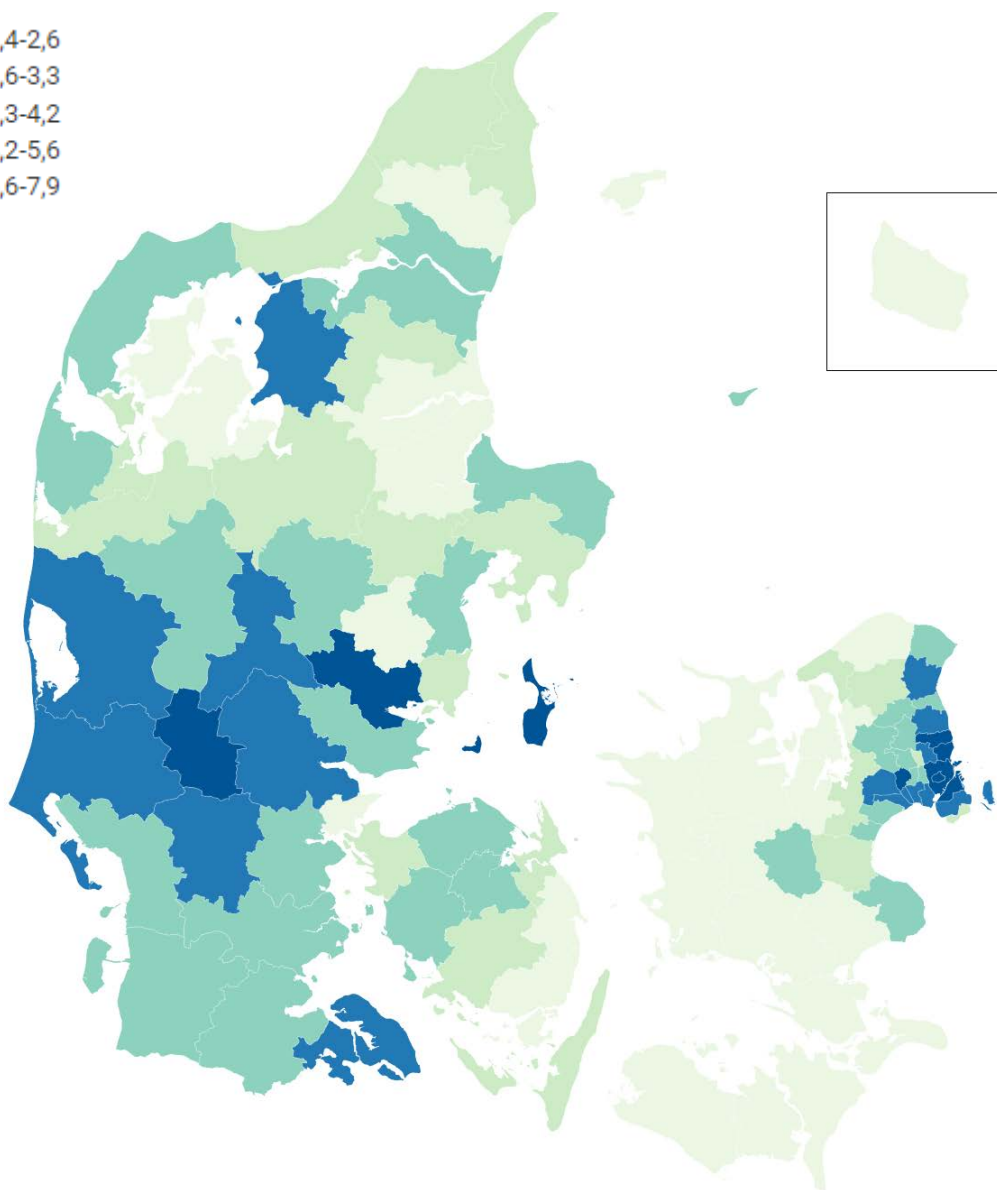
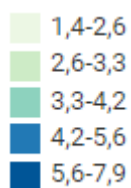
Note: Opgjort for november 2016. Kun personer, der er beskæftiget ultimo november 2016, medtages.

Hvor arbejder erhvervsindvandrerne?

Vi så ovenfor, at den udenlandske arbejdskraft var fordelt over hele landet men med en vis koncentration omkring hovedstadsområdet og Midt-, Vest- og Sydjylland. Mens andelen af beskæftigelsen i kommunerne naturligt er mindre, tegnes det samme mønster på Danmarkskortet for erhvervsindvandrerne, jf. figur 13. Hovedstadsområdet og størstedelen af Midt-, Vest- og til dels Sydjylland er de største aftagere af erhvervsindvandringen til Danmark, mens andelen af den samlede beskæftigelse på særligt Vest- og Sydsjælland samt Lolland-Falster er ganske begrænset. Det hænger sammen med, at erhvervsindvandrerne på Sjælland oftest er bosat i hovedstadsområdet.

FIGUR 13: ANDEL ERHVERVSINDVANDRERE IFT. SAMLET ANTAL BESKÆFTIGEDE

Andele i pct.



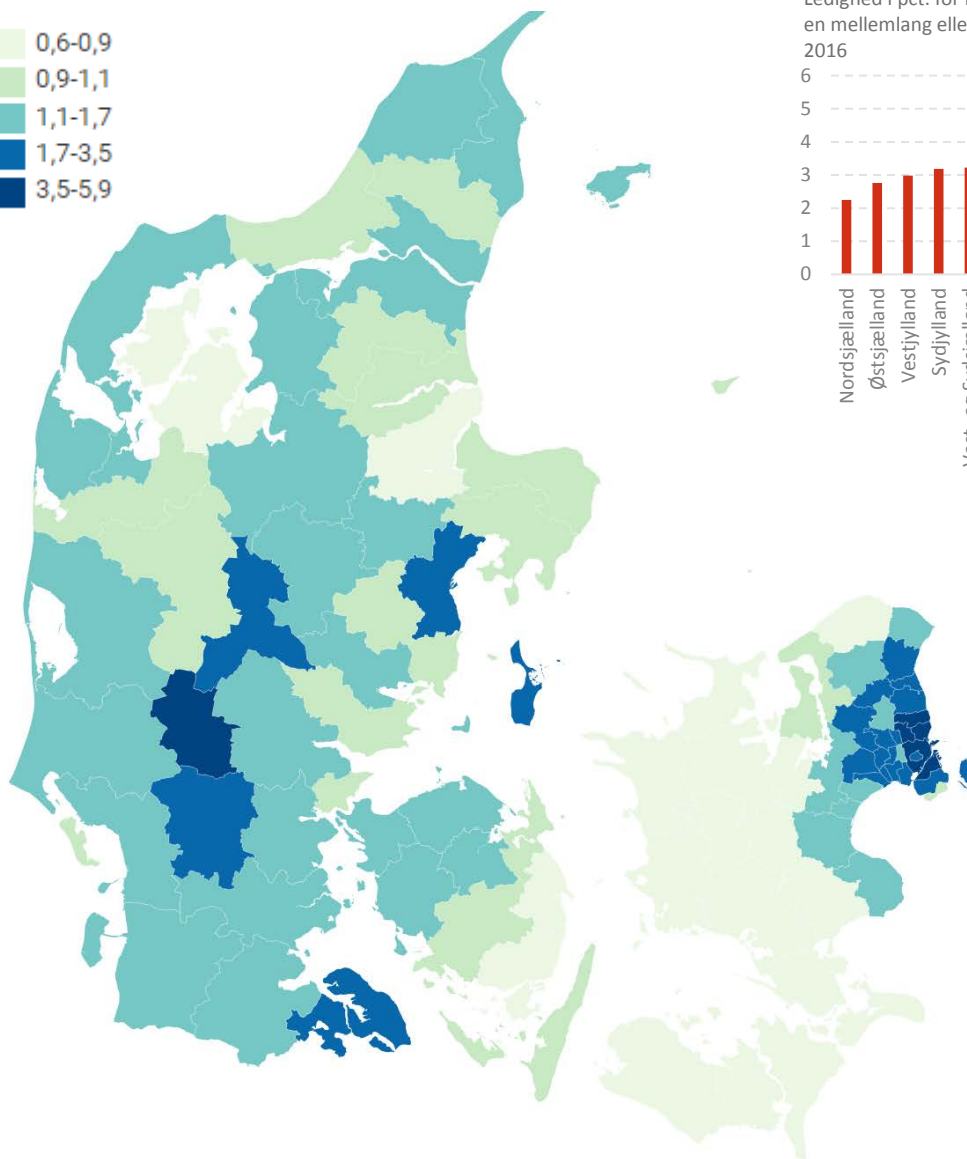
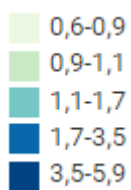
Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik samt egne beregninger

Note: Opgjort for november 2016. Kun personer, der er beskæftiget ultimo november 2016, medtages. Erhvervsindvandrere defineres som personer fra tredjelande, der har opholdsgrundlaget "ophold til erhverv", samt alle lønmodtagere fra Norden, EU, EØS og Schweiz.

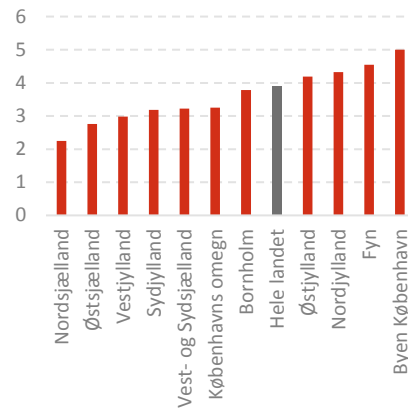
Det samme mønster gør sig gældende, når vi kun ser på den del af erhvervsindvandringen, der har en mellemlang videregående uddannelse eller højere, jf. figur 14. Igen er det de midt-, vest- og sydjyske kommuner samt hovedstadskommunerne, der i størst omfang benytter sig af denne arbejdskraft. Ser vi på ledigheden for alle med en mellemlang videregående uddannelse eller højere, ligger Syd- og Vestjylland også i den lavere ende ift. landsgennemsnittet. På den måde er den udenlandske arbejdskraft med til at mindske flaskehalse på denne del af arbejdsmarkedet.

FIGUR 14: ANDEL ERHVERVSINDVANDRERE IFT. SAMLET ANTAL BESKÆFTIGEDE MED MELLEMLANG ELLER LÆNGERE VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

Andele i pct.



Ledighed i pct. for hele arbejdsstyrken med en mellemlang eller længere uddannelse, 2016



Kilde: Registerdata fra Danmarks Statistik samt egne beregninger og Danmarks Statistik, statistikbanken.dk

Note: Opgjort for november 2016. Kun personer, der er beskæftiget ultimo november 2016, medtages. Erhvervsindvandrere defineres som personer fra tredjelande, der har opholdsgrundlaget "ophold til erhverv", samt alle lønmodtagere fra Norden, EU, EØS og Schweiz.

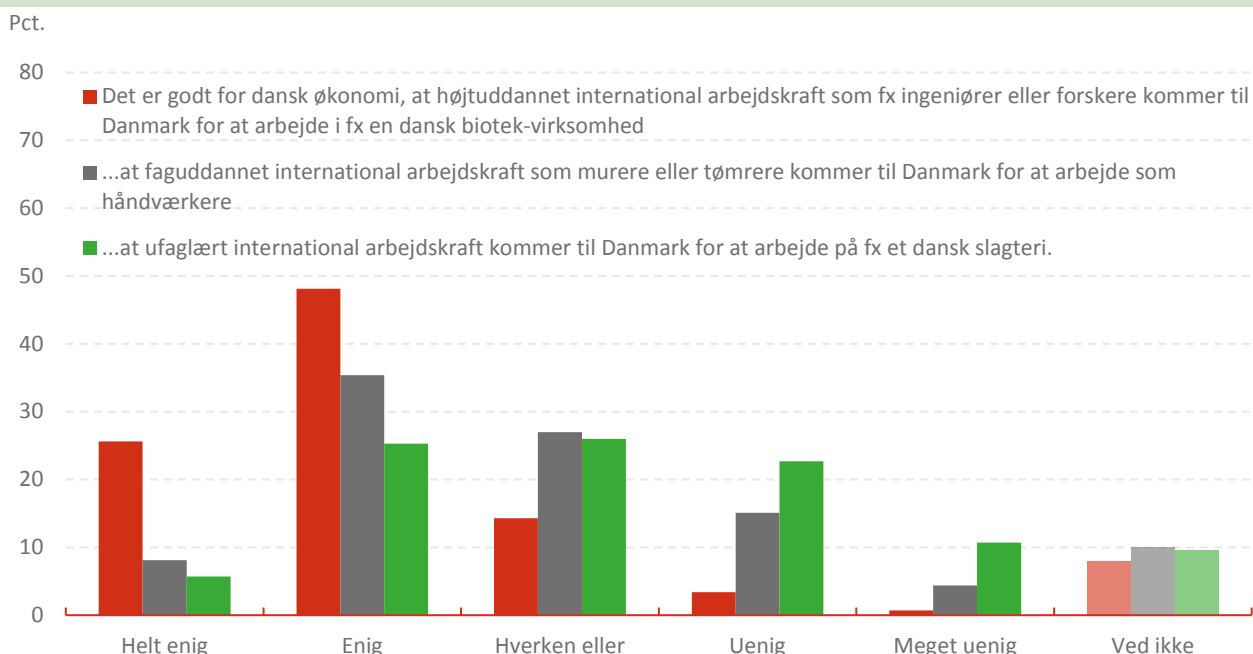
HØJTUDDANNET UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT BIDRAGER POSITIVT TIL DANSK ØKONOMI

Adgang til den rette udenlandske arbejdskraft kan bidrage positivt til økonomien på flere forskellige måder. For det første kan det hjælpe til med at udglatte konjunkturforløb. For det andet kan det øge virksomhedens eksport og produktiviteten blandt de øvrige medarbejdere på arbejdspladsen. For det tredje kan det bidrage til de offentlige finanser gennem skatteindtægter.

Mens erhvervsindvandringen har positiv betydning for dansk økonomi generelt, jf. herunder, er danskerne væsentligt mere positive over for højtuddannet udenlandsk arbejdskraft end faguddannet og ufaglært udenlandsk arbejdskraft. Det viser en repræsentativ befolkningsundersøgelse gennemført af Norstat for Landbrug & Fødevarer og Axcelfuture, som præsenteres i notatet "Globaliseringen fra hestens egen mund", som kan findes på www.axcelfuture.dk.

Mens næsten tre ud af fire mener, at det er godt for dansk økonomi, at højtuddannet international arbejdskraft som fx ingeniører eller forskere kommer til Danmark for at arbejde i fx en dansk biotekvirksomhed, så er det kun 44 pct., der mener det samme om faglært arbejdskraft som murere og tømrere, og 31 pct. om ufaglært arbejdskraft, jf. figur 15.

FIGUR 15: DANSKERNES HOLDNING TIL FAGLÆRT OG HØJTUDDANNET INTERNATIONAL ARBEJDSKRAFT

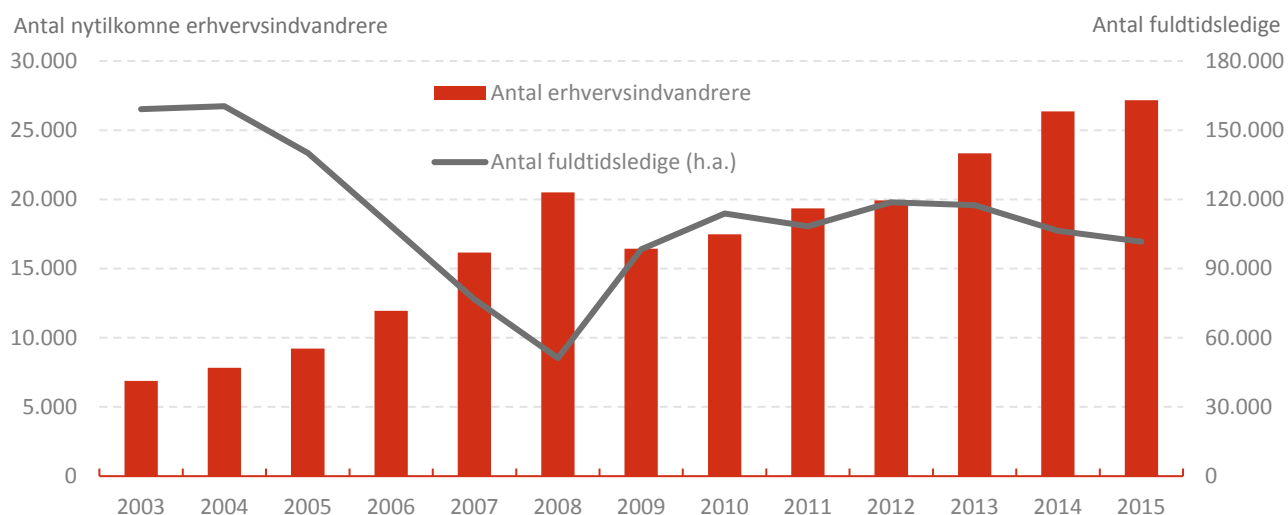


Kilde: Norstat for Landbrug & Fødevarer og Axcelfuture, (2018) N = 1.005.

Udlændinge kan udglatte konjunkturforløb

Tilstrømning af udenlandsk arbejdskraft kan udglatte konjunkturforløb ved, at flaskehalse afhjælpes af udenlandsk arbejdskraft i højkonjunkturer. Samtidig kan ledigheden for danskere begrænses i lavkonjunkturer, når den udenlandske arbejdskraft rejser ud igen, når beskæftigelsen falder. De Økonomiske Råd (2017) viser fx, at erhvervsindvandringen steg kraftigt i årene lige op til finanskrisen, jf. figur 16, og at genudvandringstilbøjeligheden steg lige efter finanskrisen. Denne udvikling følger ganske tæt et tilsvarende fald i ledigheden lige op til finanskrisen og en stigning efterfølgende.

FIGUR 16: TILSTRØMNING AF ERHVERVSINDVANDRERE ER KONJUNKTURAFHÆNGIG



Kilde: De Økonomiske Råd, 2017, og Danmarks Statistik

Note: Figuren viser årligt antal nyttilkomne erhvervsrettede 16-64-årige indvandrere med bopæl i Danmark. Antal fuldtidsledige er nettoledige.

Højtuddannede udlændinge kan øge eksport og produktivitet

Udlændinge kan give et særskilt positivt bidrag til arbejdspladsen gennem to overordnede kanaler: øget produktivitet blandt virksomhedens danske medarbejdere og øget eksport til den udenlandske medarbejders hjemland.

Malchow-Møller, Munch og Skaksen (2017) finder, at i virksomheder, der hyrer udenlandske eksperter, stiger lønnen to år efter ansættelsen 2,4 pct. mere end i sammenlignelige virksomheder, der ikke ansætter udenlandske eksperter, men derimod indenlandske eksperter. Denne effekt er delvist (men ikke udelukkende) drevet af, at ansættelsen af en udenlandsk ekspert har en tendens til at føre til, at andelen af virksomhedens ansatte, der er højtuddannede, stiger, mens andelen med mellemuddannelsesniveau falder. Løneffekterne er størst for virksomhedens højtuddannede medarbejdere, mens der ikke findes entydigt positive eller negative effekter for andre medarbejdergrupper. Forfatterne argumenterer for, at lønudviklingen fungerer som en god proxy for produktivitetsudviklingen i virksomheden.

Malchow-Møller, Munch og Skaksen (2012) finder i et andet studie, at en høj andel af lavtuddannede indvandrere på en arbejdsplads har en negativ effekt på lønnen hos de lavtuddannede danske ansatte. De finder derimod ingen effekt som følge af en øget andel indvandrere med en gymnasial/erhvervsfaglig uddannelse eller med en videregående uddannelse. Ligeledes finder de ingen effekt af indvandring på lønnen for andre uddannelsesgrupper af danskere end de ufaglærte.

Malchow-Møller, Munch og Skaksen (2017) finder desuden, at ansættelsen af en udenlandsk ekspert øger eksportens andel af virksomhedens omsætning med 1,3-1,7 pct. i alle tre år efter ansættelsen.

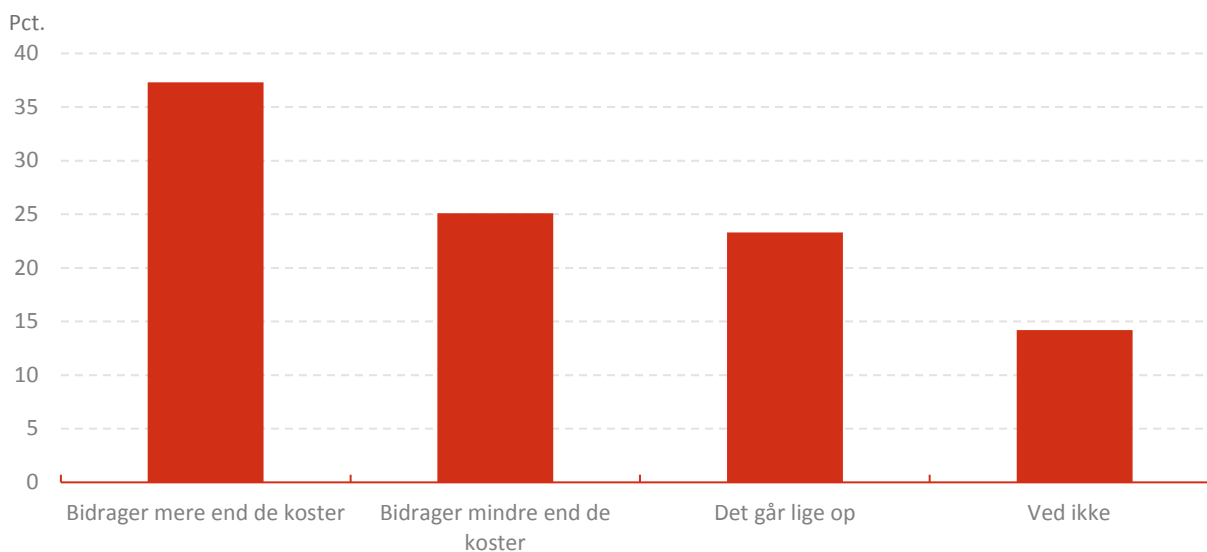
Sanne Hiller (2011) finder tilsvarende, at ansættelsen af en udlænding øger eksporten til udlændingens hjemland. Estimerne peger på, at ansættelsen af en ekstra udlænding øger eksporten til dennes hjemland med ca. 1 pct. i gennemsnit.

Erhvervsindvandrere bidrager positivt til de offentlige kasser

Når udlændinge kommer til Danmark for at arbejde, bidrager de generelt positivt til de offentlige kasser. Det skyldes, at de har ophold i landet specifikt for at arbejde og derfor i begrænset omfang trækker på de offentlige kasser i form af fx overførselsindkomst. Finansministeriet (2018b) opgør nettogevinsten for personer med erhverv som opholdsgrundlag til 76.000 kr. pr. person om året. For personer, der er rekrutteret gennem beløbsordningen, opgøres nettobidraget til 283.000 kr. om året.

Det står i kontrast til, hvad den danske befolkning generelt tror. 25 pct. af danskerne tror, at folk, der kommer hertil for at arbejde, bidrager med mindre, end de koster, mens 23 pct. tror, det går lige op, jf. figur 17. Kun 37 pct. tror, de bidrager med mere, end de koster.

FIGUR 17: KUN GODT HVER TREDJE TROR, AT ERHVERVSINDVANDRERE BIDRAGER POSITIVT TIL DE OFFENTLIGE KASSER



Kilde: Norstat for Landbrug & Fødevarer og Axcelfuture, 1.005 respondenter

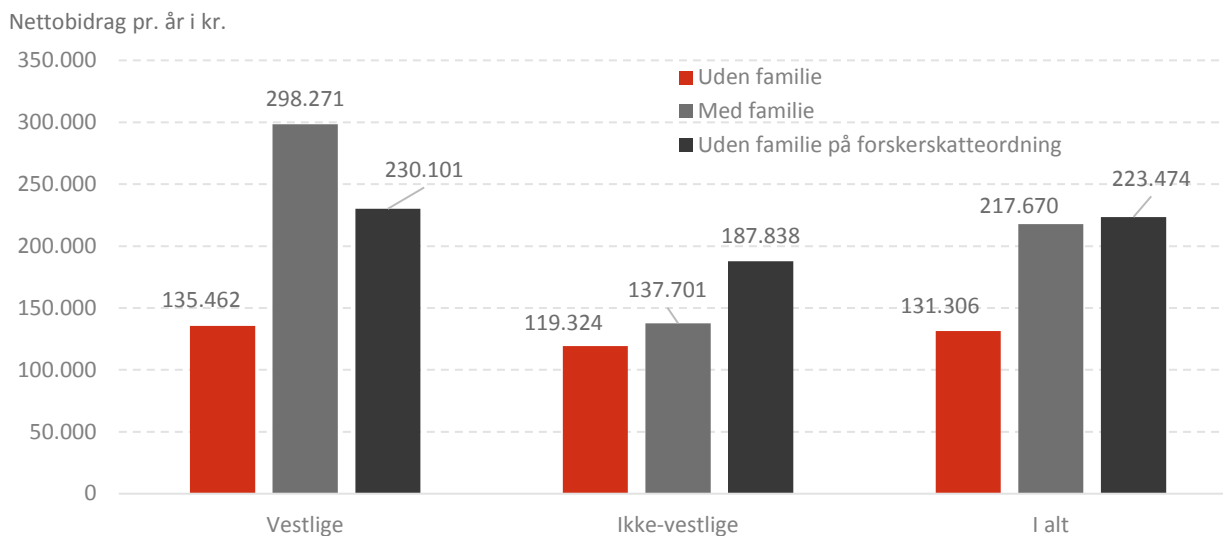
Note: Det fulde spørgsmål lyder: Personer, som kommer til Danmark for at arbejde, betaler skat. De bruger også sundhedssystemet og velfærdsydelse. Samlet set, tror du, at folk, der kommer hertil for at arbejde, bidrager mere eller mindre, end de koster?

Tænketanken DEA undersøgte i 2016 specifikt, hvordan højtuddannede indvandrere bidrager til og trækker på de offentlige kasser (DEA, 2016). Studiet viser, at højtuddannede i gennemsnit bidrager med 131.000 kr. netto til de offentlige kasser om året. Tager de en ægtefælle med, stiger bidraget til knap 218.000 årligt, da ægtefællen ligeledes er en positiv bidragsyder. De positive bidrag kommer fra høje skattebetalinger samt et begrænset træk på offentlige tjenester og overførselsindkomster. Både vestlige og ikke-vestlige højtuddannede bidrager positivt til de offentlige kasser, men vestlige

bidrager dog i gennemsnit mere end ikke-vestlige, jf. figur 18.

Studiet viser også, at indvandrere på forskerordningen bidrager mere end andre højtuddannede indvandrere uden familie, selvom skatteprocenten på denne ordning er lavere. Det skyldes, at lønnen for personer på forskerskatteordningen typisk er højere end for andre indvandrere.

FIGUR 18: HØJTUDDANNEDE INDVANDRERE BIDRAGER POSITIVT TIL OFFENTLIGE KASSER



Kilde: DEA (2016)

Note: Baseret på højtuddannede indvandrere og deres familier, som indvandrede til Danmark for at arbejde i perioden fra 2003 til 2013, og som var bosiddende i Danmark i 2014.

HVOR SKAL DEN NØDVENDIGE UDENLANDSKE ARBEJDSKRAFT KOMME FRA?

Mange danske virksomheder er afhængige af udenlandske medarbejdere. Hvis vi ikke er i stand til at tiltrække de rette kompetencer fra udlandet, risikerer vi, at virksomhederne går glip af ordrer eller bliver mindre konkurrencedygtige. Danske virksomheder er i skarp konkurrence med hele verden om at tiltrække de største talenter, de skarpeste hjerner og de bedste ledere. Derfor er det vigtigt, at det er attraktivt for virksomhedernes kandidater at arbejde i Danmark, og det skal være ukompliceret for virksomhederne at få kandidaterne ind i Danmark.

Som vi viser ovenfor, kan det især skabe problemer i mange jyske kommuner samt kommunerne omkring hovedstadsområdet, hvis adgangen til udenlandsk arbejdskraft ikke er tilstrækkelig. Det er vigtigt at forstå, hvilke barrierer der er for at tiltrække talenter fra udlandet.

Nogle barrierer er mere håndgribelige end andre, og nogle er nemmere at sænke end andre. I vores interviews med expats i Danmark (se notatet "Globaliseringen fra hestens egen mund") lærer vi, at de kolde og mørke vintre er noget af det, der gør det mindre attraktivt at bo og arbejde i Danmark. Det kan vi jo ikke gøre så meget ved. Andre peger på, at den aktuelle udlændingedeбат kan få dem til at føle sig mindre velkomne. Det kan vi trods alt arbejde på, men det er svært at ændre ved en lovtekst eller praksisændring hos offentlige myndigheder. Så er der de mere konkrete tiltag som nemmere dialog med myndigheder på engelsk. Og for arbejdsgivernes side er det arbejdstilladelsesordninger med "snubletråde" mv.

Adgangsordninger for udenlandsk arbejdskraft

Statsborgere fra Sverige, Norge, Finland og Island kan frit opholde sig i Danmark uden arbejds- og opholdstilladelse. Dertil kommer, at borgere fra EU/EØS og Schweiz, som kommer til Danmark for at søge arbejde, har ret til at opholde sig i landet i op til seks måneder og herefter så længe, det kan dokumenteres, at de søger arbejde og har reelle muligheder for at blive ansat (De Økonomiske Råd, 2017).

Men for borgere fra andre lande er der ikke fri adgang til det danske arbejdsmarked. Muligheden for opholds- og arbejdstilladelse afhænger bl.a. af deres løn og kvalifikationer. Opholds- og arbejdstilladelsen gives typisk for fire år ad gangen med mulighed for forlængelse. Desuden skal de væsentlige løn- og ansættelsesforhold være sædvanlige efter danske forhold (De Økonomiske Råd, 2017).

For at gøre det nemmere for danske virksomheder at ansætte højtuddannede udlændinge er der en række ordninger, der kan benyttes, jf. boks 2.

BOKS 2: ADGANGSORDNINGER FOR UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT UDEN FOR NORDEN OG EU/EØS/EFTA

Beløbsordningen: Udlændinge kan få ophold i Danmark under beløbsordningen, hvis de har et arbejde med en løn på mindst 417.793,60 kr. årligt (2018-niveau). Indtil juni 2016 var grænsen 375.000 kr. årligt. I juni 2016

øgedes grænsen til 400.000 kr., og beløbet reguleres hvert år med sats- og tilpasningsprocent. Hertil kommer bl.a. krav om, at lønnen op til beløbsgrænsen skal udbetales til en dansk bankkonto, samt at der skal være tale om "sædvanlige" løn- og ansættelsesvilkår efter danske forhold. Man kan opnå ophold i Danmark, så længe ansættelsesforholdet varer, og op til fire år. Der er mulighed for forlængelse, hvis ansættelsen varer længere end fire år.

Positivlisten: Udlændinge, hvis erhverv står på positivlisten, kan ligeledes få opholdstilladelse i Danmark. Listen opdateres hvert halve år, og der påføres erhverv, hvor der er mangel på kvalificeret arbejdskraft i Danmark. Det er en betingelse, at ansøgeren har en uddannelse, der kvalificerer til job i erhvervet. Uddannelsen er altid mindst på BA-niveau. Samtidig er det en betingelse, at løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter danske forhold. Som udgangspunkt kan man opnå ophold i Danmark i op til fire år – med mulighed for forlængelse.

Forskerordningen (bruttoskatteordningen for forskere og nøglemedarbejdere): Derudover kan forskere og højtlønnede medarbejdere få ophold i Danmark via forskerordningen under visse forudsætninger. For nøglemedarbejdere gælder det, at lønnen skal være minimum 65.100 kr. om måneden, og at de ikke må have arbejdet i Danmark de seneste 10 år forud for ansættelsen. Forskerordningen gælder også for borgere fra Norden/EU/EØS/EFTA

Fast track-ordningen: Virksomheder kan desuden få certificering til at rekruttere via en særlig fast track-ordning, der gør ansøgningsproceduren hurtig og fleksibel. Under fast track-ordningen findes fire muligheder for opholdstilladelse: beløbssporet, forskersporet, uddannelsessporet og korttidssporet.

Greencard-ordningen: Endelig var der frem til juni 2016 en Greencard-ordning. Udlændinge kunne få opholdstilladelse efter Greencard-ordningen, hvis de havde tilstrækkeligt med point ifølge et pointskema, der gav point for uddannelse, jobberfaring, sprogkundskaber, tilpasningsevne og alder. Der var også krav til minimumsindkomst ved ansøgning om forlængelse. Nogle af dem, der ankom via Greencard-ordningen, har fortsat lovligt ophold i Danmark.

Beløbsordningen

- Årsløn på min. 418.000 kr.
- Hævet fra 375.000–400.000 kr. i 2016 – automatisk regulering derefter
- Krav om dansk bankkonto
- Vanskeliggør rekruttering af nyuddannede, faglærte og personer på korte ophold
- Svært for fx start-ups

(6.987 personer i 2017)

Fast track-ordningen

- Hurtig rekruttering for certificerede virksomheder (ikke små virksomheder)
- Men også krav om løn og dansk bankkonto som ved beløbsordningen
- Eller korttidsophold uden lønkrav, men kun 1 ophold pr. år af maks. 3 måneder

(2.824 personer i 2017)

Positivlisten

- Liste over stillinger, hvor der er mangel på højt kvalificeret arbejdskraft
- Der forudsættes en relevant uddannelse på BA-niveau eller højere
- Ikke lønkrav eller krav om dansk bankkonto
- Tager ikke højde for fremadrettet behov, og stillinger matcher ikke altid virksomhedernes betegnelser

(339 personer i 2017)

Forskerordningen

- Let adgang, hvis der er forskningsmæssige grunde til ansættelsen
 - Ph.d.-studerende ikke inkluderet
 - Minimumsløn på 65.100 kr. om måneden i 2018 for nøglemedarbejdere
- (6.379 personer i 2016 inkl. EU/EØS/EFTA og nordiske borgere)

Greencard-ordningen (afskaffet 2016)

- Opholdstilladelse givet efter en individuel vurdering på baggrund af et pointsystem
 - Med opholdstilladelse efter Greencard-ordningen behøvede man ikke en særskilt arbejdstilladelse
- (3.654 personer i 2017)

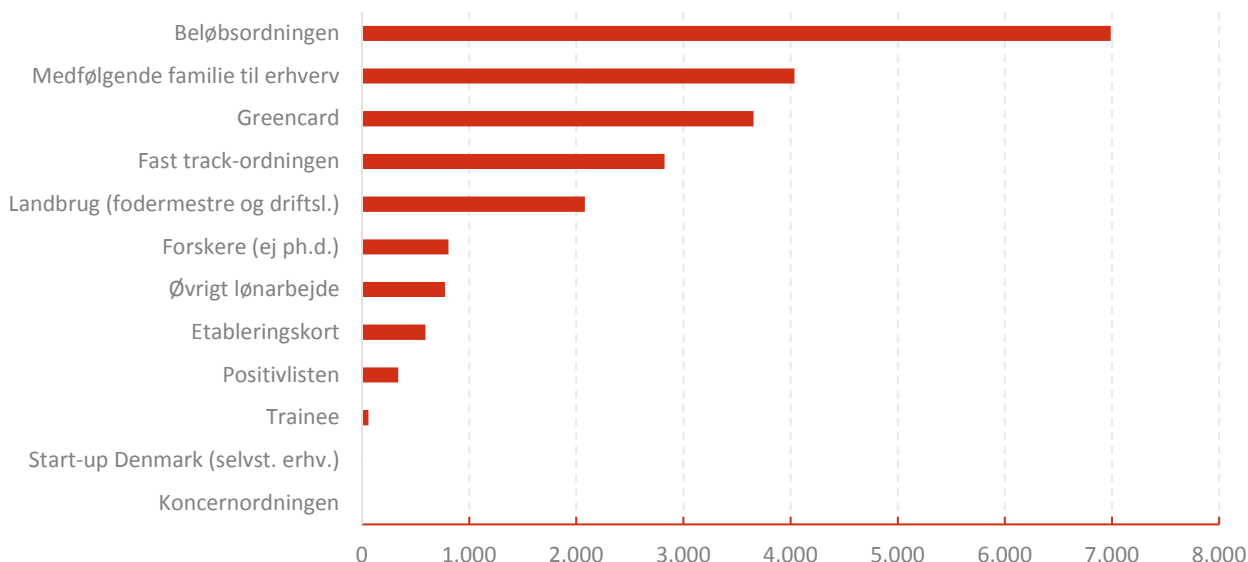
Kilde til tekst: Finansministeriet (2018a) og Skatteministeriet.

Kilde til figur: nyidanmark.dk, Skatteministeriet og A-kasser.dk

Beløbsordningen var med 7.000 personer i 2017 den mest benyttede ordning for arbejdstagere fra tredjelands (dvs. uden for Norden/EU/EØS/EFTA), jf. figur 19. Dernæst følger beskæftigede, der er

medfølgende familie til erhvervsindvandrere. Selvom Greencard-ordningen er afskaffet, var der i 2017 stadig 3.700 lønmodtagere med opholdsgrundlag gennem denne ordning i 2017. Fast track-ordningen, der blev oprettet i 2015, var i 2017 brugt af 2.800 personer.

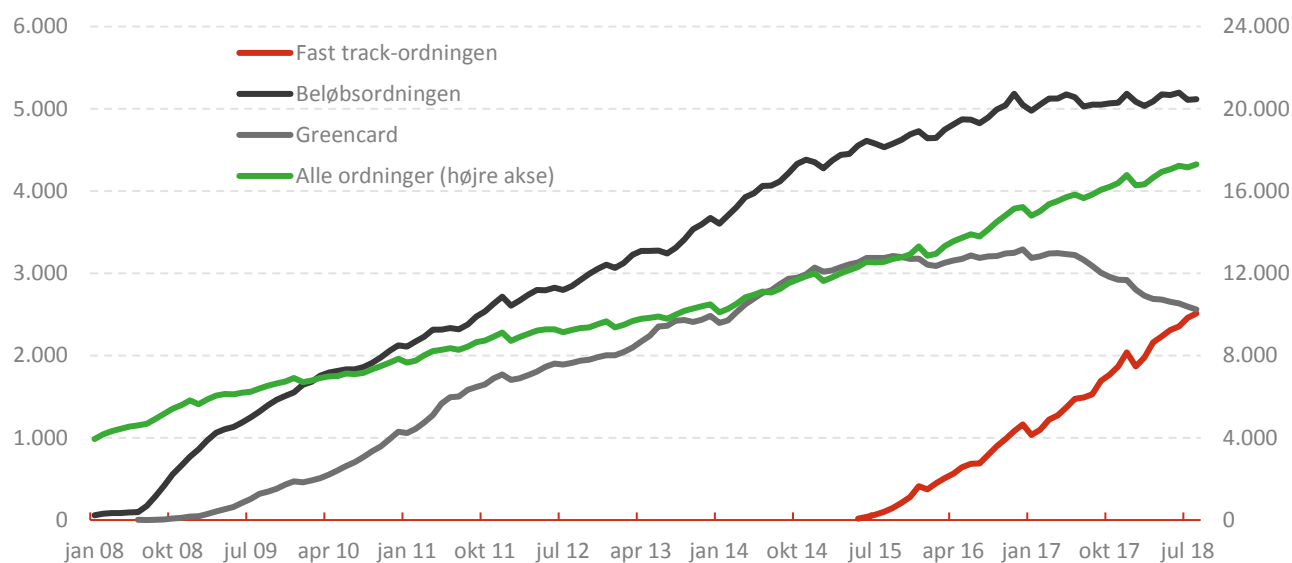
FIGUR 19: ANTAL BESKÆFTIGEDE FRA TREDJELANDE PÅ ALLE ORDNINGER I 2017



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Særligt brugen af fast track-ordningen har været i kraftig vækst de senere år, jf. figur 20. Brugen af beløbsgrænsen er derimod stagneret, mens personer på Greencard-ordningen naturligt er faldet, da der ikke optages flere på ordningen, mens de, der fik ophold på grundlag af Greencard-ordningen, før den blev afskaffet, gradvist mister opholdstilladelsen eller overgår til andre ordninger.

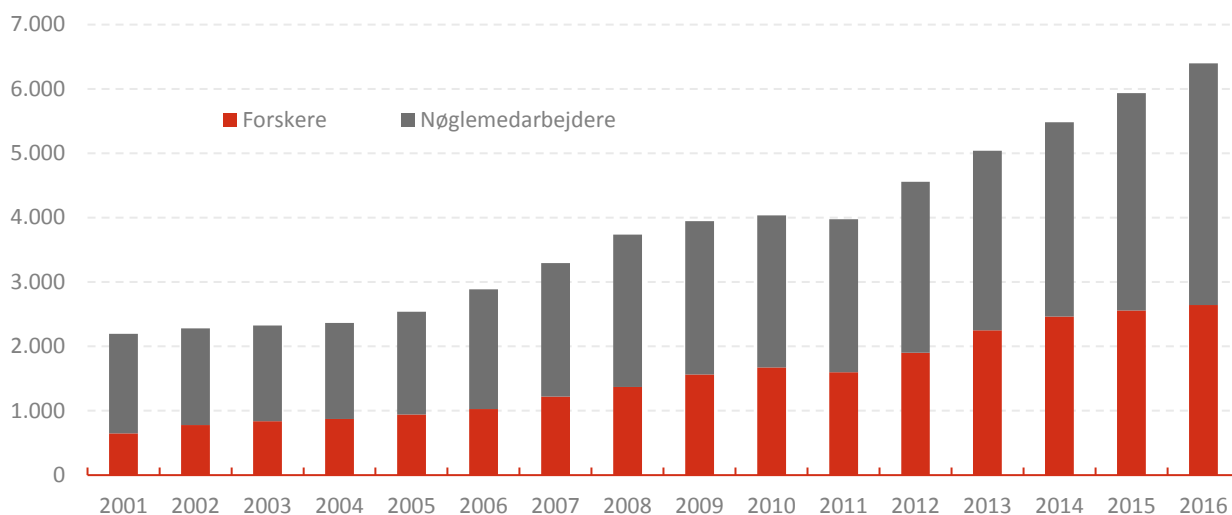
FIGUR 20: ANTAL BESKÆFTIGEDE PERSONER FRA TREDJELANDE, DER ER KOMMET TIL LANDET Gennem BELØBS-, GREENCARD- ELLER FAST TRACK-ORDNINGEN



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Forskerskatteordningen blev indført i 1992 og er siden blevet ændret en del gange. Ifølge et ældre studie af ordningen (Kleven, Landais, Saez, & Schultz, 2011) fordoblede ordningen antallet af højtlønnede udlændinge fra 1992 til 2006 ift. antallet af udlændinge med lønninger tæt på men under indkomstgrænsen. Der har siden 2011 været en relativt kraftig vækst i antallet af personer på forskerskatteordningen, jf. figur 21. Væksten ses både i antal forskere og antal nøglemedarbejdere, og i 2016 var der 3.752 nøglemedarbejdere, hvilket er en stigning på 1.375 siden 2011. Udviklingen følger i store træk konjunkturerne på linje med udviklingen i antallet af erhvervsindvandrere, som vist i figur 16. 1.006 virksomheder benyttede sig af forskerskatteordningen i 2016.

FIGUR 21: PERSONER PÅ FORSKERSKATTEORDNINGEN ER STEGET STØT SIDEN 2001



Kilde: Skatteministeriet

Problemer med ordningerne

Der er dog en række snubletråde i adgangsordningerne, der gør det unødigt vanskeligt for virksomheder at ansætte udenlandske medarbejdere. Et eksempel herpå er kravet om, at lønnen indbetales på en dansk bankkonto, som er gældende under beløbsordningen og dele af fast track-ordningen. Dette krav er særligt problematisk for korte ansættelser, hvor medarbejderne typisk opretholder økonomiske forpligtelser i hjemlandet, som fx fast månedlig betaling af husleje.

Beløbsgrænsen i beløbsordningen blev hævet i 2016. En høj beløbsgrænse besværliggør bl.a. ansættelser af nyuddannede, faglærte og andre medarbejdere, som ikke nødvendigvis er meget højtlønnede, men som alligevel har kompetencer, der er mangel på i Danmark. Desuden modarbejder en høj beløbsgrænse mulighederne for, at fx start-up-virksomheder kan ansætte udenlandske medarbejdere, når de i start-up-fasen har svært ved at udbetale høje lønninger, men til gengæld kan tilbyde aktieoptioner eller andre former for aflønning, der afhænger af start-up'ens succes.

Stillingsbetegnelserne på positivlisten svarer derudover ikke altid til de stillingsbetegnelser, der reelt er mangel på. Dertil kommer, at positivlisten ikke tager hensyn til virksomhedernes fremadrettede behov. Det afspejler sig bl.a. i, at der i 2017 var under 350 personer i Danmark på den ordning.

Endelig kan nævnes, at fast track-ordningens korttidsspor ikke er anvendeligt for flere korte ophold på ét år, da der kun kan søges om ét ophold om året. Derfor må virksomhederne benytte beløbssporret i fast track-ordningen, hvor kravet om lønindbetaling på dansk konto besværliggør

processen.

Disse snubletråde i ordningerne betyder administrative omkostninger for virksomhederne, og at det kan være svært at tiltrække de rigtige kompetencer, der fx kan være brug for i kort tid til et konkret projekt. I sidste ende kan det betyde, at funktioner eller projekter lægges uden for Danmark.

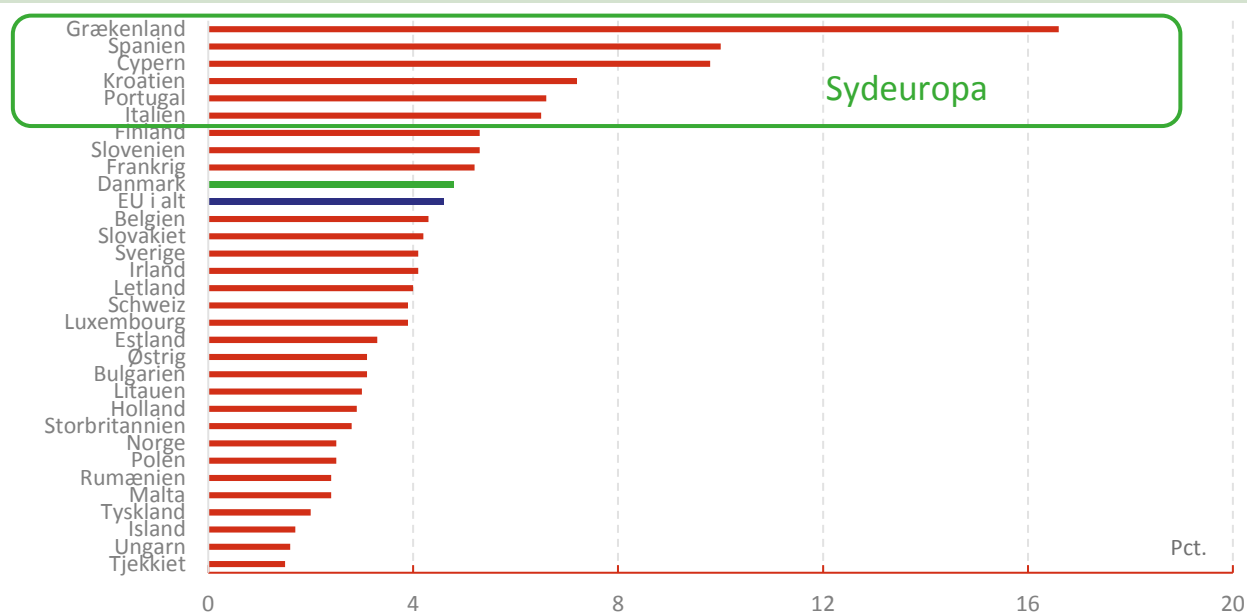
Vi skal huske den frie bevægelighed i Europa

Som bekendt er der stort set fri adgang for arbejdskraft fra Norden, EU/EØS-lande og Schweiz. For virksomhederne er de administrative omkostninger ved at rekruttere herfra derfor lavere, og de ovenstående ordninger skal ikke indtænkes i ansættelsesprocessen.

Der har derfor gennem den senere tid været fokus på, at danske virksomheder skal huske at udnytte den ledige europæiske arbejdskraft.³ Mens den udenlandske arbejdskraft traditionelt primært har bestået af tyskere, svenskere og østeuropæere, er der i øjeblikket mest ledig arbejdskraft i Sydeuropa.

Der er også noget om snakken, når vi fokuserer på den højtuddannede arbejdskraft. De seks lande i Europa med højest ledighed blandt personer med en videregående uddannelse (kort videregående uddannelse eller højere) er alle sydeuropæiske lande, jf. figur 22. Værst ser det ud i Grækenland med en ledighed på knap 17 pct. blandt personer med en videregående uddannelse. Men også Spanien, Cypern, Kroatien, Portugal og Italien har relativt høje ledighedsprocenter – på 6,5 eller mere. Til sammenligning ligger Danmark i denne opgørelse på 4,8 pct. og EU-gennemsnittet på 4,6 pct. Omvendt har de fleste lande, som vi normalt tiltrækker arbejdskraft fra, lavere ledighed blandt personer med en videregående uddannelse, end vi har i Danmark.

FIGUR 22: LEDIGHED BLANDT PERSONER MED VIDEREGÅENDE UDDANNELSE I NORDEN, EU/EØS OG SCHWEIZ, 2017



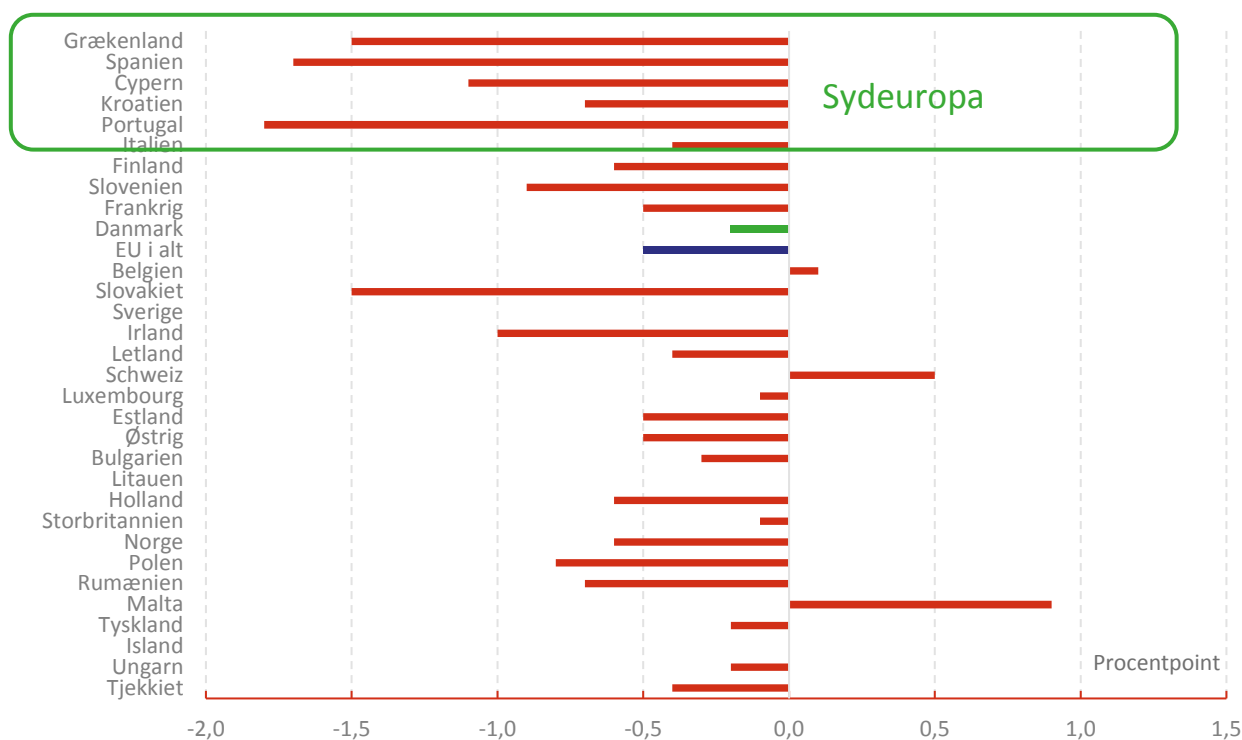
Kilde: Eurostat

Note: Ledighedsprocent blandt 20-64-årige med en kort videregående uddannelse eller højere.

³ Se bl.a. her: <https://finans.dk/okonomi/ECE10875992/s-vil-skabe-fem-danske-jobcentre-i-sydeuropa/> eller her: <http://axcelfuture.dk/blog/post.php?s=2018-03-08-der-makkaronifresser-kan-forlaenge-opsvinget>

Den ledige europæiske arbejdskraftreserve er dog tilsyneladende ikke en udtømmelig kilde til uddannet arbejdskraft. For mens ledigheden er størst i Sydeuropa, er det også i høj grad i de lande, at ledigheden blandt personer med videregående uddannelse er faldet mest fra 2016 til 2017 (omend fra et højt niveau), jf. figur 23. Konkurrencen om den uddannede arbejdskraft er med andre ord tilsyneladende også kommet til Sydeuropa.

FIGUR 23: ÆNDRING I LEDIGHEDSPROCENT I NORDEN, EU/EØS OG SCHWEIZ BLANDT PERSONER MED VIDEREGÅENDE UDDANNELSE, 2017



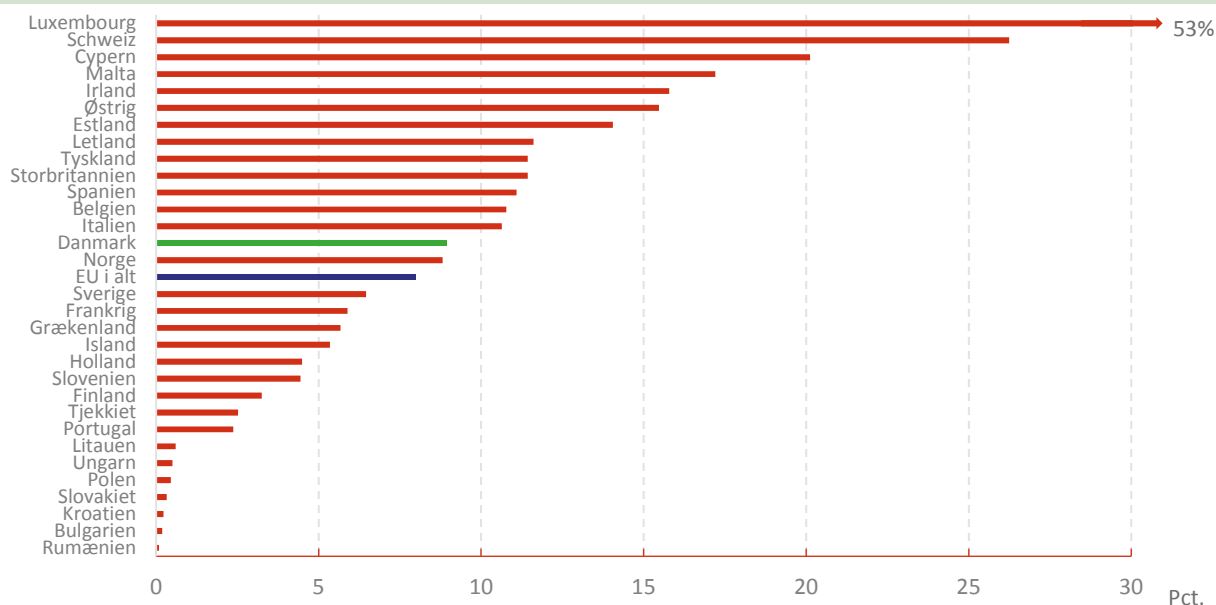
Kilde: Eurostat

Note: Ændring i ledighedsprocent blandt 20-64-årige med en kort videregående uddannelse eller højere.

Konkurrencen om den udenlandske arbejdskraft er hård

Vi kan ikke tage det for givet, at danske virksomheder kan tiltrække den rette udenlandske arbejdskraft, for den internationale konkurrence om medarbejderne er hård. Sammenligner vi med andre EU/EØS-lande, ligger vi i midterfeltet – lidt over EU-gennemsnittet – når det drejer sig om udenlandske statsborgeres andel af beskæftigelsen, jf. figur 24. Sammenlignelige lande som Østrig, Tyskland, Belgien og Storbritannien har en højere andel af udenlandsk arbejdskraft end os, mens lande som Sverige, Frankrig og de nyere medlemmer af EU ligger under Danmark.

FIGUR 24: UDENLANDSKE STATSBOGGERES ANDEL AF SAMLET BESKÆFTIGELSE I EUROPA, 2017

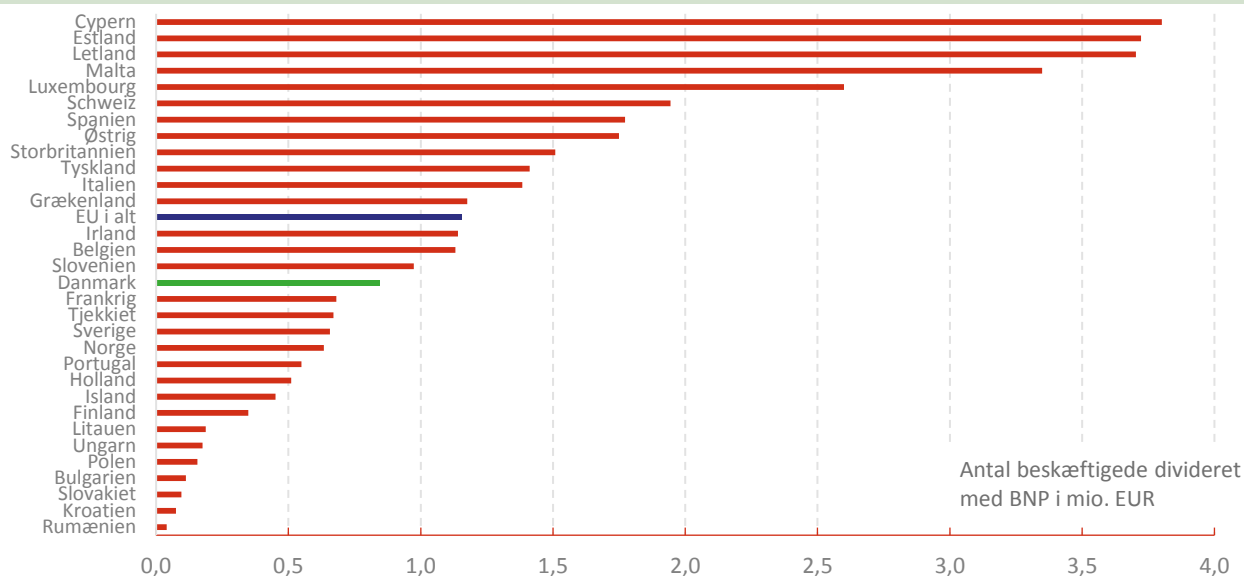


Kilde: Eurostat og egne beregninger

Note: Andel af den samlede beskæftigelse, der udgøres af udenlandske statsborgere, 15-64-årige.

Måler vi i forhold til økonomiens størrelse, er vi hårdere ramt af konkurrencen, jf. figur 25, for her ligger vi fire pladser under EU-gennemsnittet. Det er et tegn på, at vi har relativt sværere ved at tiltrække udenlandsk arbejdskraft end andre lande. Der kan være flere forklaringer på dette: et mindre sprogområde, et andet antal eller anden sammensætning af flygtninge/indvandrere, bedre eller dårligere integration af udlændinge på arbejdsmarkedet, andre konjunkturforskel mv. Men billedet er med til at illustrere, at vi er i hård konkurrence med andre lande i Europa om at tiltrække den rette udenlandske arbejdskraft, og at vi ikke klarer os alt for godt i den konkurrence.

FIGUR 25: UDENLANDSKE STATSBOGGERE IFT. BNP, 2017



Kilde: Eurostat og egne beregninger

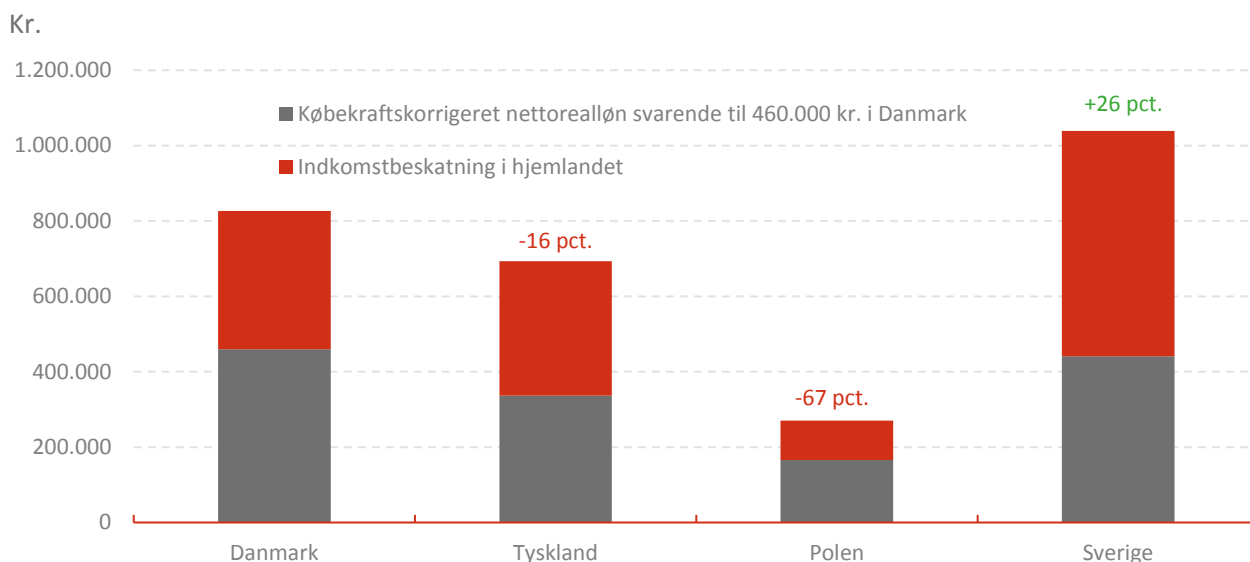
Virksomhedens business case: Hvornår kan det betale sig at ansætte i udlandet?

I takt med den teknologiske udvikling er kommunikation over afstande blevet nemmere og nemmere. Det betyder også, at det i stigende grad er muligt for virksomheder at ansætte videnmedarbejdere, uden at de fysisk arbejder på en dansk arbejdsplads, men i stedet forbliver i hjemlandet. Disse internationale pendlere gør det nemmere for danske virksomheder at finde de rette kandidater, uden at de nødvendigvis skal flytte til Danmark. Det giver lettere adgang til den rette arbejdskraft for virksomheder, men er omvendt et tab for det danske samfund, i kraft af at den gevinst ved højtuddannet arbejdskraft i Danmark, som vi beskriver ovenfor, ikke tilfalder det danske samfund.

Når en dansk virksomhed har brug for at udvide sin produktionskapacitet, skal den beslutte, om det skal gøres i Danmark eller i udlandet. Der indgår en lang række faktorer i virksomhedernes lokaliseringsbeslutning, herunder bruttolønnen. For nye medarbejdere i virksomhederne vil beslutningen om ansættelse dog i høj grad afhænge af nettolønnen. Det er derfor relevant at undersøge, hvad det koster virksomheden i bruttoløn at give en medarbejder det samme i nettoløn, når der tages højde for forskelle i skat og leveomkostninger i potentielle produktionslande. Copenhagen Economics (2018) har undersøgt dette i analysen *Gevinster ved øget international arbejdskraft i Danmark* udarbejdet for Axcelfuture, som vi refererer herunder. Notatet findes på www.axcelfuture.dk.

Når vi tager højde for forskelle i det generelle prisniveau og forskelle i indkomstbeskatningen, er besparelsen ved at ansætte en person med en høj indkomst i Polen frem for Danmark 67 pct., jf. figur 26. Besparelsen ved at ansætte en person i Tyskland er 16 pct., hvilket bl.a. skyldes, at den danske gennemsnitlige beskatning er højere end den tyske ved det højere indkomstniveau. Det modsatte er tilfældet for Sverige, hvor omkostningerne er 26 pct. højere end i Danmark.

FIGUR 26: BESPARELSE VED AT ANSÆTTE PERSON UDEN FOR DANMARK (MED NETTOLØN PÅ 460.000 KR.)



Kilde: Copenhagen Economics baseret på data fra Eurostat (købekraftskorrektion) og OECD (gennemsnitlig indkomstskat)
Note: Prisniveaukorrektionen følger Eurostats "price level indices", hvor EU28=100. Den gennemsnitlige indkomstskat inkluderer skat til lokale myndigheder og staten samt arbejdsgiverbetalt og arbejdstagerbetalt social security-bidrag. Design af indkomstbeskatning varierer betydeligt på tværs af lande. Skattesatserne i denne tabel er for en enlig uden børn. De samlede udgifter til en medarbejder med en bruttoindkomst to gange højere end gennemsnittet var i 2017 omkring 830.000 kr., hvilket medfører en nettoløn på 460.000 kr.

Foruden de normale nationale skattesatser findes der en lang række fordelagtige skattefradragsordninger i EU-landene, som bl.a. har til formål at tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft. I Danmark er forskerskatteordningen tilrettelagt for at tiltrække højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft. Under forskerskatteordningen vil den ansatte skulle betale en skat på knap 32 pct. (i 2017). Hvis en udlænding ansættes i Danmark på forskerskatteordningen, er der kun en besparelse ved at ansætte personen i Polen ud af de tre sammenlignede lande. Omkostningerne ved at ansætte en person i Tyskland og Sverige er hhv. 3 pct. og 66 pct. højere. Omvendt er der også skatteordninger i en række andre EU-lande, der har til formål at tiltrække højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, som det fremgår af analysen *Gevinster ved øget international arbejdskraft i Danmark*.

BOKS 3: SIMCORP A/S OPRETTER STILLINGER I UDLANDET, SOM IKKE KAN BESÆTTES I DANMARK

SimCorp A/S udvikler finansielle produkter til kapitalforvaltere over hele verden. Nordamerika er det største vækstmarked, hvor 45 pct. af SimCorps relevante kunder befinder sig. Det skyldes bl.a. en mere lempelig finansiell regulering, der holder driftsomkostninger og compliance costs nede.

Det danske hovedkvarter beskæftiger 522 medarbejdere, hvoraf omkring 50 pct. arbejder i SimCorps udviklingsafdeling. Langt størstedelen af medarbejderne i København har en teknisk baggrund inden for programmering og IT. SimCorp beskæftiger 220 medarbejdere i sin ukrainske udviklingsafdeling, der ligger i Kiev. Mangel på kvalificeret arbejdskraft og høje lønomkostninger er årsagerne til, at SimCorp oprettede et ukrainsk datterselskab frem for at oprette stillingerne i det danske hovedkvarter.

Herudover gør SimCorp brug af omkring 60 personer i Polen, som er ansat i rekrutteringsbureauet 7N, og som arbejder på konsulentbasis for SimCorp. Det sparer overhead-omkostninger og giver SimCorp en større grad af fleksibilitet. Polen uddanner mange personer med tekniske kompetencer, hvilket holder lønningerne nede. Hertil kommer, at løsansatte medarbejdere betaler mindre skat, hvilket gør vikararbejde attraktivt i Polen.

SimCorp vurderer, at de opnår en besparelse på omkring 43 pct. ved at ansætte en IT-teknisk medarbejder i Polen frem for i Danmark og en besparelse på hele 63 pct. på en IT-teknisk medarbejder i Ukraine.

TABEL A: SIMCORPS BESPARELSER VED AT ANSÆTTE I POLEN ELLER UKRAINE

	Danmark	Polen	Ukraine
Udgifter per medarbejder	739.000 kr. (inkl. ~125.000 kr. i overhead- omkostninger)	424.000 kr.	271.000 kr.
Besparelse ift. Danmark	–	315.000 kr.	468.000 kr.
Besparelse ift. Danmark, pct.	–	43 pct.	63 pct.

Fremadrettet forventer SimCorp, at væksten i antal medarbejdere kommer til at ligge uden for Danmark. Omkostningerne ved at skalere op i Danmark er for høje, hvilket skader SimCorps internationale konkurrenceevne. Desuden er der mangel på tekniske kompetencer i Danmark, og opgavernes karakter betyder, at arbejdspladserne nemt kan ligge væk fra hovedkvarteret.

Kilde: Copenhagen Economics baseret på interview med SimCorp foretaget juni 2018

SÅDAN KAN VI GØRE: AXCELFUTURES FORSLAG TIL BEDRE ADGANG TIL HØJTKVALIFICERET UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

Mens EU-borgere har fri adgang til det danske arbejdsmarked, kan udlændinge fra andre dele af verden komme til Danmark for at arbejde gennem en række forskellige ordninger. Men uanset om de kommer fra europæiske eller ikke-europæiske lande, skal det ikke være unødvendigt bureaukrati, der forhindrer virksomheder i at tiltrække højtuddannede udlændinge.

Virksomheders mulighed for at få adgang til den ønskede udenlandske arbejdskraft uden for Europa hæmmes ofte af bøvl bureaukrati. Fx kan kravet om, at lønnen skal indbetales til en dansk bankkonto, være særligt problematisk for korte ansættelser, hvor medarbejderne typisk opretholder økonomiske forpligtelser i hjemlandet som fx fast månedlig betaling af husleje.

Derfor skal unødvendige bureaukratiske forhindringer fjernes.

Danske virksomheder er i skarp international konkurrence om de klogeste hoveder og de største talenter. Her har vi heldigvis meget at byde på gennem et velfungerende samfund, flade strukturer på arbejdspladsen og i samfundet, god "work/life-balance" og fleksibiliteten på arbejdspladserne. Men som det også fremgår af Axcelfutures globaliseringsprojekt, stiller både de høje danske leveomkostninger og de høje danske skatter danske virksomheder dårligere i konkurrencen om de internationale talenter og kloge hoveder. Den høje danske skat på høje indkomster er især en barriere for at tiltrække højtuddannede, der ikke kan ansættes på forskerordningen.

Derfor skal flere højtlønnede udlændinge kunne komme til Danmark for at arbejde, ved at indkomstgrænsen for nøglemedarbejderne i bruttoskatteordningen for forskere og nøglemedarbejdere (forskarskatteordningen) sænkes fra de nuværende 65.100 kr. om måneden til 55.000 kr.

Forskarskatteordningen skal samtidig udvides fra 7 til 10 år for bedre at kunne fastholde de højtlønnede medarbejdere i Danmark i længere tid.

Der er ikke enighed i advisory boardet, da Dansk Metal ikke bakker op om dette forslag.

Ved at sænke grænsen i forskarskatteordningen fra 65.100 kr. om måneden til 55.000 kr. bliver det nemmere for danske virksomheder at tiltrække højt specialiseret arbejdskraft. Samtidig øges tilknytningen til Danmark, når nøglemedarbejderne ikke tilskyndes til at flytte ud igen pga. en langt højere beskatning efter få år. Dermed øges sandsynligheden for, at de forbliver i Danmark og bidrager til samfundet gennem flere år – også efter de 10 år.

En lavere indkomstgrænse i forskarskatteordningen har potentialet til at tiltrække mellem 500 og 1.000 flere højtlønnede udlændinge til det danske arbejdsmarked.⁴ Det svarer til mellem 13 pct. og 26

⁴ Effektvurderingen tager udgangspunkt i Skatteministeriets effektvurdering af forslaget fra 2014 om at sænke indkomstgrænsen fra 70.600 månedligt til 60.600. Her var vurderingen en effekt på 500 flere beskæftigede. Da

pct. af de nøglemedarbejdere, der i 2016 var på forskerordningen. Dette vil gøre Danmark mere konkurrencedygtig i konkurrencen om internationale talenter og kloge hoveder, samtidig med at velfærdssamfundet bevares.

Det vurderes desuden, at det kan have en tilsvarende eller større effekt på tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft at fjerne unødvendige bureaukratiske forhindringer i adgangsordningerne, men størrelsen af effekterne er usikre.

Axcelfutures advisory board anbefaler, at regeringen arbejder for, at flere højtlønnede udlændinge kan komme til Danmark under forskerskatteordningen, og at unødige bureaukratiske bøvl i adgangsordningerne fjernes.

DETALJEREDE FORSLAG

Herunder fremgår de detaljerede forslag til at forbedre adgangen til højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, som medlemmerne af advisory boardet for Axcelfutures globaliseringsprojekt står bag.

Regeringen offentliggjorde d. 3. oktober 2018 udspillet "Styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft". Nogle af forslagene herfra går igen i advisory boardets forslag til bedre adgang til højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft.

Fjern bøvlet bureaukrati

- Kravet om dansk bankkonto skal afskaffes
- Kravet om fornyet ansøgningsproces ved stillingskifte internt i en virksomhed skal afskaffes
- Der skal indføres mulighed for at søge om nyt ophold fra Danmark, hvis forlængelse ikke er søgt rettidigt, for eksempel pga. en undskyldelig fejl

Virksomheders mulighed for at få adgang til den ønskede udenlandske arbejdskraft hæmmes ofte af bøvlet bureaukrati. Fx kan kravet om, at lønnen skal indbetales til en dansk bankkonto, være særligt problematisk for korte ansættelser, hvor medarbejderne typisk opretholder økonomiske forpligtelser i hjemlandet som fx fast månedlig betaling af husleje. Derfor skal denne og andre unødvendige bureaukratiske forhindringer fjernes.

Forslagene vurderes at indebære et begrænset merprovenu for staten gennem mindre administration.

Gør fast track-ordningen mere fleksibel

- Karantæneperioden i fast track-ordningen skal afkortes fra to år til seks måneder

dette forslag går længere ned i lønfordelingen, og perioden hæves fra 7 til 10 år, vurderes effekterne at være større end 500.

- o Minimumskravet for virksomhedsstørrelsen skal sænkes fra 20 til 5 ansatte
- o Inddragelse/manglende adgang til fast track-certificering ved bødestraf skal lempes, så der enten skal være givet mere end tre bøder inden for ét år eller en bødestraf på mindst henholdsvis 60.000 kr. for små og mellemstore virksomheder (under 250 fuldtidsansatte) og 100.000 kr. for store virksomheder. Certificering inddrages ikke ved idømt bøde på grund af simpel uagtsomhed, hvis virksomheden ikke tidligere er idømt straf

Fast track-ordningen har vist sig at være en vigtig kanal til fx at rekruttere udenlandske specialister. Men der er en række bestemmelser, der hæmmer virksomhedernes muligheder for at få fuld gavn af ordningen, og små, uagtsomme overtrædelser af bestemmelserne har disproportionelle konsekvenser. Derfor skal disse bestemmelser lempes.

Forslagene vurderes at indebære et merprovenu for staten gennem skatteindtægter fra flere udenlandske arbejdstagere.

Genindfør Greencard-ordningen i en revideret udgave

- o Greencard-ordningen skal genindføres i en revideret udgave, der rammer behovet for uddannet arbejdskraft bedre

Igennem Greencard-ordningen, som blev afskaffet i juni 2016, kunne udlændinge få opholdstilladelse, hvis de havde tilstrækkeligt med point ifølge et pointskema, der gav point for uddannelse, jobberfaring, sprogkundskaber, tilpasningsevne og alder. Der var også krav til minimumsindkomst ved ansøgning om forlængelse. Ordningen blev afskaffet, da personernes uddannelser ofte ikke blev brugt tilstrækkeligt. Ordningen bør genindføres i en revideret udgave, der sikrer, at den rammer behovet for uddannet arbejdskraft.

Forslaget vurderes at være umiddelbart provenuneutral for staten gennem skatteindtægter fra flere udenlandske arbejdstagere med tilsvarende øgede administrative omkostninger.

Gør de administrative regler bedre

- o Bødeniveauet for arbejdsgivere, der bevidst eller groft uagtsomt overtræder udlændingeloven, samt over for personer, der yder bistand til ulovligt arbejde eller ophold, skal skærpes
- o Der skal gennemføres tiltag, som sigter mod at styrke advisering og vejledning af arbejdsgivere samt orientere arbejdsgivere ved ændringer i en udlændings arbejdstilladelse
- o Der skal være hurtigere sagsbehandling for den medfølgende familie, med et mål om en sagsbehandlingstid på maks. en måned, sådan som det allerede gælder for arbejdstagere fra tredjelande

De administrative regler omkring udenlandsk arbejdskraft kan gøres bedre. Eksempelvis bør der være skærpet straf for bevidst eller groft uagtsom overtrædelse af loven, men arbejdsgiverne skal også have bedre mulighed for at overholde reglerne, og det skal gøres mere smidigt for den rekrutterede arbejdskraft at få sagsbehandlet opholdstilladelsen for evt. medfølgende familie.

Forslagene vurderes at indebære et begrænset mindreprovenu for staten gennem mere administration.

Gør målrettede tiltag for at tiltrække højtuddannede og højtlønnede

- Indkomstgrænsen for nøglemedarbejdere i Bruttonskatteordningen for forskere og nøglemedarbejdere (forskernskatteordningen) skal sænkes fra 65.100 kr. om måneden til 55.000 kr., og ordningen skal udvides fra 7 til 10 år. *Der er ikke enighed i advisory boardet, da Dansk Metal ikke bakker op om dette forslag.*
- Ambassader skal kunne formidle kontakt mellem udenlandske specialister og danske virksomheder. Dette skal være et særskilt fokusområde på ambassader i Sydeuropa
- Regeringen skal arbejde for en højere grad af gensidig anerkendelse af andre landes uddannelser

Det skal være nemmere for virksomheder at få adgang til meget højtlønnede specialister og nøglemedarbejdere fra udlandet, hvorfor indkomstgrænsen i forskernskatteordningen skal sænkes og perioden forlænges.

Virksomheder skal desuden kunne få hjælp til at få kontakt til de rette medarbejdere gennem eksempelvis danske ambassader. Dette gælder særligt i Sydeuropa, hvor ledigheden blandt højtuddannede stadig er relativt høj.

Endelig skal udlændinge i højere grad kunne bruge deres uddannelse i Danmark gennem øget gensidig anerkendelse af andre landes uddannelser.

Forslagene vurderes at være umiddelbart provenuneutrale for staten gennem færre skatteindtægter fra udenlandske arbejdstagere, der kommer ind på forskerordningen, som også ellers ville have taget arbejde i Danmark, mens skatteindtægter samtidig øges gennem øget beskæftigelse fra de tre forslag.

Gør det nemmere at fastholde udenlandske studerende

- Uddannelsesinstitutionerne skal skabe bedre muligheder for praktik i en privat virksomhed som en del af uddannelsen i Danmark
- Der skal indføres adgang til jobsøgningsforløb for forskere og ph.d.-studerende ved uforstyldt ledighed, mulighed for at påbegynde job parallelt med ansøgningsprocessen og bedre adgang for familiemedlemmer til at rejse ind og ud af landet
- Indsatsen for at fastholde flere internationale dimittender inden for mangelområder på det danske arbejdsmarked skal styrkes

Udenlandske studerende i Danmark kan være en meget værdifuld arbejdskraft, når de er færdige med studiet. Derfor skal vi være bedre til at fastholde dem, efter de har afsluttet den danske uddannelse.

Forslagene vurderes at være umiddelbart provenuneutrale for staten.

Giv en bedre velkomst til udenlandske medarbejdere

- Al kommunikation med myndigheder skal kunne foregå på engelsk
- Gratis danskundervisning for selvforsørgende udlændinge skal genindføres
- Flere kommuner og storbyer skal arrangere "Meet the Danes"/"Welcome to Denmark"-arrangementer

Udenlandsk arbejdskraft bidrager til danske virksomheder og til det danske samfund. Det er derfor vigtigt, at det er gnidningsfrit for udlændinge at komme til landet og nemt at overholde regler og integrere sig i samfundet, når de er kommet hertil. De skal samtidig mødes med åbne arme, så de i højere grad føler sig velkomne og dermed bliver længere tid i landet.

Forslagene vurderes at indebære et begrænset mindreprovenu for staten.

LITTERATURLISTE

- Copenhagen Economics. (2018). *Gevinster ved øget international arbejdskraft i Danmark*. Copenhagen Economics.
- De Økonomiske Råd. (2017). *Dansk Økonomi Forår 2017*. De Økonomiske Råd.
- De Økonomiske Råd. (2018). *Dansk Økonomi Forår 2018*. De Økonomiske Råd.
- DEA. (2016). *Er Højtuddannede indvandrere en god forretning for Danmark?* DEA.
- Finansministeriet. (2018a). Analyse af beløbsordningen. *Baggrundsmateriale til Disruptionrådets 5. møde 29.-30. januar 2018*.
- Finansministeriet. (2018b). *Økonomisk Analyse: Indvandreres nettobidrag til de offentlige finanser i 2015*. Finansministeriet.
- Hiller, S. (2011). *Does Immigrant Employment Matter for Export? Evidence from Denmark*. Aarhus Universitet.
- Kleven, H. J., Landais, C., Saez, E., & Schultz, E. (2011). Taxation and International Migration of Top Earners: Evidence from the Foreigner Tax Scheme in Denmark. *LSE Working Paper*.
- Malchow-Møller, N., Roland Munch, J., & Rose Skaksen, J. (2012). Do Immigrants Affect Firm-Specific Wages. *The Scandinavian Journal of Economics* 114(4), 1267-1295.
- Malchow-Møller, N., Roland Munch, J., & Rose Skaksen, J. (2017). Do Foreign Experts Increase the Productivity of Domestic Firms? *Scandinavian Journal of Economics*, forthcoming.