



UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT PÅ DET DANSKE ARBEJDSMARKED




Juni 2017

UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT
PÅ DEN DANSKE ARBEJDSMARKED 2017
© Dansk Arbejdsgiverforening

Ansvarsh. red. Jens Trolborg

Grafisk produktion: Dansk Arbejdsgiverforening
Udgivet: Juni 2017

Indhold



1.	Udlændinge i Danmark	6
2.	Store gevinster ved udenlandsk arbejdskraft	10
3.	Udenlandsk arbejdskraft fra Norden og EU-lande	14
4.	Udenlandsk arbejdskraft fra lande uden for EU	18
5.	Stigende problemer med mangel på arbejdskraft	21
6.	Bedre adgangsregler for udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande	28
	 Bilag 1	 30
	Litteraturliste	32

Udenlandsk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked

Kort fortalt

Udlændinge i Danmark er en sammensat gruppe med meget forskellige årsager til at være i landet.

Udlændinge fra EU-lande og lande uden for EU, som opholder sig i Danmark for at arbejde, er en stor gevinst for de offentlige kasser og virksomheder i Danmark.

Politiske indgreb, der gør det sværere for virksomheder at tiltrække udenlandsk arbejdskraft til Danmark, er særlig skadelige i den aktuelle situation på arbejdsmarkedet, hvor et stigende antal virksomheder har problemer med at finde medarbejdere.

Det er nødvendigt at gøre mere for at tiltrække udenlandsk arbejdskraft til Danmark. Derfor ønsker DA at skabe bedre adgang for udenlandske specialister fra lande uden for EU ved at målrette adgangsreglerne gennem følgende initiativer:

1. Bedre mulighed for at rekruttere på områder med mangel på arbejdskraft
2. Talentordning for højt kvalificerede unge
3. Fasttrack-ordning for IT-specialister

1. Udlændinge i Danmark

Forskellige årsager til, at udlændinge er i Danmark

Fokus på årsager - ikke oprindelse	<p>Udlændinge i Danmark bliver typisk opdelt efter geografisk oprindelse, hvor der grundlæggende skelnes mellem to grupper af udlændinge: vestlige og ikke-vestlige udlændinge.</p> <p>Opgørelse af udlændinge efter geografisk oprindelse siger imidlertid ikke noget om årsagerne til, at udlændinge får opholdstilladelse i Danmark.</p>
Forskellige årsager til ophold i Danmark	<p>Det betyder, at udlændinge i Danmark bliver blandet sammen, uanset at der er meget forskellige årsager til, at de opholder sig i landet.</p> <p>For at få et mere præcist billede af udlændinge i Danmark er det derfor væsentligt at fokusere på årsagerne eller grundlaget for, at udlændinge kan opholde sig i Danmark.</p>
Norden og EU	<p>Udlændinge fra andre lande i Norden (Finland, Island, Norge og Sverige) kan uden tilladelse opholde sig i Danmark efter særlige regler, som gælder for nordiske statsborgere.</p> <p>Udlændinge fra EU har ret til frit at opholde sig i Danmark i tre måneder. Hvis opholdet er længere end tre måneder, skal EU-borgere have et såkaldt registreringsbevis.</p> <p>Et registreringsbevis er et bevis på de rettigheder, som EU-statsborgere har efter EU-reglerne om fri bevægelighed.</p>
Lande uden for EU	<p>Udlændinge fra lande uden for EU skal søge om tilladelse til at opholde sig i Danmark.</p>
Erhvervmæssige årsager	<p>De kan få en erhvervmæssig tilladelse til at opholde sig i Danmark, hvis de enten har en aftale om at arbejde for en virksomhed i Danmark, eller hvis de har nogle særlige kvalifikationer, som gør dem egnede til det danske arbejdsmarked.</p>
Humanitære årsager eller internationale forpligtelser	<p>De kan få tilladelse til at opholde sig i Danmark af humanitære årsager eller på grund af internationale forpligtelser, fordi de søger beskyttelse i Danmark.</p>
Studie	<p>De kan få tilladelse til at studere i Danmark gennem en studieopholdstilladelse.</p>
Familie	<p>Endelig kan de få tilladelse til at opholde sig i Danmark gennem en familiemæssig relation til enten danskere eller udlændinge i Danmark.</p>
Opholdsgrundlag ifølge Danmarks Statistik	<p>Det er muligt at opgøre årsagen eller grundlaget for udlændinge, der er indvandret til Danmark siden 1997. Det svarer til 328.000 personer. Idet nordiske statsborgere ikke behøver nogen opholdstilladelse, udgør de</p>

langt størstedelen af personer med uoplyst opholdsgrundlag nedenfor, jf. tabel 1.

Tabel 1

Godt en halv million udlændinge i Danmark		
Indvandrere fordelt på opholdstilladelse, 1. januar 2016	Antal	Pct.
Personer i alt	541.000	
Personer med uoplyst opholdstilladelse	208.000	
Personer med oplyst opholdstilladelse	328.000	100
EU/EØS	133.000	41
Familiesammenføring	83.000	25
Asyl, herunder flygtninge	55.000	17
Erhverv, herunder medfølgende familie	35.000	11
Studie	23.000	7

ANM.: Familiesammenførte rummer familiesammenførte til flygtninge, danskere/nordiske og udlændinge. Af de 35.000 indvandrere med erhvervsopholdstilladelse er der 9.136 med familiemæssig tilknytning til person med opholdstilladelse. EU/EØS-borgere har ret til at opholde sig i Danmark i tre måneder uden en opholdstilladelse/et registreringsbevis, dvs. for EU/EØS indgår kun personer med opholdstilladelse, dvs. som har opholdt sig i Danmark mere end tre måneder.

KILDE: Specialkørsel på Danmarks Statistik.

Ca. 35.000 udlændinge uden for EU og deres medfølgende familie har fået opholdstilladelse i Danmark gennem en erhvervsordning, fordi de enten har en ansættelse i en virksomhed i Danmark, eller fordi de har nogle særlige særlige kvalifikationer, der gør dem egnede til det danske arbejdsmarked.

Beskæftigede udlændinge i Danmark

Antallet af beskæftigede udlændinge eller udenlandsk arbejdskraft i Danmark er steget de seneste år. Der er ca. 188.000 fuldtidsbeskæftigede udenlandske statsborgere i Danmark, hvilket svarer til godt 8 pct. af de fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere i Danmark, jf. figur 1.

Figur 1



Af de 188.000 er knap 13.000 fra lande uden for EU og deres medfølgende familie, som har fået opholdstilladelse gennem en erhvervsordning, jf. tabel 2.

Tabel 2

Fuldtidsbeskæftigede udlændinge i Danmark		
Opholdsgrundlag, 2016	Fuldtidsbeskæftigede	Pct.
EU/EØS i alt (inkl. Norden)	112.300	59,8
- Beskæftigelse	48.900	25,5
- Studie	4.800	2,5
- RUT	5.100	2,7
- Øvrige med lønindkomst	54.500	29,1
Tredjelande i alt	35.100	18,7
- Erhvervsordninger	12.700	6,8
- Studie	3.100	1,6
- RUT	300	0,2
- Øvrige med lønindkomst	18.900	10,1
Permanent opholdstilladelse (både EU og tredjelande)	28.300	15,1
Familiesammenføring (både EU og tredjelande)	8.500	4,5
Asyl	3.600	1,9
Fuldtidsbeskæftigede i alt	187.600	100,0
ANM.: Opgørelsen inkluderer både personer med bopæl i Danmark og pendlere. Kategorien "Øvrige med lønindkomst" indeholder udenlandske statsborgere, som har haft lønindkomst i Danmark, men som ikke har fået udstedt et opholdsgrundlag til erhverv, studie, asyl, familiesammenføring eller en permanent (tidsbegrænset) opholdstilladelse i perioden fra januar 2004 og frem. De er altså kommet til Danmark før 2004.		
KILDE: Jobindsats.dk.		

Erhvervsordninger udgør knap 7 pct.

De 13.000 udgør 7 pct. af den samlede fuldtidsbeskæftigede udenlandske arbejdskraft i Danmark.

De 13.000 opgøres af jobindsats.dk og adskiller sig fra Danmarks Statistiks opgørelse af 35.000, primært fordi de 13.000 er fuldtidsbeskæftigede, og fordi jobindsats.dk og Danmarks Statistik opdaterer opholdsgrundlaget forskelligt.

2. Store gevinster ved udenlandsk arbejdskraft

Bidrager udenlandsk arbejdskraft til de offentlige kasser?

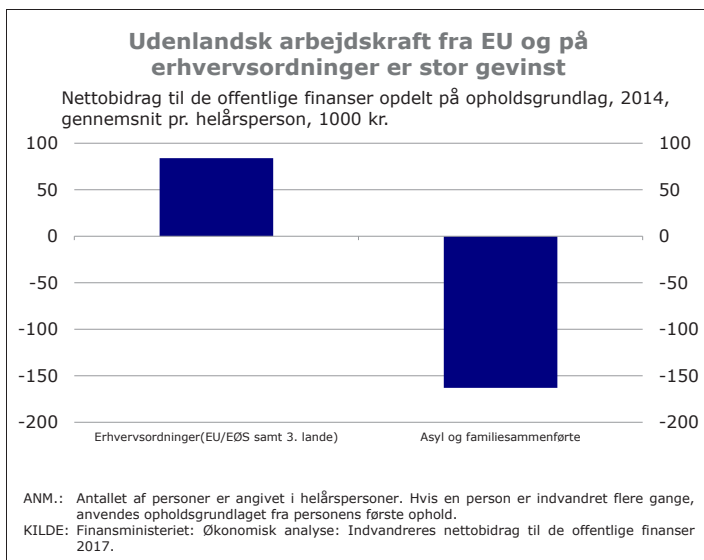
Der er ofte diskussion af gevinsten af udenlandsk arbejdskraft, og om udenlandsk arbejdskraft reelt bidrager til de offentlige kasser.

Hvis man opgør de samlede udgifter og indtægter af udenlandsk arbejdskraft fra EU-lande og fra lande uden for EU, som har fået en særlig erhvervsrettet tilladelse til at være i Danmark, er begge grupper en stor gevinst for de offentlige kasser og dermed vores fælles velfærd.

Analyse fra Finansministeriet

En analyse fra Finansministeriet viser, at de to grupper i gennemsnit bidrager med 84.000 kr. årligt pr. person til de offentlige kasser, jf. figur 2.

Figur 2



Tilsvarende koster asylmodtagere og personer, der er familiesammenført til en asylmodtager i gennemsnit 163.000 kr. årligt pr. person.

Lavere udgifter til serviceydelse og indkomstoverførsler

De store forskelle skyldes for det første, at udlændinge fra EU og erhvervsordningerne trækker markant mindre på offentlige serviceydelser (læge, sygehus, skole, børnehave m.v.) og indkomstoverførsler.

For det andet bidrager gruppen nogenlunde i samme omfang til indtægts-siden som befolkningen som helhed, hvilket svarer til knap 200.000 kr. pr. person.

En analyse af udlændinge fra lande uden for EU, som har opholdsgrundlag i Danmark gennem erhvervsordningerne, viser, at de i gennemsnit bidrager til de offentlige kasser med 62.000 kr. årligt pr. person (DA 2016).

Udlændinge fra EU og udlændinge, som har fået ophold i Danmark gennem erhvervsordningerne er således en meget god forretning for den danske statskasse.

Boks 1

Analyser af gevinster for statskassen af udenlandsk arbejdskraft

En række analyser har set på, hvordan udenlandsk arbejdskraft påvirker udgifter og indtægter til det offentlige.

Analyserne når frem til nogenlunde samme konklusioner om gevinsten af udenlandsk arbejdskraft som ovenfor nævnte, hvor udenlandsk arbejdskraft trækker mindre på offentlig forsørgelse og serviceydelser.

Rockwool Fonden opgjorde det gennemsnitlige årlige nettobidrag fra vestlige-indvandrere til 19.000 kr. (Schultz-Nielsen 2014).

Rockwool Fonden analyserede personer på baggrund af geografiske herkomst og ikke opholdsgrundlag.

Jan Rose Skaksen m.fl. har analyseret højtuddannet udenlandsk arbejdskraft og vist, at en gennemsnitlig højtuddannet indvandrer med partner, som bliver i Danmark i otte år, over den periode vil bidrage med i alt 1,9 mio. kr. til de offentlige kasser (Skaksen 2011).

SFI analyserede i 2016 EU-borgere i Danmark siden 2006 og nåede frem til, at EU-borgere i gennemsnit har givet et årligt bidrag til den danske stat på 21.205 kr. (SFI 2016).

DEA analyserede i 2016 gevinsten af højtuddannede udlændinge fra hele verden, som kommer til Danmark – både med og uden familie (DEA 2016).

Højtuddannede udlændinge uden familie yder et årligt nettobidrag på ca. 130.000 kr. til de offentlige kasser. Højtuddannede udlændinge, som medbringer familie, yder et endnu større årligt nettobidrag til de offentlige kasser på 220.000 kr., hvilket bl.a. skyldes, at ægtefællen ofte også er i beskæftigelse i Danmark.

Øvrige gevinster ved udenlandsk arbejdskraft

Ud over indtægterne for statskassen er der en række øvrige gevinster ved udenlandsk arbejdskraft. De gevinster vedrører bl.a. øget beskæftigelse og forbedrede eksportmuligheder for virksomheder i Danmark.

Damvad Analytics har i 2016 undersøgt virksomheder i Sverige, som har ansat udenlandsk arbejdskraft fra lande uden for EU og sammenlignet dem med en gruppe af tilsvarende virksomheder, som ikke har ansat udenlandsk arbejdskraft.

Øge beskæftigelsen

Virksomheder med udenlandsk arbejdskraft fra lande uden for EU har øget det samlede antal beskæftigede i virksomheder med 14 pct. og har øget deres eksport med tre pct. mere end øvrige sammenlignelige virksomheder, jf. Damvad Analytics.

De positive effekter af udenlandsk arbejdskraft fra lande uden for EU viser sig bredt inden for flere brancher og ikke kun inden for brancher med mange højtuddannede medarbejdere.

Ligeledes fremgår det, at mindre virksomheder med op til ni ansatte får størst gevinst af den udenlandske arbejdskraft (sammenlignet med større virksomheder).

Bedre eksportmuligheder

Udenlandske eksperter kan tilføre større værdi til virksomheder end tilsvarende nationale eksperter, fordi de kan gøre det lettere for virksomheder at komme ind på fremmede markeder (Malchow-Møller 2011). Det kan måske forklares med, at udenlandske eksperter kan have særligt kendskab til deres hjemlande.

DI har opgjort, at en højtuddannet udenlandsk medarbejder i den private sektor skaber øget værdi for 1,5 mio. kr. i løbet af et år (DI 2014).

DI peger på to væsentlige faktorer, der er med til at skabe denne øgede værdi: For det første giver en højtuddannet udenlandsk medarbejder virksomheden adgang til nye videnområder, og for det andet kan den udenlandske medarbejder have et særligt kendskab til udlandet, der kan åbne døre til nye markeder.

Familie vigtig for fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft

DEA har vist, at medfølgende familie både yder et selvstændigt bidrag til de offentlige kasser og spiller en stor rolle for fastholdelsen af udenlandsk arbejdskraft (DEA 2016).

Hvis højtuddannedes ægtefæller kommer i beskæftigelse, øger det længden af opholdet i Danmark.

Konkret er 81 pct. af de højtuddannede personer, hvis ægtefælle er kommet i beskæftigelse, fortsat i Danmark fem år efter ankomst. Det tilsvarende tal for højtuddannede, hvor ægtefællen ikke er kommet i beskæftigelse, er 68 pct. (DEA 2016).

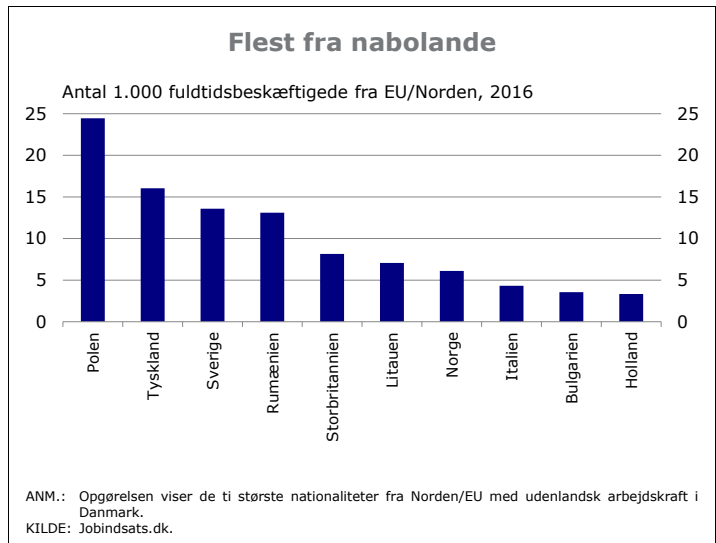
Ovenstående indikerer, at målrettet adgang for udenlandsk arbejdskraft kan skabe store indtægter til de offentlige kasser og samtidig give muligheder for øget vækst og beskæftigelse i Danmark.

Samtidig er det et væsentligt hensyn, at der politisk er fokus på at bidrage til at fastholde udenlandske medarbejdere i Danmark ved at koordinere myndighedskontakten til udenlandske medarbejdere og deres medfølgende familie bl.a. gennem de fire kommunale International Citizen Service centre.

3. Udenlandsk arbejdskraft fra Norden og EU-lande

Der er i alt 123.000 fuldtidsbeskæftigede personer fra Norden og andre EU-lande i Danmark (heraf ca. 25.000 er fra Norden). Personer fra vores nabolande – Polen, Sverige og Tyskland – udgør de største grupper af udenlandsk arbejdskraft i Danmark, jf. figur 3.

Figur 3

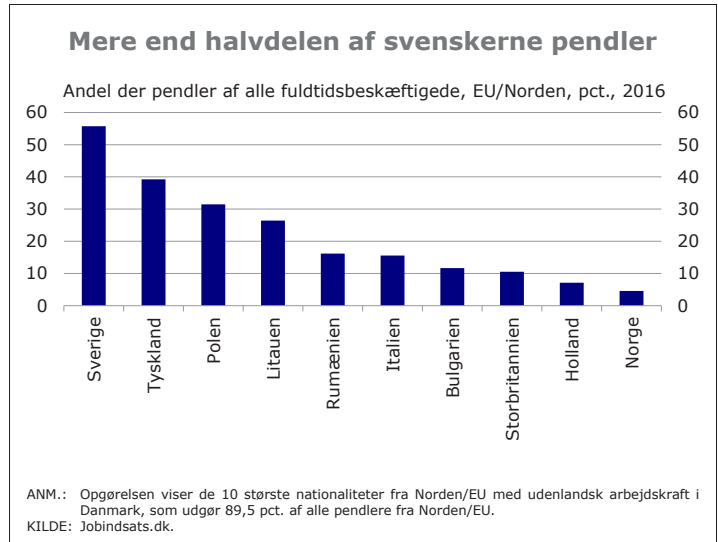


De ti nationaliteter udgør tilsammen ca. 100.000 fuldtidsbeskæftigede, hvilket svarer til godt 80 pct. af alle fuldtidsbeskæftigede fra Norden og EU.

Ca. 30.000 fuldtidsbeskæftigede fra EU/Norden i Danmark pendler fra deres bopæl.

Det er særligt en høj andel af den udenlandske arbejdskraft fra vores nabolande, som pendler til Danmark, jf. figur 4.

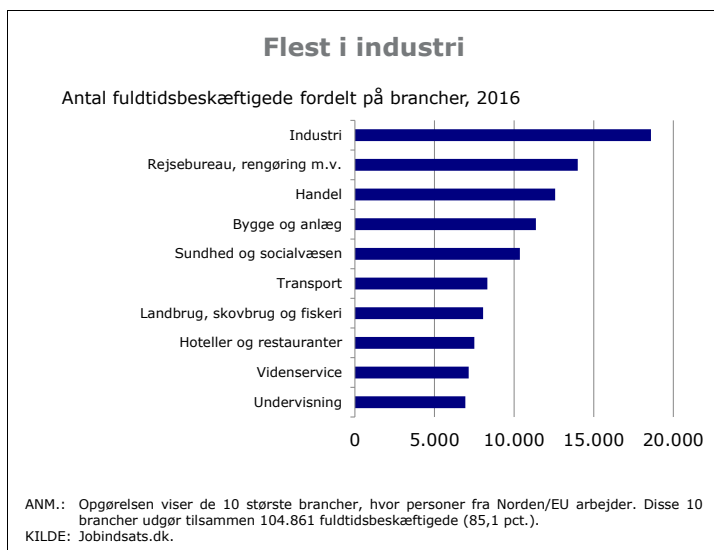
Figur 4



Udenlandsk arbejdskraft fra Norden og EU-lande arbejder inden for en række forskellige brancher i Danmark.

Der er flest beskæftigede inden for "Industrien", men mange arbejder også inden for områder som "Rejsebureau, rengøring m.v." og "Handel", jf. figur 5.

Figur 5



Udenlandsk arbejdskraft fra Norden og EU arbejder bredt inden for områder med både høje og lave kvalifikationsniveauer.

Ca. 40 pct. arbejder inden for områder med enten ledelse- eller højt kvalifikationsniveau, jf. tabel 3.

Tabel 3

Kvalifikationsniveau for EU/Norden

Kvalifikationsniveau, fuldtidsbeskæftigede, EU/Norden, pct. 2015	Antal	Andel
Ledelse	1.967	3,4
Arbejde på højeste niveau	20.227	34,6
Arbejde på mellemniveau	5.018	8,6
Arbejde på erhvervsfagligt niveau	16.836	28,8
Arbejde på lavt niveau	14.437	24,7

ANM.: Hvis personen har en uoplyst jobfunktion udelades personen. I STAR registret på forskerordningen findes godt 58.500 i lønregistret med en DISCO kode. Ledelse dækker over disco 1, Arbejde på højest niveau over disco 2, Arbejde på mellemniveau over disco 3, Arbejde på erhvervsfagligt niveau over disco 4,5,6,7 og Arbejde på lavt niveau disco 8,9
KILDE: Specialkørsel fra Danmarks Statistik.

Hvis man opdeler udenlandsk arbejdskraft fra Norden og EU på mere specifikke jobfunktioner, udgør de en væsentlig andel på over 10 pct. af alle beskæftigede i Danmark inden for bl.a. Undervisning og forskning, Kunst og kreative fag og Fysik og geologi, jf. tabel 4.

Tabel 4

Top 10 højt kvalificerede jobfunktioner	
Jobfunktion med "højt kvalifikationsniveau", fuld- tidsbeskæftigelse, EU/Norden, pct., 2015	Andel af alle beskæftigede i jobfunktionen
Undervisning og forskning ved universiteter og højere læreanstalter	16,2
Arbejde med kunst og kreative fag	15,7
Arbejde inden for fysik og geologi	13,0
Lægearbejde	10,5
Arbejde med matematiske, aktuariske og statisti- ske metoder og teorier	9,5
Ingeniørarbejde inden for elektroteknologi	7,4
Arbejde inden for biovidenskab	7,3
Arbejde med arkitektur, infrastruktur og design	6,7
Arbejde inden for salg, marketing og PR	6,5
Ingeniørarbejde (undtagen inden for elektrotek- nologi)	6,2

ANM.: Hvis personen har en uoplyst jobfunktion udelades personen. I STAR registret på forsker-
ordningen findes godt 58.500 i lønregistret med en DISCO kode. Højt kvalifikationsniveau
dækker over discokode 2. Jobfunktionen er fundet via en 3-cifret discokode.

KILDE: Specialkørsel fra Danmarks Statistik.

4. Udenlandsk arbejdskraft fra lande uden for EU

Udlændinge fra lande uden for Norden og EU, som kommer til Danmark for at arbejde, skal have en særlig opholds- og arbejdstilladelse gennem de såkaldte erhvervsordninger.

Der er ca. 13.000 fuldtidsbeskæftigede fra lande uden for EU, jf. tabel 5.

Tabel 5

Beskæftigelsesrettede erhvervsordninger			
Erhvervsordninger 2016	tredjelande,	Fuldtidsbeskæftigede	Pct.
Beløbsordningen		4.749	37,3
Greencard		2.975	23,3
Medfølgende familie til erhverv		1.681	13,2
Landbrug (fodermestre og driftsl.)		1.327	10,4
Fasttrack-ordningen		651	5,1
Øvrigt lønarbejde		531	4,2
Forskere (ej Ph.d.)		423	3,3
Positivlisten		211	1,7
Etableringskort		145	1,1
Trainee		29	0,2
Koncernordningen		22	0,2
Start-up Danmark (selvst. erhv.)		1	0,0
Ophold til erhverv i alt		12.744	100,0

ANM.: Opgørelsen inkluderer både personer med bopæl i Danmark og pendlere.
KILDE: Jobindsats.dk.

Det gælder for alle erhvervsordninger, at løn- og ansættelsesvilkår skal være sædvanlige efter danske forhold. Endvidere er der krav om selvforsørgelse til medfølgende familie.

Størstedelen af erhvervsordningerne er enten målrettet meget specifikke stillingsbetegnelser og uddannelsesområdet eller afskaffet, så der ikke længere bliver udstedt nye opholds- og arbejdstilladelser.

Tre ordninger rettet mod det generelle arbejdsmarked

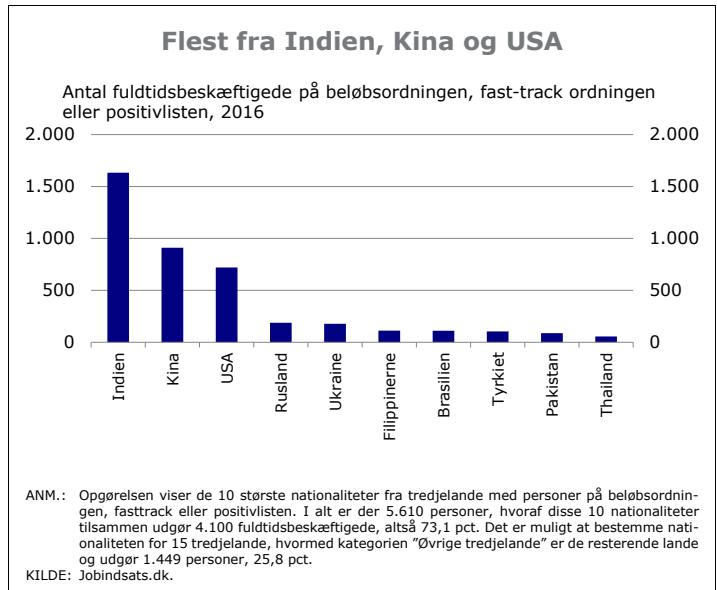
Der er derfor i dag reelt tre ordninger, som er rettet mod det generelle arbejdsmarked med krav om en konkret jobaftale for at få opholdstilladelse.

De tre ordninger er beløbsordningen, positivlisten og fasttrack-ordningen (se bilag 1 for beskrivelse af de tre ordninger).

Der er i alt 5.611 fuldtidsbeskæftigede personer på de tre ordninger.

De fleste personer på de tre ordninger kommer fra Indien, Kina og USA, jf. figur 6.

Figur 6



Knap 85 pct. af de udenlandske specialister på de tre ordninger arbejder på ledelses- eller højeste kvalifikationsniveau i Danmark, jf. tabel 6.

Tabel 6

Kvalifikationsniveau for beløbsordning mv.		
Kvalifikationsniveau, fuldtidsbeskæftigelse, beløbsordning, fasttrack og positivlisten, 2015	Antal	Andel
Ledelse	107	4,4
Arbejde på højeste niveau	1.942	79,7
Arbejde på mellemniveau	206	8,4
Arbejde på erhvervsfagligt niveau	163	6,7
Arbejde på lavt niveau	20	0,8

ANM.: Hvis personen har en uoplyst jobfunktion udelades personen. I STAR registret på forskerordningen findes knap 2.500 i lønregistret med en DISCO kode. Ledelse dækker over disco 1, Arbejde på højest niveau over disco 2, Arbejde på mellemniveau over disco 3, Arbejde på erhvervsfagligt niveau over disco 4,5,6,7 og Arbejde på lavt niveau disco 8,9

KILDE: Specialkørsel fra Danmarks Statistik.

Eftersom de udenlandske specialister udgør en mindre gruppe end udenlandsk arbejdskraft fra EU/Norden, fylder de andelsmæssigt ikke nær så meget af alle beskæftigede i Danmark inden for mere specifikt opdelt jobfunktioner. De jobfunktioner, hvor de udgør den største andel, afspejler at det primært er opgaver inden for højeste kvalifikationsniveau bl.a. Undervisning og Ingeniørarbejde, jf. tabel 7.

Tabel 7

Top 10 jobfunktioner med højeste andel	
Jobfunktioner, fuldtidsbeskæftigelse, beløbsordning, fast-track og positivlisten, pct., 2015	Andel af alle beskæftigede i jobfunktionen
Undervisning og forskning ved universiteter og højere læreanstalter	2,0
Ingeniørarbejde inden for elektroteknologi	1,5
Udvikling og analyse af software og applikationer	1,2
Ingeniørarbejde (undtagen inden for elektroteknologi)	1,1
Arbejde inden for virksomhedsadministration – privat og offentlig	1,0
Arbejde med databaser og netværk	0,9
Arbejde med kunst og kreative fag	0,9
Arbejde inden for fysik og geologi	0,9
Arbejde med matematiske, aktuariske og statiske metoder og teorier	0,8
Arbejde inden for salg, marketing og PR	0,7

ANM.: Hvis personen har en uoplyst jobfunktion udelades personen. I STAR registret på forskerordningen findes knap 2.500 i lønregistret med en DISCO kode. Højt kvalifikationsniveau dækker over discokode 2. Jobfunktionerne er fundet via en 3-ciferet discokode.

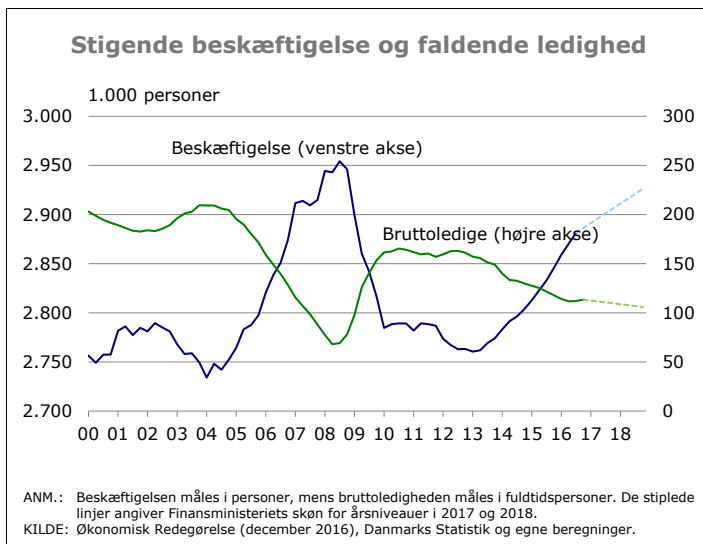
KILDE: Specialkørsel fra Danmarks Statistik.

5. Stigende problemer med mangel på arbejdskraft

Stigende beskæftigelse og lav ledighed

I Danmark er beskæftigelsen steget siden 2013, og ledigheden er i 2016 faldet til 4,3 pct. eller ca. 110.000 personer, som er en meget lav ledighed, jf. figur 7.

Figur 7



Et stigende antal virksomheder har svært ved at finde medarbejdere.

Beskæftigelsesministeriets seneste opgørelse for 2. halvår 2016 viste, at virksomheder havde problemer med at få besat 19.800 stillinger. Godt 20 pct. af virksomheder med et rekrutteringsbehov har ikke kunne ansætte de efterspurgte medarbejdere.

Der er udfordringer med at finde medarbejdere i hele landet, jf. tabel 8.

Tabel 8

Forgæves rekrutteringer stiger i næsten hele landet			
Antal forgæves rekrutteringer pr. 1.000 fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere	Efterår 2015	Efterår 2016	Udvikling (pct.)
Bornholm	7,7	11,2	45,9
Hovedstaden og Nordsjælland	7,4	8,8	19,2
Østjylland	8,1	9,6	18,0
Fyn	8,9	10,3	16,1
Sjælland	11,2	11,9	6,8
Nordjylland	7,6	7,6	-0,2
Syddjylland	8,3	8,2	-1,3
Vestjylland	9,4	6,0	-36,3
Hele landet	8,3	9,0	8,0

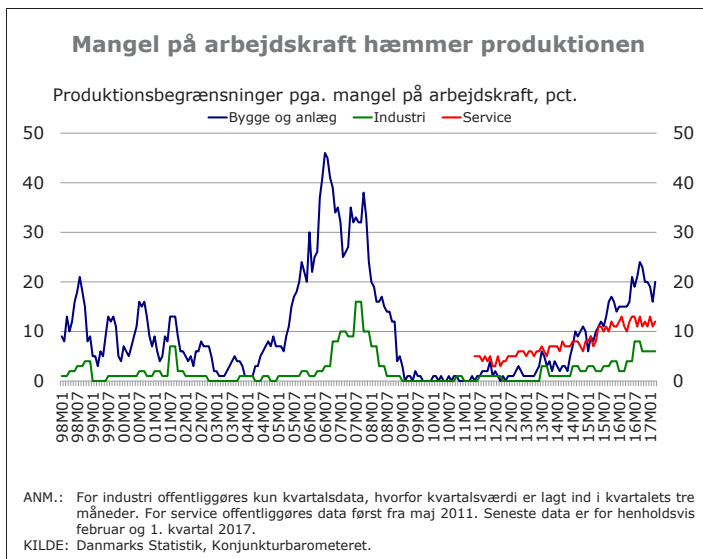
ANM.: Fuldtidsbeskæftigede for efteråret er udregnet som et gennemsnit af 3. og 4. kvartal i henholdsvis 2015 og 2016. Rekrutteringsundersøgelsen er fra uge 34 til 43 for henholdsvis 2015 og 2016.

KILDE: Danmarks Statistik (LBESK31) og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (tidligere Arbejdsmarkedsstyrelsen), Rekrutteringsanalyser, diverse udgaver.

Problemerne med at finde medarbejdere bekræftes af Danmarks Statistiks løbende opgørelse af virksomhedernes produktionsbegrænsninger på grund af mangel på arbejdskraft.

Den opgørelse viser, at situationen på arbejdsmarkedet i stigende grad minder om overophedningen på arbejdsmarkedet i midt-00'erne, jf. figur 8.

Figur 8



Danmark er det land i Europa, hvor den største andel af virksomheder har en høj digitalisering og brug af flest forskellige digitale teknologier på tværs af forretningsområder (Erhvervsministeriet 2017).

Mangel på digitale kompetencer

Den udbredte brug af digitale teknologier bekræftes af, at virksomheder har stigende udfordringer med at finde medarbejdere med digitale kompetencer (Højbjerg Brauer Schultz, 2016).

Rekrutteringsproblemerne skyldes særligt mangel på specifikke kompetencer og specialister snarere end medarbejdere med det rette overordnede uddannelsesniveau inden for IT-området.

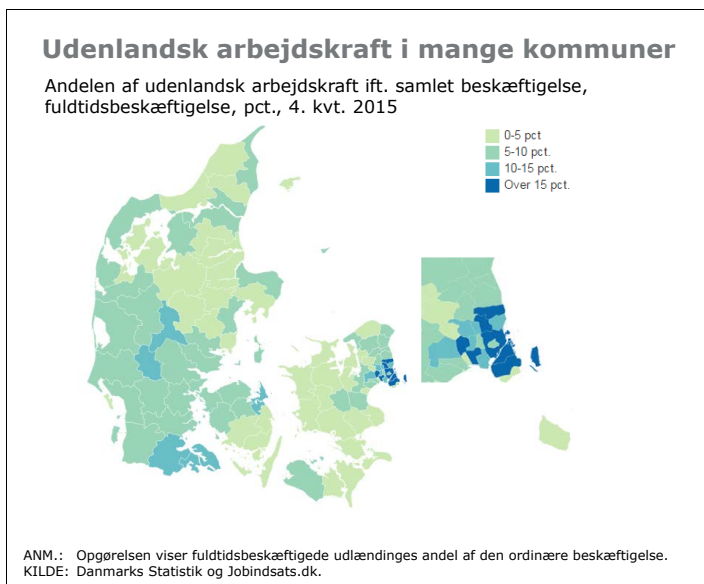
Eksempelvis er der stigende efterspørgsel efter konstruktionskompetencer og kompetencer inden for IT-planlægning og systemdesign, mens IT-drifts- og supportkompetencer er stagnerende.

Det forventes, at virksomheder fremadrettet vil opleve stigende problemer med at rekruttere kompetencer inden for IT-specialistområdet, og at mangel på IT-specialister vil præge hele EU allerede i 2020, jf. regeringen 2016.

Udenlandsk arbejdskraft i hele landet

Selv om der er mest udenlandsk arbejdskraft i Hovedstaden, er den udenlandske arbejdskraft spredt ud over hele landet. Udenlandsk arbejdskraft udgør en betydelig del af beskæftigelsen i kommuner i Syd- og Vestjylland, jf. figur 9.

Figur 9



Udenlandsk arbejdskraft er således både geografisk og branchemæssigt efterhånden en velintegreret del af det danske arbejdsmarked.

Langt størstedelen af rammerne for arbejdsvilkårene på det danske arbejdsmarked er fastlagt gennem kollektive overenskomster, som bl.a. inkluderer bestemmelser om løn, arbejdstid, ferie m.v.

Udlændinge dækket af overenskomster svarende til danskere

Udlændinge, som arbejder på det danske arbejdsmarked, er dækket af overenskomster i næsten lige så høj grad som danskere.

På DA-området, som dækker halvdelen af alle ansatte i den private sektor, er 87 pct. af alle lønmodtagere dækket af en overenskomst og 85 pct. af alle udenlandske statsborgere, jf. tabel 9.

Tabel 9

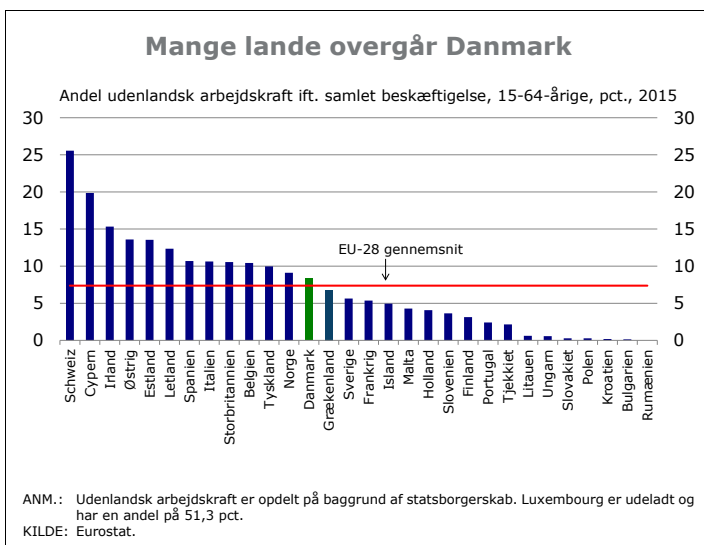
Udlændinge typisk OK-dækkede		
Skøn for andel lønmodtagere med overenskomst, 2015	Alle	Udenlandske
Privat sektor	74	67
- heraf DA	87	85
Offentlig sektor	100	100
Hele arbejdsmarkedet	83	74

ANM.: Opgørelsen er ekskl. de udlændinge, der arbejder i en udenlandsk virksomhed i Danmark (RUT). Opdelingen af udlændinge er på baggrund af statsborgerskab. Opgørelsen er i fuldtidsbeskæftigede.

KILDE: Specialkørsel fra Danmarks Statistik, Specialkørsel fra STAR, DA, Eurostat, GLS-A og egne beregninger.

Udenlandsk arbejdskraft er ikke bare i Danmark men i de fleste EU-lande en integreret del af arbejdsmarkedet og et væsentligt supplement til den nationale arbejdsstyrke. Den udenlandske arbejdskrafts andel af den samlede beskæftigede i Danmark adskiller sig ikke væsentligt fra øvrige EU-lande, jf. figur 10.

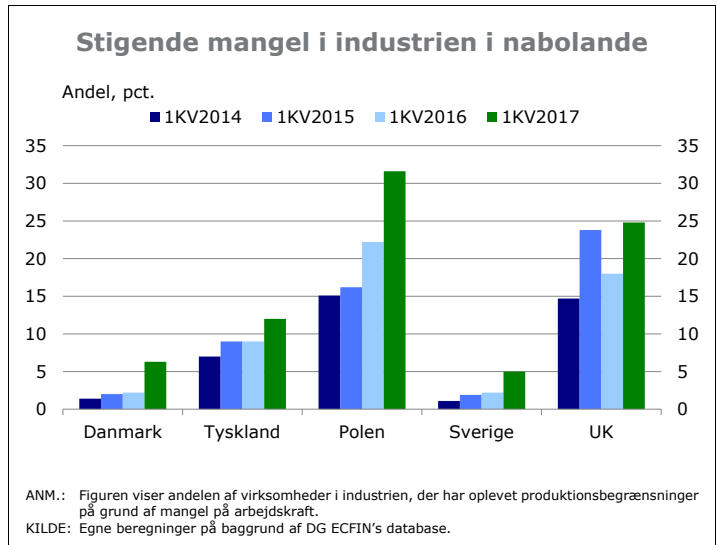
Figur 10



I en række nabolande har virksomheder stigende problemer med at finde medarbejdere. Situationen på arbejdsmarkedet i vores nabolande inden

for industrien ligner den stigende tendens med produktionsbegrænsninger for virksomheder på grund af mangel på arbejdskraft, som dokumenteres gennem Danmarks Statistik, jf. figur 11.

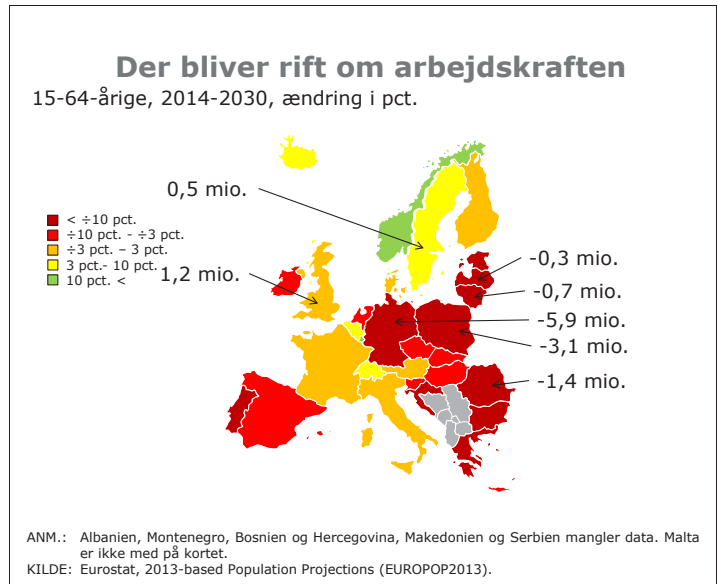
Figur 11



Det betyder, at en række af de lande, hvor vi tidligere har kunne tiltrække arbejdskraft fra, nu i stigende grad vil gøre det mere attraktivt at tiltrække udenlandsk arbejdskraft og fastholde deres egne statsborgere.

Herudover vil flere af Danmarks nabolande i de kommende år blive hårdt ramt af en demografisk udvikling, som vil føre til et markant fald af antallet af personer i den erhvervsaktive alder, jf. figur 12.

Figur 12



Det vil også bidrage til, at der i de kommende år kan forventes en intensiveret konkurrence om arbejdskraften fra de lande, der har en arbejdsstyrke, som bliver mindre på grund af en demografisk udvikling med flere ældre og færre yngre personer.

De lande vil fremover have et øget behov for at tiltrække udenlandsk arbejdskraft.

6. Bedre adgangsregler for udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande

Udlændinge, som har fået ophold til at arbejde i Danmark, er en stor gevinst for de offentlige kasser.

Udenlandsk arbejdskraft er endvidere et væsentligt supplement til beskæftigede danskere inden for mange brancher og geografiske områder.

Hvis vi vil fortsætte med at udvikle produktion og øge beskæftigelsen i Danmark, skal vi gøre det lettere for virksomheder at bruge erhvervsordningerne til at rekruttere kvalificeret udenlandsk arbejdskraft.

Folketinget bør derfor tage en række initiativer til at forbedre virksomhedernes muligheder for at rekruttere kvalificeret udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande.

Forslag 1

Bedre mulighed for at rekruttere på områder med mangel på arbejdskraft

- Omlægning af positivlisten, så den består af stillingsbetegnelser med mindst 50 forgæves rekrutteringer på den seneste halvårige Rekrutteringsundersøgelse.
- Uddannelseskrav på mindst tre år knyttet til stillingsbetegnelser på positivlisten.
- Løn- og ansættelsesvilkår skal være sædvanlige efter danske forhold.

Forslag 2

Talentordning for højt kvalificerede unge

- Personer skal have gennemført en videregående uddannelse og være maks. 30 år på indrejsetidspunktet og/eller nyuddannede (dvs. maksimalt to år fra eksamenstidspunktet) og have en minimumsløn på 323.000 kr. (2017-niveau).
- Personen skal løbende dokumentere sit talent ved årligt at stige i løn, således at personen efter et år tjener 344.599 kr., efter to år 365.999 kr., efter tre år 387.400 kr. og efter fire år et beløb svarende til indtægtsgrænsen i beløbsordningen (408.800, 2017-niveau). Ellers skal personen forlade landet.

Forslag 3

Fasttrack-ordning for IT-specialister

- Relevante jobfunktioner inden for IT- og kommunikationsteknologi skal fremgå af en særlig liste, som løbende opdateres af Beskæftigelsesministeriet.

- Uddannelseskraft på mindst tre år knyttet til stillingsbetegnelser på positivlisten.
- Personer skal have en jobkontrakt på minimum 350.000 kr.

Bilag 1

Erhvervsordninger for udlændinge uden for EU

Beløbsordningen giver opholdstilladelse til udlændinge, som har fået job med løn på mindst 408.800 kr. (2017-niveau). Hvis personen mister ansættelsen, har personen seks måneder til at finde en ny ansættelse efter kriterierne i ordningen, ellers mister personen opholdstilladelse i Danmark.

Greencard-ordningen gav opholdstilladelse til højt kvalificerede udlændinge på baggrund af en vurdering af uddannelse, sprogfærdigheder og tilpasningsevne.

Greencard-ordningen blev afskaffet i juni 2016, således at der ikke længere kan gives nye opholdstilladelser efter ordningen.

Landbrug-ordning giver opholdstilladelse til personer, som har fået tilbud om ansættelse som fodermester eller driftsleder inden for landbruget.

Fasttrack-ordning giver certificerede virksomheder mulighed for at få opholdstilladelse til medarbejdere med kort varsel.

Ud over certificering af virksomheden skal personer på fasttrack-ordningen leve op til et af fire krav – enten kravene i beløbsordningen, arbejde som forsker, have et korttidsophold på op til tre måneder eller have ansættelse på uddannelsesophold inden for højt kvalificeret niveau.

Ca. 75 pct. er personer i fasttrack-ordningen får opholdstilladelse gennem krav svarende til beløbsordningen.

Øvrigt lønarbejde dækker ophold til beskæftigelse på boreplatform og lignende samt særlige individuelle kvalifikationer, som omfatter opholdstilladelser, hvor ansøgers kvalifikationer er tæt knyttet til stillingen, bl.a. idrætsudøvere, trænere, musikere, artister samt specialiserede kokke.

Forskere har særlig adgang til opholdstilladelse i Danmark, både på universiteter og i tilknytning til virksomheder.

Positivlisten giver opholdstilladelse til personer, som har tilbud om ansættelse inden for stillingsbetegnelser, hvor der er mangel på arbejdskraft.

Kriterierne for stillingsbetegnelser med mangel på arbejdskraft fastlægges efter Beskæftigelsesministeriets halvårslige arbejdsmarkedsbalance.

Etableringskort giver en toårig opholdstilladelse med ret til at tage beskæftigelse for udlændinge, som har afsluttet en dansk kandidat- eller ph.d.-grad.

Medfølgende familie giver adgang til udlændinge, som har fået opholdstilladelse gennem erhvervsordningerne (for samme periode).

Trainee giver opholdstilladelse til personer, som arbejder som trainee i en virksomhed i Danmark i en kortere periode med det formål at uddanne sig.

Koncernordningen blev afskaffet i 2015, således at der ikke længere kan gives nye opholdstilladelser efter ordning.

Start-up Denmark giver opholdstilladelse til iværksættere, som ønsker at drive selvstændig virksomhed i Danmark.

Litteraturliste

Dansk Arbejdsgiverforening (2016), *Borgere fra 3.lande med ophold til erhverv er en god forretning for de offentlige kasser*, Agenda den 2. juni 2016, København.

Danmarks Statistik (2016), *Indvandrere i Danmark 2016*, København.

Damvad Analytics for Svenkst Näringsliv (2016), *Arbetskraftsinvandringens betydelse för svenska företag*, Stockholm.

DEA (2016), *Er højtuddannede indvandrere en god forretning for Danmark?*, København.

DI (2014) *Velkommen, Bienvenue, Witamy*, København.

Erhvervsministeriet (2017), *Redegørelse om Danmarks digitale vækst*, København.

Finansministeriet (2017), *Økonomisk analyse: Indvandreres nettobidrag til de offentlige finanser*, København.

Højbjerg Brauer Schultz (2016) *Virksomhedernes behov for digitale kompetencer*, København.

Malchow-Møller, Nikolaj, Jakob R. Munch og Jan Rose Skaksen (2011), *Do Foreign Experts Increase the Productivity of Domestic Firms*, The Institute for the Study of Labour (IZA), Bonn.

Martinsen, Dorte Sindbjerg og Gabriel Pons Rotger (2016) "The Fiscal Impact of EU-immigration on the universalistic Welfare State", SFI Working Paper, København.

Regeringen (2016), *Redegørelse om Danmarks digitale vækst*, København.

Schultz-Nielsen, Marie Louise og Torben Tranæs (2014) *Indvandrere og danskeres nettobidrag til de offentlige kasser*, Rockwool Fondens Forskningsenhed, København.

Skaksen, Jan Rose, Rasmus Højbjerg Jacobsen og Martin Junge (2011), *Højtuddannede indvandreres bidrag til det danske samfund*, Frederiksberg.



DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113

1790 København V

Tlf. 33 38 90 00

da@da.dk

da.dk