

Til
Udlændinge- og Integrationsministeriet & Beskæftigelsesministeriet

Dokumenttype
Rapport

Dato
Januar 2018

VIRKSOMHEDSSURVEY OM BRUG AF UDEN- LANDSK ARBEJDSKRAFT



VIRKSOMHEDSSURVEY OM BRUG AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

Indholdsfortegnelse

0.	RESUMÉ	1
0.1	Indledning og baggrund	1
0.2	Metode	2
0.3	Opsummering af de vigtigste resultater for hvert tema	3
0.3.1	<i>Tema 1: Danske virksomheders overordnede brug af udenlandsk arbejdskraft og begrundelse herfor</i>	3
0.3.2	<i>Tema 2: Fremtidig rekruttering og konsekvenser af manglende rekruttering</i>	4
0.3.3	<i>Tema 3: Virksomhedernes brug af ordninger rettet mod rekruttering af udenlandsk arbejdskraft</i>	4
1.	TEMA 1: OVERORDNET OM BRUG AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT	5
1.1	Hvem bruger udenlandsk arbejdskraft, og hvem bruger ikke?	7
1.2	Hvorfor bruges udenlandsk arbejdskraft?	8
1.3	Barrierer for brug af udenlandsk arbejdskraft	10
2.	TEMA 2: VURDERING AF FREMTIDIGT BEHOV FOR ARBEJDSKRAFT OG KONSEKVENSER VED MANGLENDE REKRUTTERING	13
2.1	Vurdering af fremtidigt behov for arbejdskraft	13
2.2	Konsekvenser ved manglende mulighed for at rekruttere arbejdskraft	15
3.	TEMA 3: BRUG AF ORDNINGER FOR ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE	18
3.1	Beløbsordningen	19
3.2	Fast-track-ordningen	21
4.	BILAG 1: VIRKSOMHEDER UDEN UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT	4
5.	BILAG 2: VIRKSOMHEDER MED ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE	8
6.	BILAG 3: VIRKSOMHEDER MED ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS	18
7.	BILAG 4: TABELLER VEDRØRENDE TEMA 1 – OVERORDNET OM BRUG AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT	27
8.	BILAG 5: TABELLER VEDRØRENDE TEMA 2 – VURDERING AF FREMTIDIGT BEHOV FOR ARBEJDSKRAFT OG KONSEKVENSER VED MANGLENDE REKRUTTERING	34
9.	BILAG 6: TABELLER VEDRØRENDE TEMA 3 – BRUG AF ORDNINGER VED ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE	40

Date **07.12.2017**
Made by **SGL, JLH**

0. RESUMÉ

0.1 Indledning og baggrund

Stigende globalisering, den fri bevægelighed af arbejdskraft i EU mv. indebærer en stadig mere mobil arbejdsstyrke. Det indebærer et potentiale for at supplere den nationale og lokale arbejdsstyrke med international arbejdskraft, fx i forhold til at modgå flaskehalsudfordringer, tilvejebringe fag- og specialistkompetencer og styrke internationalt forretningsnetværk.

Spørgeskemaundersøgelsen har på den baggrund til formål at afdække de danske virksomheders aktuelle brug af udenlandsk arbejdskraft, virksomhedernes vurdering af fremtidigt rekrutteringsbehov og virksomhedernes brug af de eksisterende ordninger på feltet. Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført i forbindelse med Rambølls litteraturkortlægning om tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft.¹

Afrapportering af spørgeskemaundersøgelsen er opdelt i følgende tre temaer:

-  1 Tema 1: Danske virksomheders overordnede brug af udenlandsk arbejdskraft og begrundelse herfor
-  2 Tema 2: Fremtidig rekruttering og konsekvenser af manglende rekruttering
-  3 Tema 3: Virksomhedernes brug af ordninger rettet mod rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

Under tema 1, *Danske virksomheders overordnede brug af udenlandsk arbejdskraft*, afrapporteres der om de overordnede tendenser for danske virksomheders brug af udenlandsk arbejdskraft.

Under tema 2, *Fremtidig rekruttering og konsekvenser af manglende rekruttering*, vil der blive sporet ind på, hvilke fremtidige behov virksomhederne vurderer at have i forhold til udenlandsk arbejdskraft, samt ikke mindst eventuelle konsekvenser for virksomheden, såfremt det ikke kan lade sig gøre at tiltrække tilstrækkelig arbejdskraft. Her vil der fx blive fokuseret på, hvorvidt virksomhederne angiver, at manglende rekruttering kan betyde færre ordrer eller manglende udvikling af nye produkter.

Under tema 3, *Virksomhedernes brug af ordninger rettet mod rekruttering af udenlandsk arbejdskraft*, vil der blive fokuseret på virksomhedernes erfaringer med de konkrete ordninger, som bruges til at rekruttere og ansætte arbejdskraft fra tredjelande, fx beløbsordningen, fast track-ordningen osv. Der vil særligt være fokus på at afdække, hvorvidt virksomhederne finder, at ordningerne fungerer optimalt, eller eventuelt mener, at der skal ske justeringer, såfremt de skal kunne dække behovet for rekrutteringer i fremtiden.

I bilag 1-6 er der gengivet svar på alle de spørgsmål, som har været stillet i spørgeskemaundersøgelsen, da der under de forskellige temaer udelukkende vil blive fremhævet de vigtigste pointer.

¹ Litteraturstudium og virksomhedssurvey er gennemført på opdrag af Udlændinge- og Integrationsministeriet, Beskæftigelsesministeriet og Styrelsen for International Rekruttering og Integration og er udarbejdet i perioden oktober-november 2017.

Rapporten er dermed opbygget således:

- **Kapitel 0:** Her præsenteres kort baggrunden for rapporten, en kort beskrivelse af metoden samt en opsamling på de vigtigste pointer for hvert tema.
- **Kapitel 1-3:** Her gennemgås de tre hovedtemaer hver især, hvor de vigtigste resultater fra undersøgelsen inden for hvert tema er fremhævet.
- **Bilag:** Her er medtaget en afrapportering af samtlige resultater fra undersøgelsen.

0.2 Metode

Spørgeskemaundersøgelsen følger i struktur og metode de virksomhedsundersøgelser, Rambøll siden 2007 ca. halvårligt har udarbejdet for Beskæftigelsesministeriet (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering), og som indgår i opgørelsen af arbejdsmarkedsbalancen².

Virksomhedssurveyen har haft til formål at undersøge behovet for og brugen af udenlandsk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked. Der er blevet udvalgt en bruttostikprøve på 2.485 virksomheder, hvilket har resulteret i en samlet svarprocent på ca. 54 pct. Stikprøven stammer dels fra et udtræk fra UIM (Styrelsen for International Rekruttering (SIRI)) på 1.185 virksomheder, som inden for de seneste 3 år har haft en sag hos ministeriet (SIRI), og dels fra supplerende via NN Markedsdata, hvor der er udvalgt i forhold til ansatte og relevante brancher. Svarprocenten blandt virksomheder i delpopulationen indhentet fra UIM var på ca. 51 pct.

Af de virksomheder, som har svaret, er det ca. halvdelen, som bruger udenlandsk arbejdskraft. Disse virksomheder fordeler sig således, at ca. halvdelen primært bruger arbejdskraft fra EU-lande, og den anden halvdel bruger arbejdskraft fra tredjelande (fx Kina, USA, Ukraine osv.). Hertil kommer, at nogle af de virksomheder, som har svaret, at de primært bruger arbejdskraft fra EU, også har arbejdskraft ansat fra tredjelande. Samlet set er det ca. 80 pct. af virksomhederne i undersøgelsen, som primært har arbejdskraft enten fra tredjelande eller fra begge dele. Undersøgelsen har hermed en overrepræsentation af virksomheder, som bruger arbejdskraft fra tredjelande, i forhold til den generelle tendens, som går på, at ca. 20 pct. af den udenlandske arbejdskraft i Danmark er fra tredjelande, mens ca. 80 pct. er fra EU/EØS³. Overrepræsentationen er et resultat af indsamlingsmetoden, hvor der er taget udgangspunkt i lister fra UIM (SIRI) over virksomheder, som har brugt en af ordningerne for rekruttering af arbejdskraft fra tredjelande inden for de seneste 3 år. Ved at inkludere udvalgte virksomheder, som har gjort brug af ordningerne, er der sikret tilstrækkeligt grundlag for de svar, som går på brug af ordninger med hensyn til rekruttering fra tredjelande.

I forhold til indsamlingen af besvarelser er der indledningsvist sendt et invitationsbrev via e-Boks, hvor virksomhederne har kunnet deltage via selvudfyldelse. Herefter har der været telefonisk opfølgning over for de virksomheder, som ikke havde besvaret. Den telefoniske opfølgning blev efterfølgende midlertidigt sat på pause, hvorefter der blev sendt et påmindelsesbrev ud via e-Boks. Efter et par dage blev den telefoniske opfølgning genoptaget over for de virksomheder, som endnu ikke havde svaret.

Efter endt dataindsamling er data blevet bearbejdet i form af rensning, opsætning og vægtning.

Det er værd at være opmærksom på, at virksomhederne i nogle af spørgsmålene har kunnet sætte kryds ved flere svarmuligheder. I afrapporteringen af disse spørgsmål vil der fremgå både et samlet antal totale afgivne svar og et antal af virksomheder, som har besvaret spørgsmålet.

² Se fx <http://star.dk/da/Om-STAR/Publikationer/2016/Rekrutteringssurvey%20foraar%202016.aspx>.

³ Kilde: Jobindsats.dk. Udenlandske statsborgere med lønindkomst i Danmark. Bopæl i Danmark. 2016. Ophold til erhverv, tredjelande, og ophold til erhverv, EU/EØS.

Det er ligeledes værd at være opmærksom på, at hver virksomhed kun er inkluderet med én besvarelse. Derfor vil store virksomheder med mange udenlandske arbejdstagere ikke være repræsenterede i et forhold, som svarer til den samlede mængde af udenlandske arbejdstagere. Dette betyder ligeledes, at der ikke er overensstemmelse mellem andelen af virksomheder, som bruger udenlandsk arbejdskraft, og andelen af medarbejdere i Danmark, som er udenlandsk arbejdskraft. Dette bliver yderligere omtalt under tema 1.

0.3 Opsummering af de vigtigste resultater for hvert tema

0.3.1 Tema 1: Danske virksomheders overordnede brug af udenlandsk arbejdskraft og begrundelse herfor

Formålet med tema 1 er at undersøge de generelle tendenser i forhold til virksomhedernes brug af udenlandsk arbejdskraft samt at undersøge virksomhedernes begrundelser herfor.

I det nedenstående er der en opsummering af de vigtigste pointer inden for tema 1.

Afsnit	Hovedpointe
1.0	- Der har været tale om en stigende tendens til at bruge udenlandsk arbejdskraft fra 2014 til 2017. - Dette gælder, uanset om der opgøres på arbejdskraft fra EU/EØS eller fra tredjelande (fx USA, Kina eller Ukraine). Når den udenlandske arbejdskraft opgøres på brancher, så er der dog stor forskel, da arbejdskraft fra EU/EØS har de største andele inden for byggeri og produktion, mens borgere fra tredjelande typisk arbejder inden for landbrug og mere serviceorienterede erhverv.
1.1	- Ca. halvdelen af virksomhederne bruger ikke udenlandsk arbejdskraft og vurderer ikke, at de vil komme til at rekruttere udenlandsk arbejdskraft inden for det næste år. Den anden halvdel har svaret, at de lige nu rekrutterer enten fra EU/EØS eller fra tredjelande. - Der er stor forskel på tværs af brancher i forhold til, hvilke lande virksomhederne rekrutterer fra. Virksomheder inden for eksempelvis 'Landbrug, skovbrug og fiskeri', der rekrutterer udenlandsk arbejdskraft, rekrutterer hyppigst fra tredjelande (61 pct. af virksomhederne). - Tilsvarende benytter virksomheder inden for vidensservice, der rekrutterer udenlandsk arbejdskraft, hyppigere borgere fra EU/EØS-lande (42 pct. af virksomhederne). Dette stemmer nogenlunde overens med opgørelsen af den samlede mængde arbejdskraft opgjort på personniveau.
1.2	- Virksomheder, som primært rekrutterer arbejdskraft fra EU/EØS-lande, angiver overordnet set langt færre barrierer for ansættelse i deres svar i forhold til virksomheder, som primært rekrutterer fra tredjelande. - Virksomheder, som primært rekrutterer fra EU/EØS-lande, angiver, at barrierer for ansættelse primært er skatteniveauet og sprogbarrierer, mens virksomheder, som primært rekrutterer fra tredjelande, angiver administration (opnåelse af opholdstilladelse) samt lønniveau som væsentligste barrierer. - Virksomheder, der rekrutterer arbejdskraft til stillinger inden for ledelse, ser især skattetrykket som en barriere, hvor virksomheder, der rekrutterer ar-

bejdskraft til manuelt arbejde, særligt ser lønniveauet som en barriere.

- Blandt virksomheder, der rekrutterer EU/EØS-borgere generelt, så ser 9 pct. af virksomhederne skattetrykket som en væsentlig barriere. Blandt virksomheder, der rekrutterer EU/EØS-borgere til lederstillinger, er der 17 pct., der ser skattetrykket som en væsentlig barriere.

0.3.2 Tema 2: Fremtidig rekruttering og konsekvenser af manglende rekruttering

Formålet med tema 2 er at undersøge, hvilke fremtidige behov virksomhederne angiver, at de vil have for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Samtidig er det formålet med temaet at kunne svare på, hvilke konsekvenser det vil have for virksomhederne, såfremt det ikke i fremtiden vil kunne lykkes at rekruttere den nødvendige arbejdskraft fra udlandet.

I det nedenstående er der en opsummering af de vigtigste pointer inden for tema 2.

Afsnit	Hovedpointe
2.1	• Virksomhederne vurderer, at de kommer til at mangle mere af den samme type udenlandske arbejdskraft, som de rekrutterer i forvejen. • 70 pct. af de virksomheder, som har svaret, at de forventer at rekruttere yderligere EU/EØS-arbejdskraft inden for et år, har angivet, at det primært er inden for vidensarbejde eller ledelse. Det samme mønster gælder for virksomheder, som rekrutterer fra tredjelande, hvor lidt over 60 pct. af virksomhederne også fremadrettet forventer primært at rekruttere fra tredjelande.
2.2	• Der er flest virksomheder, som vurderer, at konsekvensen af manglende succes i forbindelse med rekruttering af udenlandsk arbejdskraft først og fremmest vil resultere i, at de må opgive ordrer. Dette er i lidt højere grad tilfældet for virksomhederne, der rekrutterer fra tredjelande, hvor ca. 23 pct. af virksomhederne svarer, at dette vil være konsekvensen, i forhold til virksomheder, der rekrutterer fra EU/EØS-lande, hvor 16 pct. af virksomhederne vurderer, at dette vil være tilfældet. • Blandt virksomheder, som har svaret, at de må opgive ordrer på grund af manglende rekruttering, er der for ca. 60 pct.s vedkommende tale om virksomheder, som rekrutterer vidensarbejdere, herunder viden på højt niveau eller mellemniveau samt ledelsesarbejde. • På samme måde har 63 pct. af virksomhederne, som i dag primært rekrutterer medarbejdere inden for vidensarbejde og ledelse, angivet, at de må opgive at udvikle nye produkter, såfremt de i fremtiden ikke kan rekruttere den rette arbejdskraft.

0.3.3 Tema 3: Virksomhedernes brug af ordninger rettet mod rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

Formålet med dette tema er at undersøge virksomhedernes anvendelse af og erfaringer med de ordninger, som virksomhederne kan gøre brug af i forhold til rekruttering og ansættelse af udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande, og som administreres af SIRI.

På samme måde som under tema 1, så startes der med at opgøre antallet af beskæftigede udenlandske statsborgere, hvor der dog fokuseres på personer med ophold til erhverv fra tredjelande.

Afsnit	Hovedpointe
3.0	Blandt udenlandske statsborgere fra tredjelande er der i antal flest beskæftigede inden for landbrug, skovbrug og fiskeri samt information og kommunikation.
3.1	- Beløbsordningen: Ændringerne af beløbsordningen pr. 1. juli 2017 har gjort ordningen mere kompleks og sværere at bruge, men har ikke betydet, at virksomhederne er begyndt at erstatte ordningen med brug af andre ordninger såsom positivlisten. 38 pct. af virksomhederne svarer, at de slet ikke eller kun i mindre grad gør brug af andre ordninger som følge af ændringerne. 12 pct. af virksomhederne svarer, at de i høj eller meget høj grad er begyndt at benytte andre ordninger som konsekvens af ændringerne i beløbsordningen, men det fremgår ikke, hvilke andre ordninger de er begyndt at gøre brug af.
3.2	- Fast-track-ordningen: De virksomheder, som gør brug af fast-track-ordningen, er generelt positivt indstillede overfor ordningen. 71 pct. af de virksomheder, som bruger ordningen, har svaret, at ordningen i høj eller i meget høj grad gør det hurtigere at rekruttere udenlandsk arbejdskraft. 57 pct. af de virksomheder, som bruger ordningen, svarer, at ordningen i høj eller meget høj grad gør det lettere at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, og 61 pct. af de virksomheder, som bruger ordningen, svarer, at ordningen i høj grad eller meget høj grad i højere grad imødekommer virksomhedens eksisterende behov end sammenlignelige ordninger. - Endelig angiver 51 pct. af de virksomheder, der bruger ordningen, at fast-track-ordningen i høj eller meget høj grad gør det nemmere at få adgang til kompetencer, der er svære at få til Danmark.

1. TEMA 1: OVERORDNET OM BRUG AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

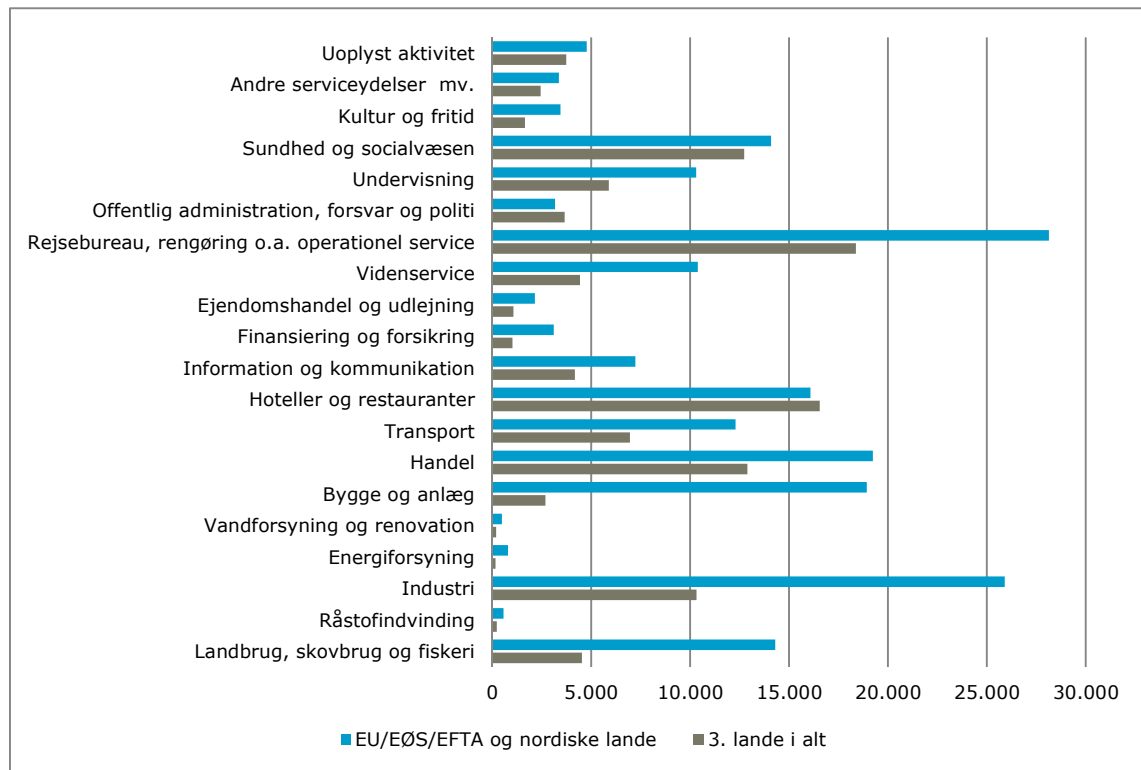
Nedenfor præsenteres de resultater fra undersøgelsen, der belyser, hvilke virksomheder som benytter sig af udenlandsk arbejdskraft, hvad de bruger arbejdskraften til, og hvilke barrierer virksomhederne vægter højest i forhold til at tiltrække udenlandsk arbejdskraft.

Inden der bliver afleveret på svar fra virksomheder, som bruger udenlandsk arbejdskraft, så er det værd at opføre omfanget af udenlandsk arbejdskraft i Danmark. Dette er for at sætte et perspektiv på virksomhedernes besvarelser og for at vise, at der er forskel på at opføre mængden af udenlandsk arbejdskraft og antallet eller andelen af virksomheder med udenlandsk arbejdskraft.

Til at belyse beskæftigelsen bruges data fra Jobindsats.dk om udenlandske statsborgere med lønindkomst. I figur 1.0a ses, hvor mange udlændinge der i tredje kvartal 2017 har været beskæftiget, fordelt på brancher. For EU/EØS/EFTA og nordiske lande er der flest beskæftiget i branchen rejsebureau, rengøring og anden operationel virksomhed og i branchen industri. For

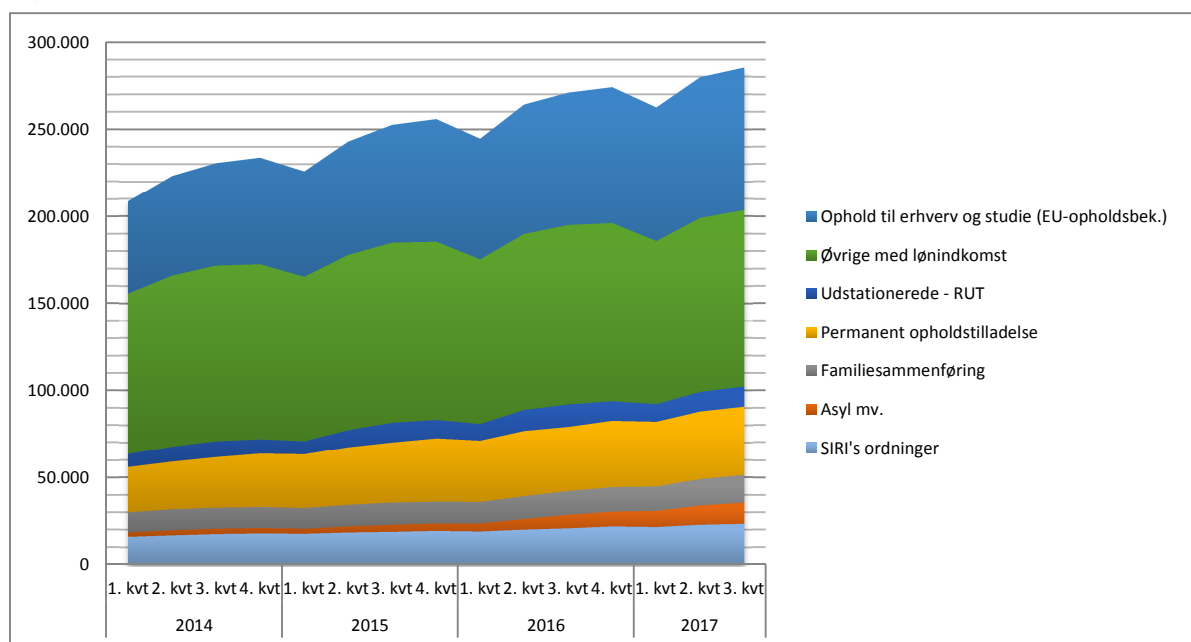
tredjelande var der flest beskæftigede i branchen rejsebureau, rengøring og anden operationel virksomhed og i branchen hoteller og restauranter.

Figur 1.0a



Det er ligeledes interessant, at der hen over perioden 2014-2017 har været en stigende tendens til brug af udenlandsk arbejdskraft, hvilket stor set gælder for alle typer af udenlandsk arbejdskraft, jf. figur 1.0b.

Figur 1.0b



Kilde: Jobindsats.dk

1.1 Hvem bruger udenlandsk arbejdskraft, og hvem bruger ikke?

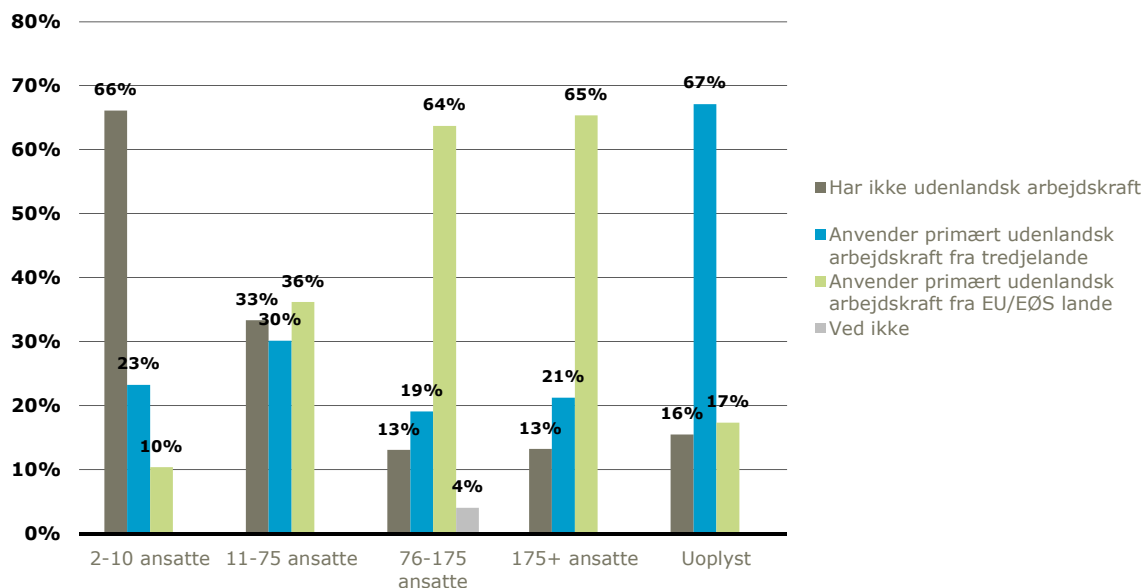
Hvor der i afsnit 1.0 blev taget udgangspunkt i registerdata om udenlandske beskæftigede i Danmark, vil der i afsnit 1.1 og frem blive taget udgangspunkt i spørgeskemaundersøgelsen blandt virksomheder i Danmark.

Overordnet set angiver 49 pct. af respondenterne, at de ikke benytter sig af udenlandsk arbejdskraft. 25 pct. af respondenterne svarer, at de primært benytter udenlandsk arbejdskraft fra EU/EØS-lande, og de resterende 26 pct. rekrutterer udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande.

Når man går et spadestik dybere og kigger på størrelsen af virksomhederne, der benytter sig af udenlandsk arbejdskraft, så viser der sig et mønster i besvarelserne. Langt størstedelen af de små virksomheder (2-10 ansatte) anvender ikke udenlandsk arbejdskraft (66 pct.), jf. figur 1.1. Derudover er der 23 pct. af de små virksomheder, der anvender udenlandsk arbejdskraft, og 10 pct., der primært anvender udenlandsk arbejdskraft fra EU/EØS-lande. Det omvendte billede gør sig gældende for de store virksomheder. For virksomheder af en størrelse på over 76 ansatte svarer mere end 60 pct., at de primært anvender udenlandsk arbejdskraft fra EU/EØS-lande. 21 pct. af de store virksomheder bruger primært arbejdskraft fra tredjelande, og 13 pct. svarer, at de ikke har udenlandsk arbejdskraft.

Figur 1.1a (figur 48 i bilag)

OPGØRELSE OVER ANTALLET AF MEDARBEJDERE I DE TRE KATEGORIER AF VIRKSOMHEDER

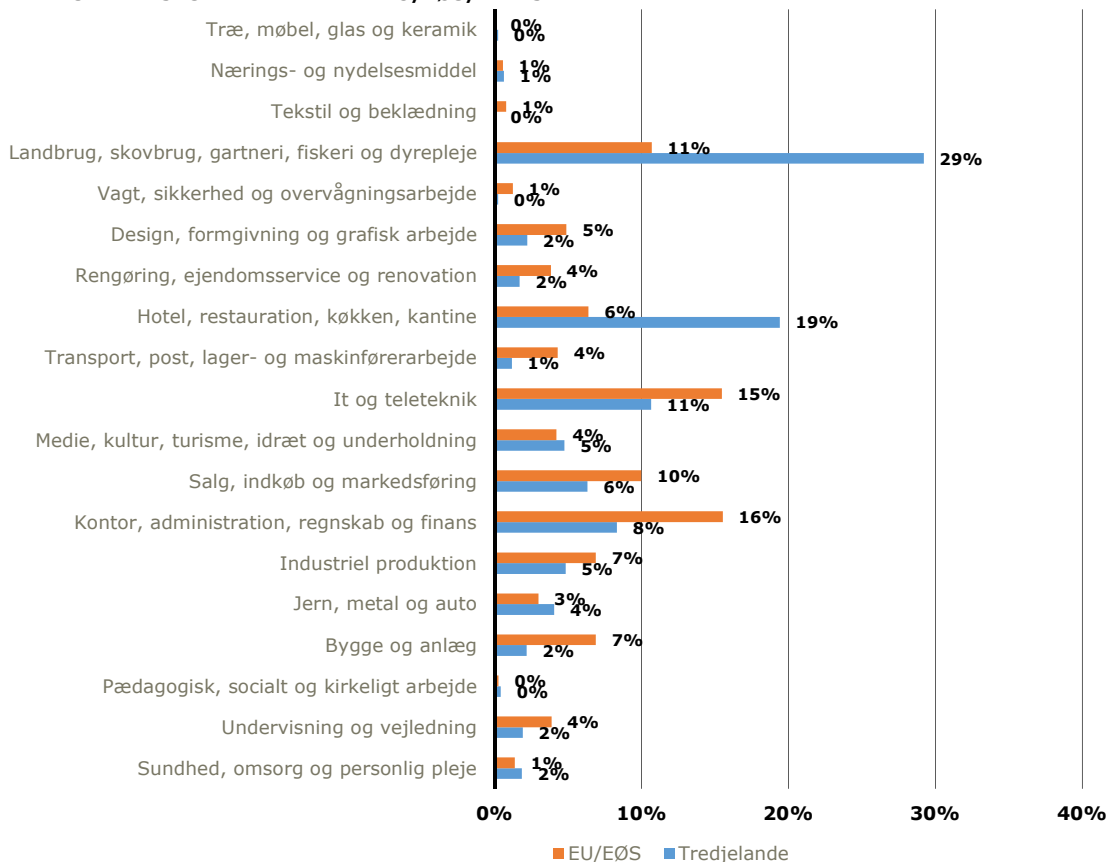


Antal virksomheder med svar = 1.335

På samme måde kan man opdele virksomhederne efter, hvilken branche de arbejder inden for.

Dette kan give læseren et billede af, om virksomhederne inden for fx industri eller byggeri er mere tilbøjelige til at rekruttere udenlandske arbejdstagere end virksomheder i andre brancher. Det fremgår af figur 1.1b, at der er en tydelig forskel på tværs af brancher i forhold til brugen af udenlandsk arbejdskraft.

Figur 1.1b (figur 54 i bilag)

INDEN FOR HVILKE AF FØLGENDE ERHVERVSGRUPPER HAR VIRKSOMHEDERNE ANSAT UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA HHV. EU/EØS/TREDJELANDE?

Samlet antal svar, tredjelande = 384, EU/EØS = 474. Antal virksomheder med svar, tredjelande = 365, EU/EØS = 412

Mere end halvdelen af virksomhederne inden for 'Landbrug og fiskeri' og 'Hoteller og restauranter' benytter sig af udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande. Virksomhederne inden for disse brancher bruger udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande i langt højere grad, end de bruger udenlandsk arbejdskraft fra EU/EØS-lande. Det omvendte billede ses blandt virksomheder inden for 'Videnservice' og 'Undervisning', da de i højere grad anvender udenlandsk arbejdskraft fra EU/EØS-lande end udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande.

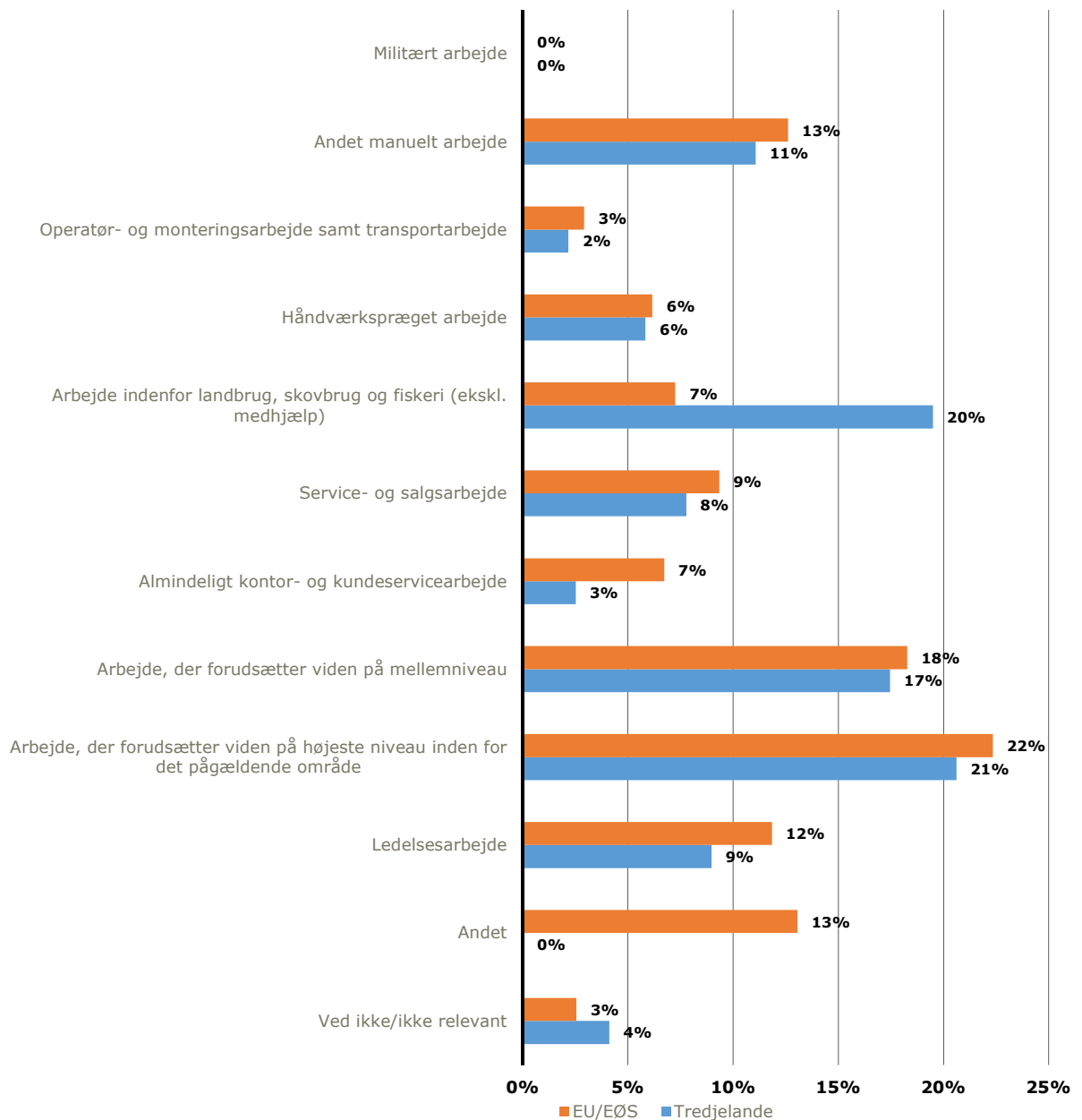
I forhold til virksomhedernes geografiske placering er det interessant, at der er forskel på brugen af udenlandsk arbejdskraft fra EU/EØS-lande, alt afhængigt af hvor virksomheden er placeret. 34 pct. af virksomhederne i Region Hovedstaden anvender primært udenlandsk arbejdskraft fra EU/EØS-lande. Det samme tal for virksomheder i Region Sjælland er 10 pct. og 16 pct. for Region Midtjylland. På tværs af regionerne er der ikke en væsentlig forskel på, i hvor høj grad virksomhederne anvender udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande. Denne figur findes i bilag 4.

1.2 Hvorfor bruges udenlandsk arbejdskraft?

Figur 1.2 giver et billede af, i hvilket omfang virksomhederne anvender arbejdskraft fra tredjelande til manuelt arbejde sammenlignet med arbejdskraft fra EU/EØS-lande.

Figur 1.2 (figur 55 i bilag)

TIL HVILKE STILLINGER REKRUTTERER VIRKSOMHEDERNE UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA HHV. EU/EØS/TREDJELANDE?



Samlet antal svar, tredjelande = 492, EU/EØS = 612. Antal virksomheder med svar, tredjelande = 363, EU/EØS = 412

Med hensyn til virksomhedernes besvarelser kan der af konkrete forskelle peges på, at udenlandske arbejdstagere fra EU/EØS-lande rekrutteres til lederstillinger i nogenlunde samme omfang som udenlandske arbejdstagere fra tredjelande, *jf. figur 1.2*. Det fremgår dog, at udenlandske arbejdstagere fra EU/EØS-lande oftere rekrutteres til almindeligt kontor- og kundeservicearbejde.

Der kan omvendt observeres en markant tendens til, at udenlandske arbejdstagere fra tredjelande væsentligt oftere rekrutteres til arbejde inden for stillinger i landbruget sammenlignet med arbejdstagere fra EU/EØS-lande.

Ligeledes kan virksomhedernes besvarelser sammenholdes med baggrundskarakteristika. Konkret er virksomhedernes brancher sammenholdt med, hvilke stillinger de primært rekrutterer

udenlandske arbejdstagere til. På den baggrund kan det eksempelvis opgøres, hvor stor en andel af virksomhederne inden for konkrete brancher der svarer, at de rekrutterer udenlandske arbejdstagere til eksempelvis lederstillinger eller til stillinger, der forudsætter viden på det højeste niveau.

Opgørelserne herover findes i bilag 4. Men der kan fokuseres på rekruttering af udenlandsk arbejdskraft til stillinger, der forudsætter viden på højeste niveau. Af denne opgørelse fremgår det, at virksomhederne inden for brancherne 'Undervisning', 'Vidensservice' og 'Information og kommunikation' er de virksomheder, der oftest rekrutterer udenlandsk arbejdskraft fra både tredjelande og EU/EØS-lande til stillinger, der forudsætter viden på højeste niveau.

Det fremgår således, at 50 pct. af virksomhederne inden for branchen 'Information og kommunikation' svarer, at de rekrutterer udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande. Det tilsvarende tal for virksomheder inden for 'Vidensservice' og 'Undervisning' er 49 pct. og 31 pct. Det samme gør sig gældende for EU/EØS, hvor der er 34 pct. af virksomhederne inden for 'Information og kommunikation', der svarer, at de rekrutterer arbejdskraft fra EU/EØS-lande til stillinger, der forudsætter viden på højeste niveau. Det skal bemærkes, at der er få besvarelser af disse spørgsmål.

1.3 Barrierer for brug af udenlandsk arbejdskraft

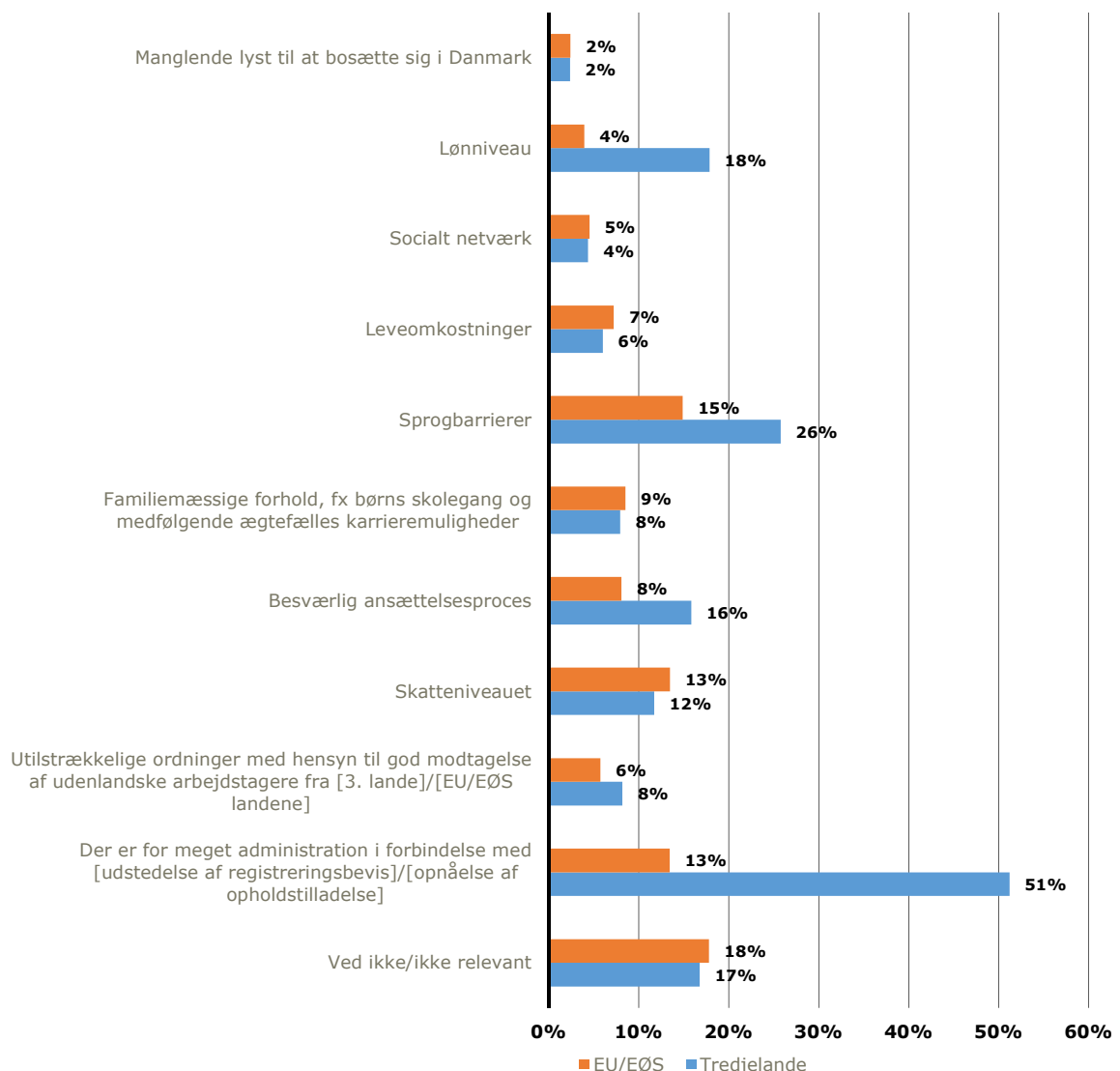
I dette afsnit gives læseren et billede af, hvilke barrierer virksomhederne vægter højest i forhold til rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.

Ser vi først på besvarelser fra virksomheder, der primært rekrutterer arbejdskraft fra tredjelande, så svarer lidt over halvdelen af de virksomheder, at en af de største barrierer i rekrutteringen er, at der er for meget administration i forbindelse med at få en opholdstilladelse/et registreringsbevis, *jf. figur 1.3*.

Dette står i kontrast til besvarelserne afgivet af virksomheder, der primært rekrutterer arbejdskraft fra EU/EØS-lande. For denne gruppe af virksomheder er det kun 13 pct. af virksomhederne, der peger på, at administration er en af de største barrierer. Dette stemmer godt overens med, at barrieren "besværlig ansættelsesproces" vurderes at være dobbelt så væsentlig af de virksomheder, som rekrutterer arbejdskraft fra tredjelande (16 pct.), i forhold til virksomheder, der rekrutterer fra EU/EØS-lande (8 pct.). En forklaring herpå kan være, at når der rekrutteres fra tredjelande, skal arbejdstageren have en opholdstilladelse og ikke blot et registreringsbevis, som det er tilfældet ved rekruttering af arbejdskraft fra EU/EØS-lande.

Samme tendens afspejler sig til dels også i virksomhedernes svar ift., hvorvidt utilstrækkelige ordninger for god modtagelse vurderes som en af de største barrierer. Her peger flere virksomheder på, at dette er en større barriere i forbindelse med tiltrækningen af arbejdskraft fra tredjelande (9 pct.) end i forbindelse med tiltrækningen af arbejdskraft fra EU/EØS-lande (6 pct.).

Figur 1.3 (figur 56 i bilag)

HVAD OPLEVER VIRKSOMHEDEN SOM DE STØRSTE BARRIERER FOR REKRUTTERING AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA HHV, EU/EØS/TREDJELANDE?

Samlet antal svar, tredjelande = 580, EU/EØS = 533. Antal virksomheder med svar, tredjelande = 365, EU/EØS = 412

Administrationsbyrden overgås dog på EU/EØS-området af både sproget (15 pct.) og skatteniveauet (13 pct.), som begge vurderes at være større barrierer i rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft.

Sproget er ligeledes en stor barriere ift. at hente arbejdskraft fra tredjelande, faktisk den andenstørste, idet 26 pct. af virksomhederne udpeger dette som en stor barriere. Foruden den store forskel i virksomhedernes vurdering af administrationsbarrieren, alt efter om den rekrutterede arbejdskraft er fra et tredjeland eller EU/EØS-lande, så er den største forskel i virksomhedernes vurdering af barrierer i forhold til lønniveauet. Næsten 20 pct. af virksomhederne indikerer, at lønniveauet er en stor barriere i forbindelse med rekrutteringen af arbejdskraft fra tredjelande, mens den tilsvarende andel er små 4 pct. for EU/EØS-landene.

Med hensyn til rekrutteringen af arbejdskraft fra både EU/EØS-lande og tredjelande gælder det, at manglende lyst og manglende socialt netværk ikke vurderes som væsentlige barrierer. Dermed er virksomhedernes vurdering, at barriererne relateret til træghed i administrationen i for-

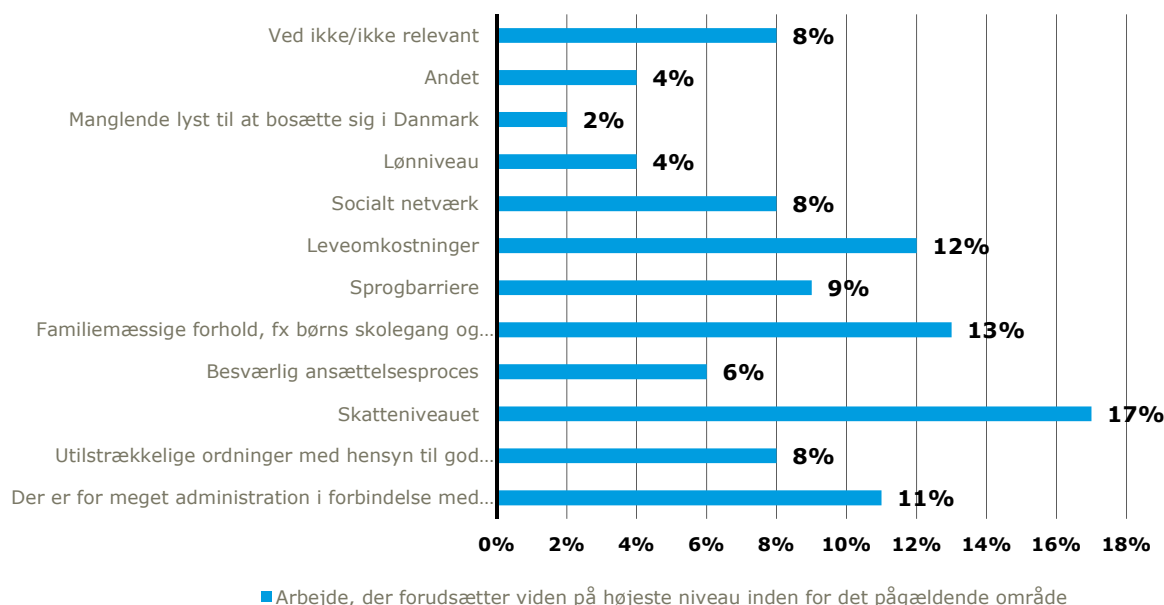
bindelse med ansættelsesprocessen samt i forbindelse med opnåelsen af tilladelser/registreringer er blandt de mest udtalte barrierer – og dette, uanset om arbejdskraften har ophav i et EU/EØS-land eller i et tredjeland.

Samtidig vurderer virksomhederne, at en række strukturelle faktorer som lønniveau og skatteniveau også er store barrierer, hvor især lønniveauet vurderes at være en markant barriere for tiltrækningen af arbejdskraft fra tredjelande, mens skatteniveauet er en stor barriere i forbindelse med tiltrækningen af arbejdskraft fra EU/EØS-lande.

Se desuden bilag 4 for mere information om virksomhedernes overordnede brug af udenlandsk arbejdskraft.

Figur 1.4 (figur 43 i bilag)

HVILKE BARRIERER OPLEVER VIRKSOMHEDERNE I REKRUTTERINGEN AF UDENLANSK ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS-LANDE TIL STILLINGER, DER FORUDSÆTTER VIDEN PÅ HØJESTE NIVEAU INDEN FOR DET PÅGÆLDENDE OMRÅDE?



Antal virksomheder med svar = 279

Figur 1.4 ovenfor viser, hvilke barrierer virksomheder, der rekrutterer EU/EØS-borgere til stillinger, der forudsætter viden på højeste niveau, vægter højt. Her fremgår det, at der er forskel på vægtning i forhold til forrige afsnit. Her er nogle af de væsentligste barrierer skattetrykket (17 pct.) og leveomkostninger (12 pct.) sammenlignet med 13 pct. og 7 pct. i figur 1.3. I figur 1.4 var den væsentligste barriere for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft fra EU/EØS-landene sprogbarrieren (15 pct.). I figuren ovenfor er det kun gældende for 9 pct. Den tilsvarende figur for virksomheder, som primært rekrutterer fra tredjelande, findes i bilagene.

Med henblik på at give læseren et mere fuldstændigt billede af, i hvilke rekrutteringssituationer barriererne hindrer virksomhederne, er der i bilagene lavet en række yderligere opgørelser. I disse opgørelser sammenholder vi virksomhedernes besvarelser med hensyn til, hvilke stillinger de rekrutterer udenlandsk arbejdskraft til, og virksomhedernes besvarelser af spørgsmålet om barrierer. Disse opgørelser er således magen til den, der ligger til grund for figur 1.3 ovenfor.

2. TEMA 2: VURDERING AF FREMTIDIGT BEHOV FOR ARBEJDSKRAFT OG KONSEKVENSER VED MANGLENDE REKRUTTERING

Under tema 2 fokuseres der først og fremmest på, hvilke fremtidige behov for udenlandsk arbejdskraft virksomhederne har angivet at ville have. Der er særligt fokus på, hvilke konsekvenser det vil have for virksomheden, såfremt det ikke kan lade sig gøre at rekruttere den rette mængde arbejdskraft.

2.1 Vurdering af fremtidigt behov for arbejdskraft

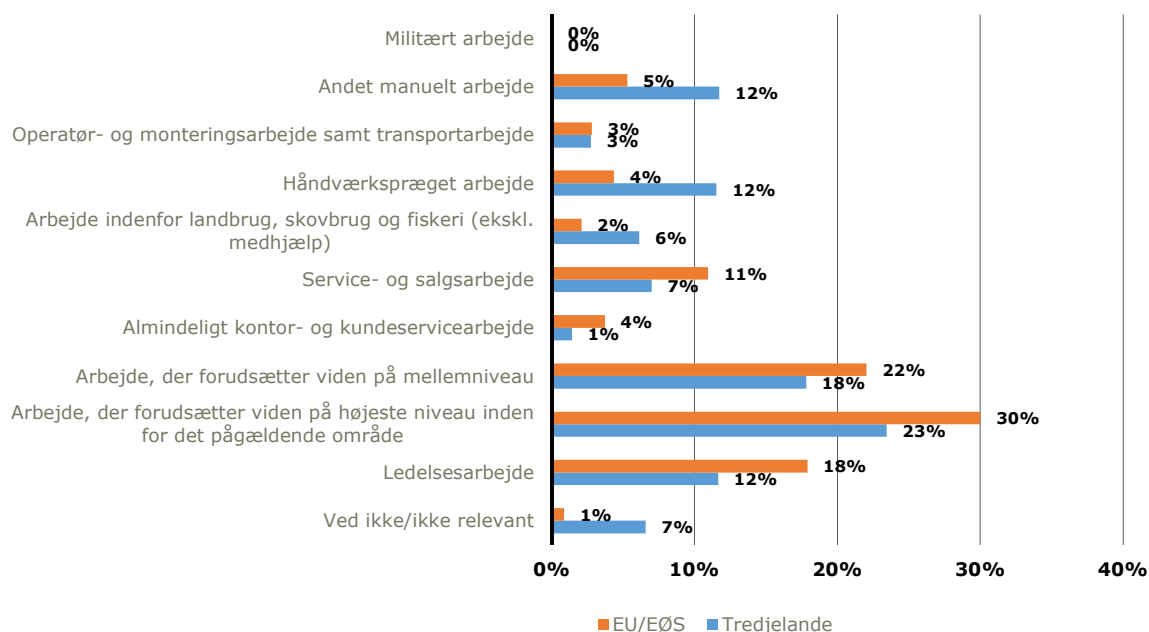
I spørgeskemaundersøgelsen er virksomhederne til at starte med blevet opdelt efter, hvorvidt de i dag enten ikke bruger udenlandsk arbejdskraft eller bruger udenlandsk arbejdskraft fra hhv. EU/EØS eller tredjelande. De virksomheder, som i dag ikke bruger udenlandsk arbejdskraft, har for langt størstedelens vedkommende svaret, at de inden for de seneste måneder enten ikke har forsøgt at rekruttere udenlandsk arbejdskraft eller ikke finder spørgsmålet relevant.

På den baggrund er det valgt, at der i under dette tema primært fokuseres på de virksomheder, som allerede i dag bruger udenlandsk arbejdskraft og derfor måske også i større omfang kan vurdere, hvorvidt de får brug for mere af denne type arbejdskraft i fremtiden.

I forbindelse med rekrutteringen af arbejdskraft fra både tredjelande og EU/EØS-lande svarer mange af virksomhederne, at der om et år vil være behov for at rekruttere til stillinger, der forudsætter viden på hhv. højeste niveau eller mellemniveau, jf. figur 2.1. I begge tilfælde er behovet lidt større i forbindelse med rekrutteringen af arbejdskraft fra EU/EØS-lande end fra tredjelande. Derudover er det især interessant, at der er en række relativt store forskelle i virksomhedernes behov, alt efter om de rekrutterer fra tredjelande eller EU/EØS-lande.

Figur 2.1 (figur 60a i bilag)

TIL HVILKE STILLINGER VURDERER DU, AT VIRKSOMHEDEN VIL FÅ BEHOV FOR AT REKRUTTERE UDENLANDSKE MEDARBEJDERE?



Samlet antal svar, tredjelande = 138, EU/EØS = 187. Antal virksomheder med svar, tredjelande = 72, EU/EØS = 124

Eksempelvis vurderer 12 pct. af virksomhederne, at der om et år vil være behov for at rekruttere til håndværkspræget arbejde fra tredjelande, mens samme andel er ca. 4 pct. fra EU/EØS-lande. Denne divergens afspejler sig også i behovet for at rekruttere arbejdskraft til stillingerne i kategorien "andet manuelt arbejde", hvor 12 pct. af virksomhederne, der rekrutterer fra tredjelande,

vurderer, at de vil få dette behov om et år, mens den tilsvarende andel er kun 5 pct. for virksomheder, der rekrutterer fra EU/EØS.

På trods af at det blev illustreret under tema 1, at en stor andel af de virksomheder, der rekrutteret udenlandsk arbejdskraft fra især tredjelande, rekrutterer til stillinger inden for landbrug, skovbrug og fiskeri, så svarer kun ganske få af virksomhederne, at de vil få behov for at rekruttere til stillinger i disse sektorer om et år. Ud over de mere generelle kategorier med stillinger, der forudsætter viden på mellemniveau og højt niveau, så er det primært inden for ledelsesarbejde, at virksomhederne svarer, at de vil rekruttere udenlandsk arbejde. Her vurderes behovet for arbejdskraft fra EU/EØS-lande (18 pct.) at være lidt større end fra tredjelande (12 pct.).

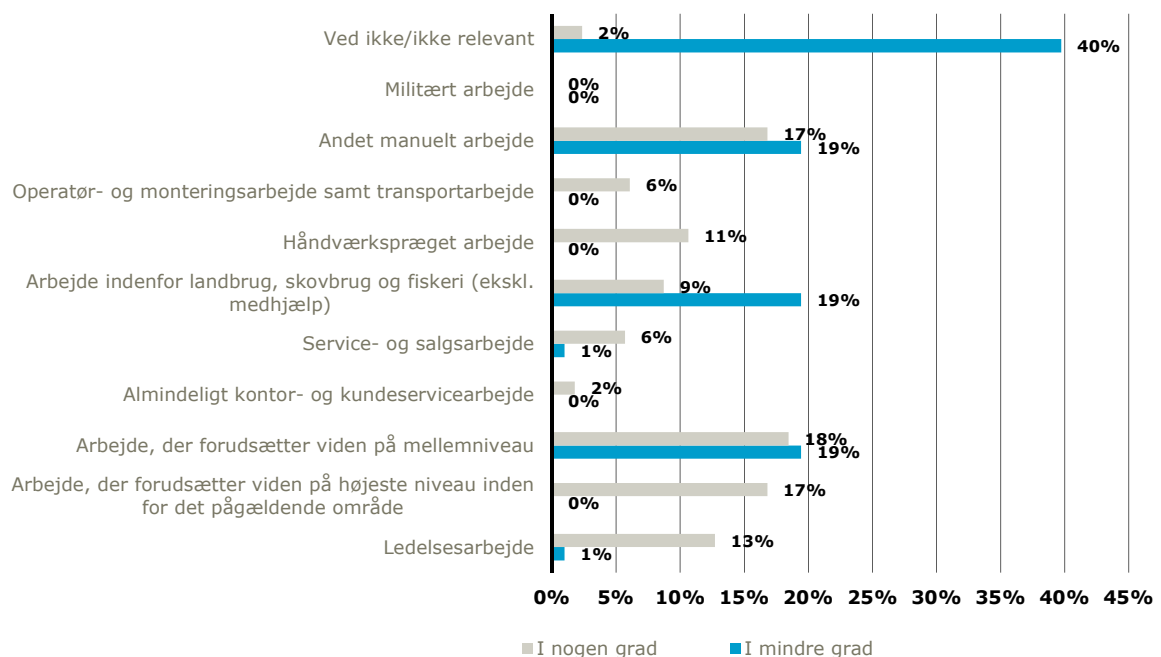
Overordnet set er der dog en tilbøjelighed i virksomhedernes svar til, at det vurderede behov for arbejdskraft falder inden for de samme stillingskategorier, uanset om arbejdskraften hentes fra tredjelande eller EU/EØS-lande. Ligeledes er der en vis grad af overensstemmelse mellem de stillinger, som virksomhederne under tema 1 angav, at de allerede har rekrutteret udenlandsk arbejdskraft til, og så de stillinger, som de forventer at rekruttere mere udenlandsk arbejdskraft til om et år.

Virksomhederne vurderer altså, at de kommer til at mangle mere af den samme type arbejdskraft, som de i forvejen rekrutterer.

Således fylder stillinger inden for fx militært arbejde, montør- og transportarbejde og almindeligt kontor- og kundeservicearbejde meget lidt i begge opgørelser, mens virksomhederne allerede har rekrutteret meget og fortsat forventer at rekruttere yderligere til stillinger inden for fx håndværkspræget arbejde, ledelsesarbejde, andet manuelt arbejde og salgsstillinger.

Figur 2.2 (figur 60b i bilag)

HVILKE STILLINGER REKRUTTERER DE VIRKSOMHEDER TIL, SOM REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE, OG SOM SVARER, AT DE KUN I MINDRE GRAD ELLER NOGEN GRAD FORVENTER AT KUNNE REKRUTTERE DE RETTE MEDARBEJDERE DET KOMMENDE ÅR?



Antal virksomheder med svar = 66

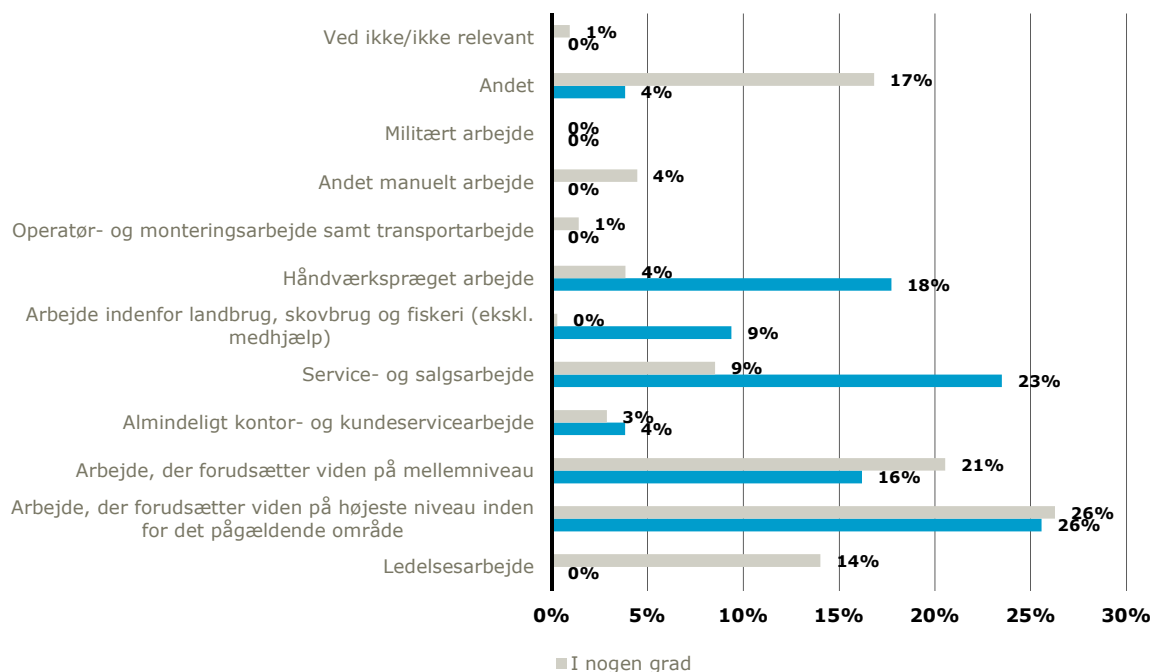
Note: Virksomhederne har kunnet svare "slet ikke", "i nogen grad", "i mindre grad", "i høj grad" og "i meget høj grad".

For at kunne vurdere, hvorvidt der er nogle særlige brancher eller arbejdskrafttyper, hvor der vil opstå rekrutteringsproblemer fremadrettet, fokuseres der på de virksomheder, som i undersøgelsen har svaret, at de vil have svært ved at rekruttere den rette arbejdskraft. Her svarer virksomhederne, at de vurderer, at det særligt vil være inden for manuelt arbejde, arbejde inden for landbrug og vidensarbejde, at virksomhederne forventer at have svært ved at rekruttere arbejdskraft fra tredjelande, *jf. figur 2.2*.

Det er ikke helt det samme billede, som afspejler den nuværende situation i forhold til rekrutteringen fra EU/EØS-lande, da virksomhederne også her særligt fremhæver salgsarbejde og håndværksarbejde, *jf. figur 2.3*.

Figur 2.3 (figur 60c i bilag)

HVILKE STILLINGER REKRUTTERER DE VIRKSOMHEDER TIL, SOM REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS-LANDE, OG SOM SVARER, AT DE KUN I MINDRE GRAD ELLER NOGEN GRAD FORVENTER AT KUNNE REKRUTTERE DE RETTE MEDARBEJDERE DET KOMMENDE ÅR?



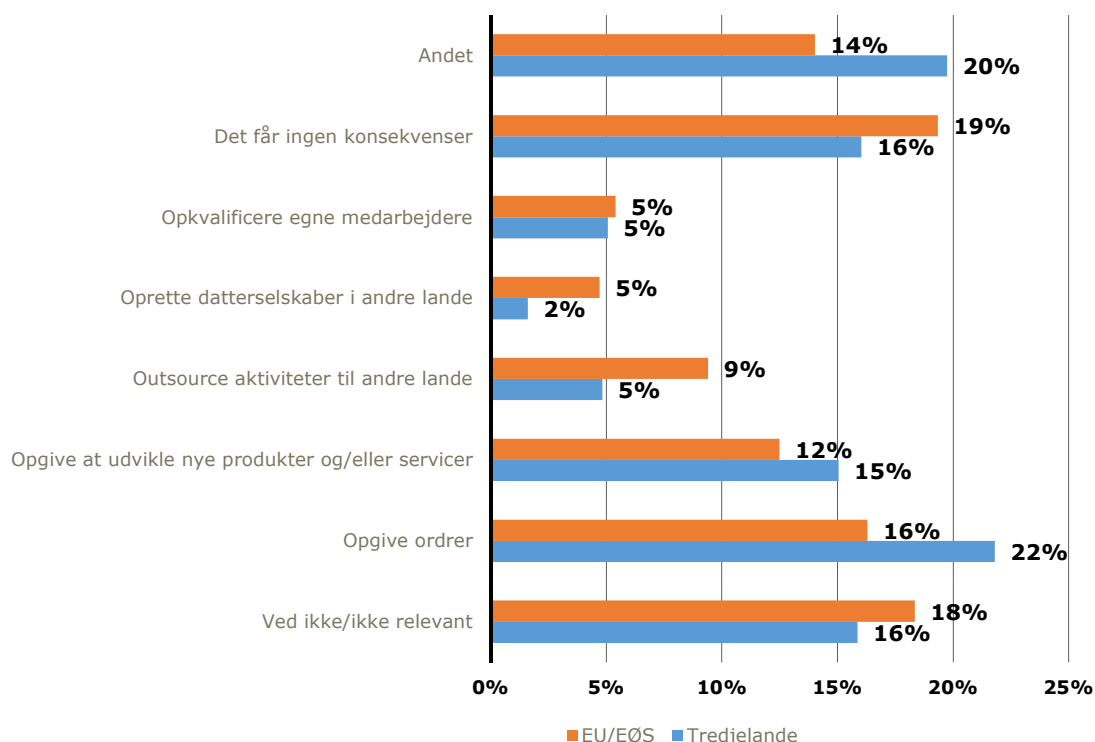
Antal virksomheder med svar = 78

Note: Virksomhederne har kunnet svare "slet ikke", "i nogen grad", "i mindre grad", "i høj grad" og "i meget høj grad".

2.2 Konsekvenser ved manglende mulighed for at rekruttere arbejdskraft

Overordnet set vurderer virksomhederne, at konsekvensen af manglende succes i rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft først og fremmest vil resultere i, at de må opgive ordrer, *jf. figur 2.4*. Dette er i lidt højere grad tilfældet for de virksomheder, der rekrutterer fra tredjelande (22 pct.), end for virksomheder, der rekrutterer fra EU/EØS-lande (16 pct.).

Figur 2.4 (figur 62 i bilag)

HVILKE KONSEKVENSER FORVENTES DET AT FÅ, SÅFREMT VIRKSOMHEDEN IKKE KAN REKRUTTERE UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT?

Samlet antal svar, tredjelande = 412, EU/EØS = 412. Antal virksomheder med svar, tredjelande = 361, EU/EØS = 397

Ligeledes er det bemærkelsesværdigt, at en stor del af virksomhederne udtrykker en usikkerhed ifm. vurderingen af konsekvenserne, idet de svarer "ved ikke/ikke relevant" (hhv. 16 og 18 pct. af alle svarene). Samtidig er det opsigtsvækkende, at tilsvarende hhv. 16 og 19 pct. af alle svarene falder i kategorien "det får ingen konsekvenser". Næst efter disse kategorier, så peger en stor andel af virksomhederne også på, at manglende arbejdskraft vil resultere i, at de ikke kan innovere ved at udvikle nye produkter eller services, hvilket også må anses som særdeles forretningskritisk både for virksomheden og for Danmark generelt set. Endelig kan det nævnes, at ca. 10 pct. af de virksomheder, der rekrutterer arbejdskraft fra EU/EØS-lande, ser sig nødsaget til at outsource aktiviteter til udlandet, hvis de ikke kan rekruttere udenlandsk arbejdskraft.

Kategorien "andet" bør i dette tilfælde få særskilt opmærksomhed, da en stor andel har valgt at placere og uddybe deres svar her. På tværs af alle de uddybende kommentarer er den mest hyppige, at manglende rekruttering af udenlandsk arbejdskraft vil være ensbetydende med, at virksomheden må dreje nøglen om og erklære sig konkurs.

Flere af virksomhederne uddyber, at den udenlandske arbejdskraft er altafgørende for deres virksomheds overlevelse. Andre mindre fatale, men dog stadig meget seriøse, konsekvenser, som uddybes i denne svarkategori, er fx, at manglende rekruttering vil resultere i et betydeligt fald i omsætning, fyringer, ringere produktkvalitet, vækstproblemer og et større pres på de nuværende medarbejdere.

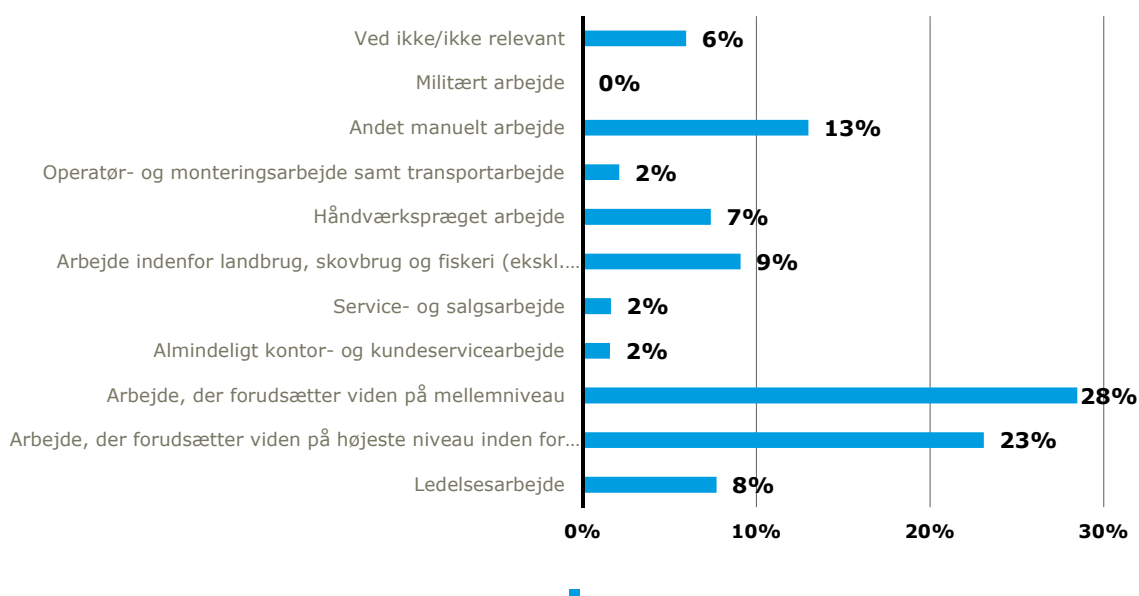
Der tegner sig altså et billede af, at flere virksomheder er særdeles afhængige af tiltrækningen af den udenlandske arbejdskraft, mens fejlslagen rekruttering for andre virksomheder blot kan karakteriseres som en mindre hindring.

Se desuden bilag 5 for mere information om virksomhedernes vurdering af fremtidigt behov for arbejdskraft.

Såfremt der dykkes yderligere ned i de virksomheder, som har svaret, at de må opgive ordrer på grund af manglende rekruttering, så fremgår det, at det primært er virksomheder, som rekrutterer vidensarbejdere, herunder viden på højt eller mellemniveau samt ledelsesarbejde, *jf. figur 2.5*. Det samme gør sig også gældende, såfremt der i stedet ses på virksomheder med arbejdskraft fra EU/EØS, *jf. bilag 5*.

Figur 2.5 (figur 63b i bilag)

HVILKE STILLINGER REKRUTTERER DE VIRKSOMHEDER TIL, SOM REKRUTTERER UDENLANSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE, OG SOM VURDERER, AT KONSEKVENSEN AF FEJLSLAGEN REKRUTTERING VIL VÆRE, AT DE MÅ OPGIVE ORDRER?

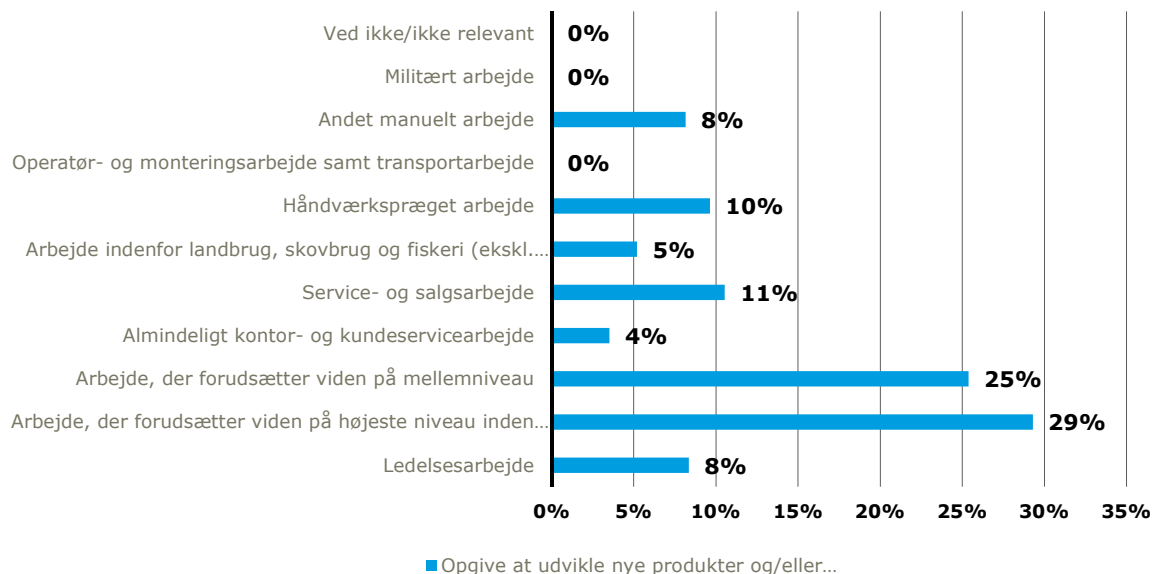


Antal virksomheder med svar = 55

Den samme tendens gør sig desuden gældende, såfremt der fokuseres på, hvorvidt virksomhederne angiver, at de må opgive at udvikle nye produkter, *jf. figur 2.6*. Ligeledes gælder det både for virksomheder, som primært rekrutterer fra tredjelande, og virksomheder, som primært rekrutterer fra EU/EØS-lande. Men når det handler om at opgive at udvikle services og produkter, så er det stort set udelukkende inden for vidensarbejde, at virksomheder, som primært bruger EU/EØS-arbejdskraft, forventer at have svært ved at rekruttere, *jf. bilag 5*.

Figur 2.6 (figur 63c i bilag)

HVILKE STILLINGER REKRUTTERER DE VIRKSOMHEDER TIL, SOM REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE, OG SOM VURDERER, AT KONSEKVENSEN AF FEJLSLAGEN REKRUTTERING VIL VÆRE, AT DE MÅ OPGIVE AT UDVIKLE NYE PRDOUKTER?



Antal virksomheder med svar = 55

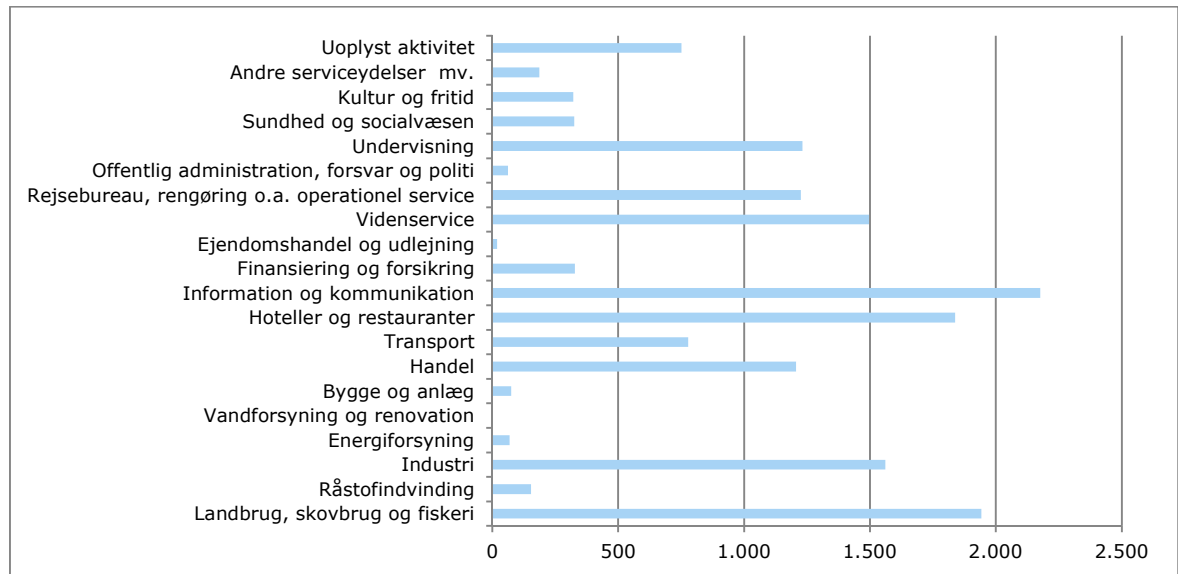
3. TEMA 3: BRUG AF ORDNINGER FOR ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE

Under dette tema vil der blive analyseret på svarene i den del af spørgeskemaundersøgelsen, som omhandler de enkelte statslige ordninger med hensyn til brug af arbejdskraft fra tredjelande.

Beløbsordningen og fast track-ordningen er ordninger, som kun kan bruges under særlige forhold, hvor virksomhederne og arbejdstagerne skal leve op til en række krav. Og det er derfor kun nogle virksomheder, hvor det er relevant at besvare spørgsmålene.

På samme måde som under tema 1, så er det relevant at starte med at opgøre antallet af medarbejdere, som er udenlandske statsborgere med lønindkomst i Danmark og med beskæftigelse i tredje kvartal 2017. For erhvervsopholdsordninger forvaltet af Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI), så fremgår det, at der i antal er flest inden for landbrug, skovbrug og fiskeri samt information og kommunikation, jf. figur 3.0.

Figur 3.0



Anm.: Figuren omfatter ikke studieområdet og medfølgende familie.

Kilde: Jobindsats.dk

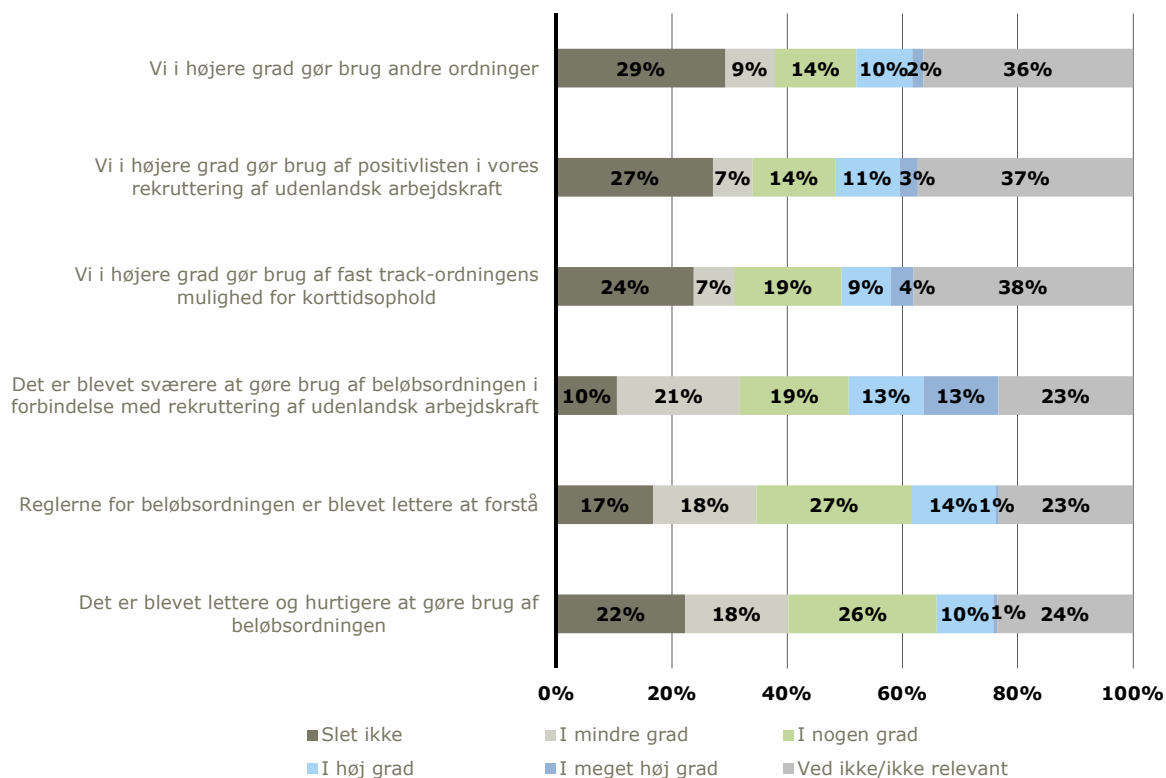
3.1 Beløbsordningen

Folketinget vedtog den 2. juni 2017 et lovforslag udenom regeringen om ændring af beløbsordningen. Ændringen trådte i kraft den 1. juli 2017 og gælder kun for ansøgninger under beløbsordningen samt beløbssporet i fast track-ordningen, som er indgivet efter den 1. juli 2017.

Ændringen har medført, at lønnen til og med beløbsgrænsen, som i øjeblikket er på 408.800 kr., skal udbetales til en dansk bankkonto. Lønnen op til beløbsgrænsen på de 408.800 kr. (2017-niveau) kan kun bestå af grundløn, indbetaling til arbejdsmarkedspensioner (både den del, der betales af arbejdsgiver, og den del, der betales af arbejdstager) samt udbetalte feriepenge.

I og med at der er foretaget ændringer af ordningerne i 2017, så er det relevant at spørge virksomhederne om, hvorvidt dette har påvirket deres handlinger i forhold til at rekruttere udenlandsk arbejdskraft.

Figur 3.1 (figur 68 i bilag)

ÆNDRINGERNE AF BELØBSORDNINGEN PR. 1. JULI 2017 HAR MEDFØRT, AT:

Antal virksomheder med svar = 147

Overordnet set tegner der sig et billede af, at ændringerne i beløbsordningen pr. 1. juli 2017 har gjort ordningen mere kompleks og sværere at bruge, men ikke, at virksomhederne er begyndt at erstatte ordningen med andre ordninger som fast track.

Eksempelvis svarer 38 pct. af virksomhederne, at de slet ikke eller kun i mindre grad gør brug af andre ordninger som følge af ændringerne, mens kun 12 pct. svarer, at de i høj eller meget høj grad er begyndt at benytte andre ordninger som konsekvens af ændringerne, jf. figur 3.1.

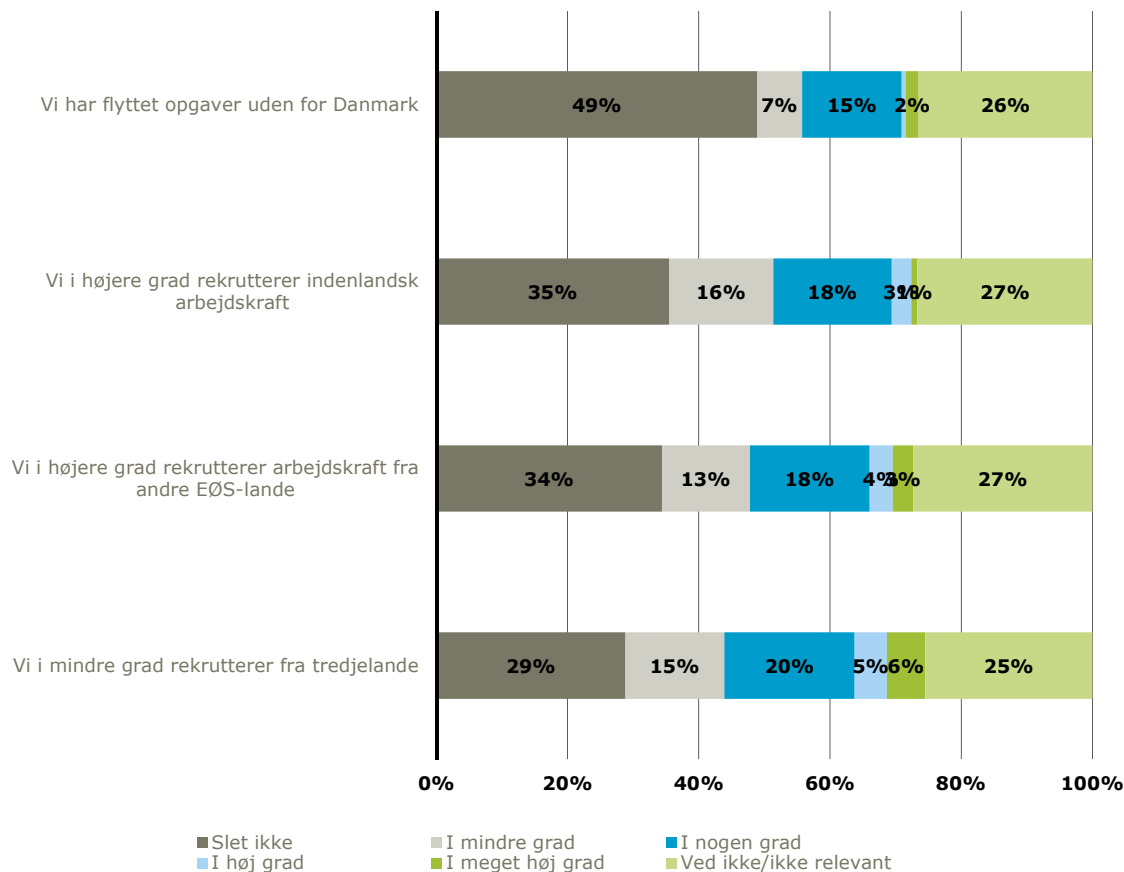
Det er interessant, at nogenlunde lige store andele af virksomhederne svarer, at beløbsordningen slet ikke eller i mindre grad (35 pct.) er blevet lettere at forstå, eller at ordningen i nogen grad eller i høj grad er blevet lettere at forstå (40 pct.). Tendensen med, at ordningen skiller vandene, afspejler sig også ift. spørgsmålet om, hvorvidt det med ændringerne er blevet lettere og hurtigere at bruge ordningen i praksis, hvor 40 pct. svarer "slet ikke" eller "i mindre grad", og 36 pct. svarer i spektret fra "i nogen grad" til "i meget høj grad".

Det er ligeledes værd at bemærke, hvordan op mod halvdelen af virksomhederne vurderer, enten at de ikke kan svare på spørgsmålet, eller at spørgsmålet ikke er relevant for virksomheden. Dette, på trods af at spørgsmålet kun er stillet til virksomheder, som rent faktisk har brugt ordningerne.

Af negative konsekvenser eller effekter af ændringerne pr. 1. juli er det mest i øjenfaldende, at 31 pct. af virksomhederne vurderer, at de i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad vil rekruttere mindre fra tredjelande, jf. figur 3.2. Dette giver god mening, da beløbsordningens krav om udbetaling af løn til en dansk bankkonto ved lønningerne op til beløbsgrænsen i særlig grad rammer tredjelandsborgere, der skal opholde sig kortvarigt i Danmark. Se desuden bilag 6 for yderligere information om virksomhedernes brug af beløbsordningen.

Figur 3.2 (figur 69 i bilag)

ÆNDRINGERNE AF BELØBSORDNINGEN PR. 1. JULI 2017 HAR MEDFØRT, AT:



Antal virksomheder med svar = 147

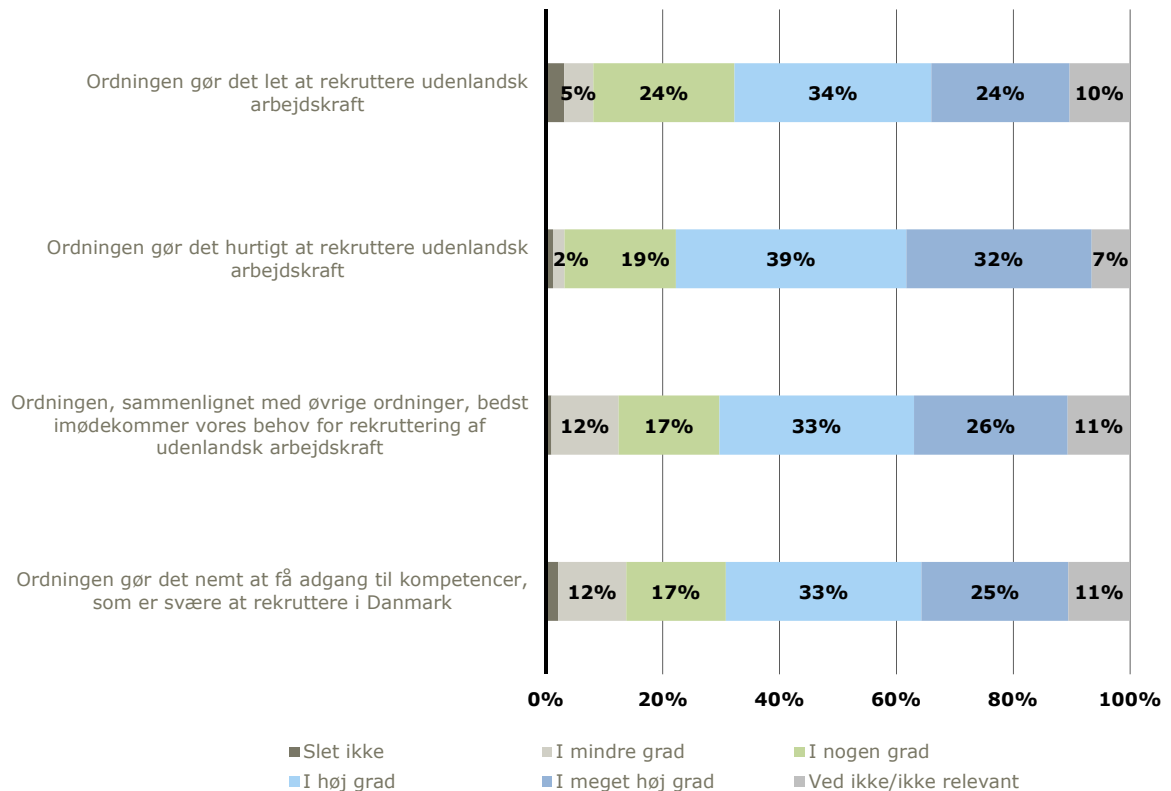
3.2 Fast-track-ordningen

Formålet med fast-track-ordningen er at give certificerede virksomheder, der er forhåndsgodkendte, mulighed for med kort varsel at ansætte højt kvalificerede udlændinge uden at skulle afvente Styrelsen for International Rekruttering og Integrations (SIRI's) sagsbehandling. Samtidig giver ordningen mulighed for, at udlændingen kan arbejde skiftevis i Danmark og i udlandet, uden at den pågældendes opholds- og arbejdstilladelse bortfalder.

Ordningen er derfor en helt særlig ordning, som kun kan bruges af certificerede virksomheder, hvor et af kravene i certificeringen er, at virksomheden har mindst 20 ansatte. Derfor er der kun få af virksomhederne, som har besvaret spørgsmålene om ordningen.

Men de virksomheder, som gør brug af ordningen, er samlet set meget positivt indstillet over for fast-track-ordningen. 71 pct. af virksomhederne har svaret, at ordningen i høj eller i meget høj grad gør det hurtigere at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, mens kun 2 pct. svarer "i mindre grad", og ingen overhovedet svarer "slet ikke" på dette spørgsmål, jf. figur 3.3.

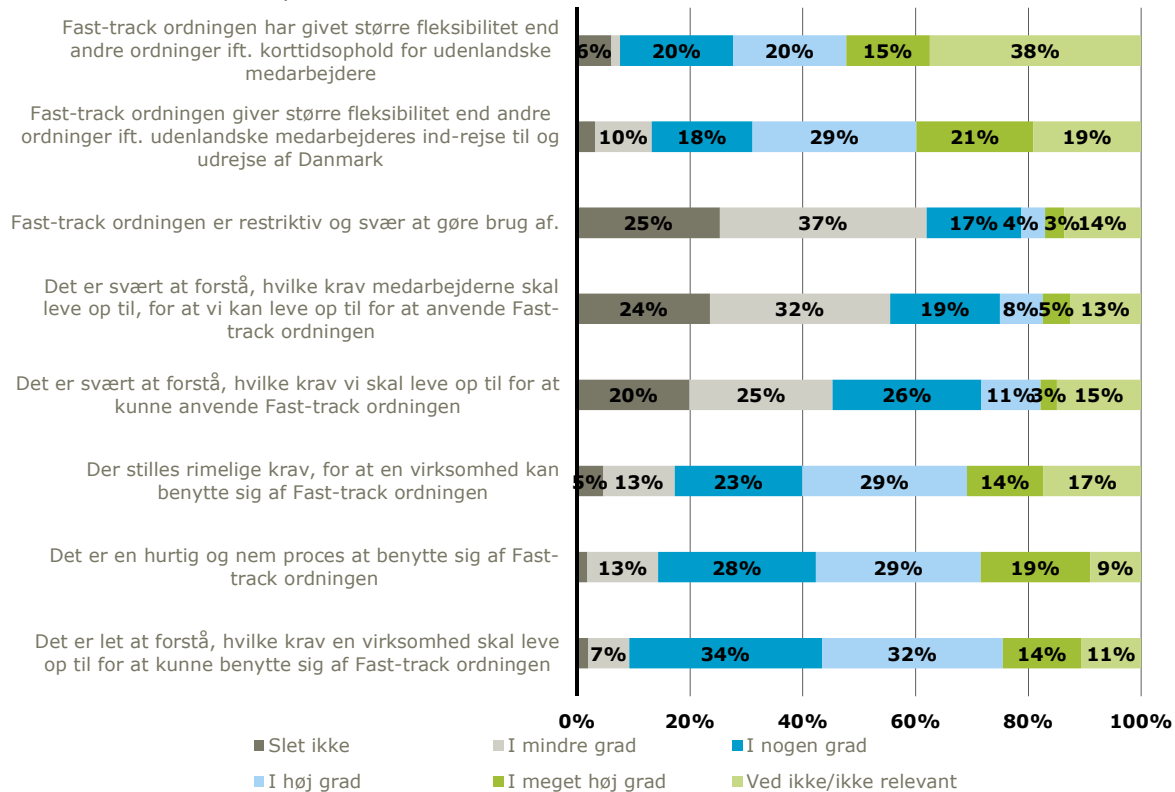
Figur 3.3 (figur 70 i bilag)

VIRKSOMHEDERNE GØR BRUG AF FAST-TRACK ORDNINGEN, FORDI:

Antal virksomheder med svar = 55

Samme optimistiske tendens kan spores i virksomhedernes øvrige besvarelser med hensyn til, hvilke grunde der ligger bag deres brug af fast-track-ordningen: 58 pct. svarer, at ordningen i høj eller meget høj grad gør det lettere at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, 59 pct. svarer, at ordningen i høj eller meget høj grad bedre imødekommer virksomhedens eksisterende behov end sammenlignelige ordninger, og endelig angiver 53 pct. af virksomhederne, at fast-track-ordningen i høj eller meget høj grad gør det nemmere at få adgang til kompetencer, der er svære at få til Danmark.

Figur 3.4 (figur 71 i bilag)

VIRKSOMHEDEN OPLEVER, AT:

Antal virksomheder med svar = 55

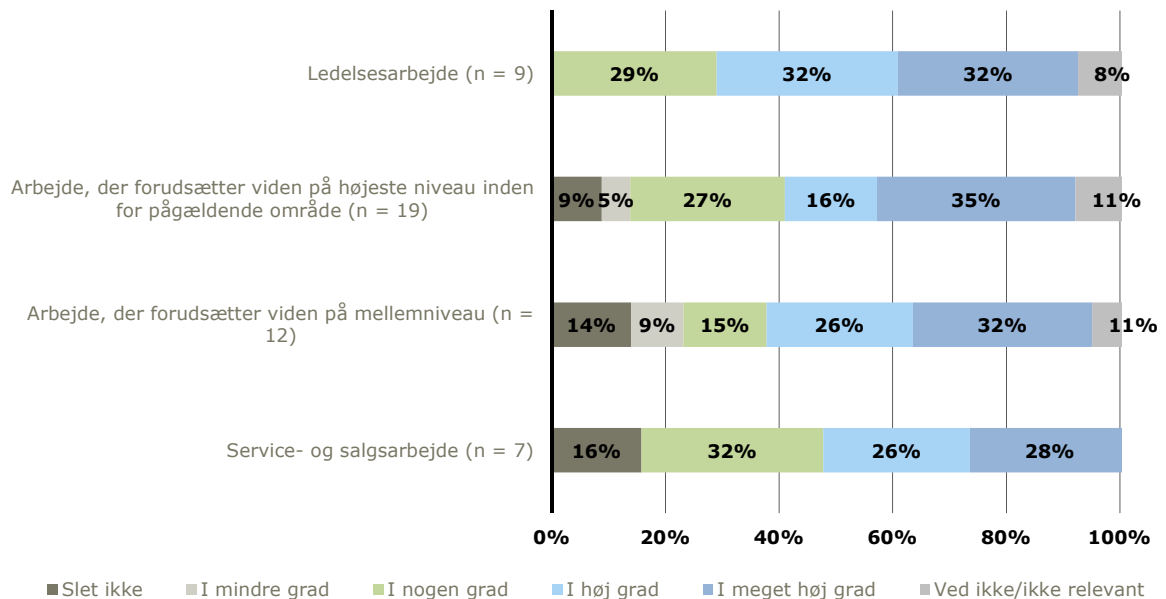
Når man kigger nærmere på nogle af de problemstillinger, som kan være forbundet med at gøre brug af fast-track-ordningen, så er der bred enighed om, at ordningen i hvert fald ikke er svær at gøre brug af eller svær at forstå, uagtet om der menes forståelse af krav til medarbejdere eller forståelse af krav til virksomhed. Dette må siges at være meget positivt ud fra et myndigheds-perspektiv.

Der er ligeledes en stor del af virksomhederne, som angiver, at ordningen giver større fleksibilitet i forhold til andre ordninger, hvilket gælder både korttidsophold og ind- og udrejse.

Overordnet ser det ud til, at de virksomheder, som bruger ordningen, er glade for den, om end der da er en andel på ca. 20 pct., som omtaler ordningen som svær at gøre brug af og for restriktiv.

Figur 3.5 (figur 72 i bilag)

FAST-TRACK ORDNINGEN, SAMMENLIGNET MED ØVRIGE ORDNINGER, IMØDEKOMMER BEDST VIRKSOMHEDENS BEHOV FOR REKRUTTERING AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT. FORDELT PÅ HVILKEN ARBEJDSKRAFT VIRKSOMHEDEN I DAG REKRUTTERER.



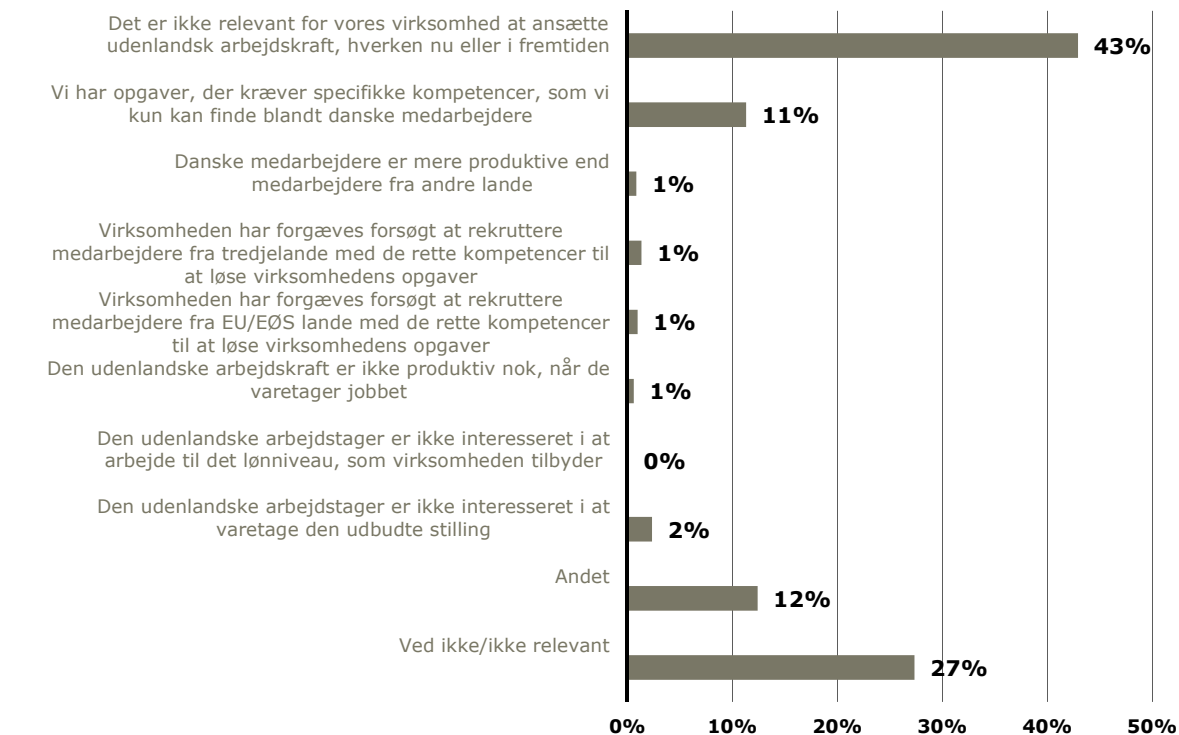
Ordningen med, at virksomhederne kan gøre brug af fast-track, dækker kun certificerede virksomheder, og ansættelsen skal ske på et af ordningens 4 spor, dvs. beløbsordning, ansættelse som forsker, et uddannelsesophold på højt kvalificeret niveau eller et korttidsophold⁴. Det betyder, at når man krydser virksomhedernes svar på spørgsmålene om beløbsordningen med de stillingskategorier, de primært rekrutterer inden for, så er det naturligt nok primært vidensarbejdere, som rekrutteres. Svarene afspejler derfor også meget få af respondenterne, når der krydses med typen af medarbejdere, og der ser ikke ud til at danne sig et bestemt mønster ud fra tallene.

⁴ <https://www.nyidanmark.dk/da-dk/Ophold/arbejde/Fast-track-ordningen/>.

4. BILAG 1: VIRKSOMHEDER UDEN UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

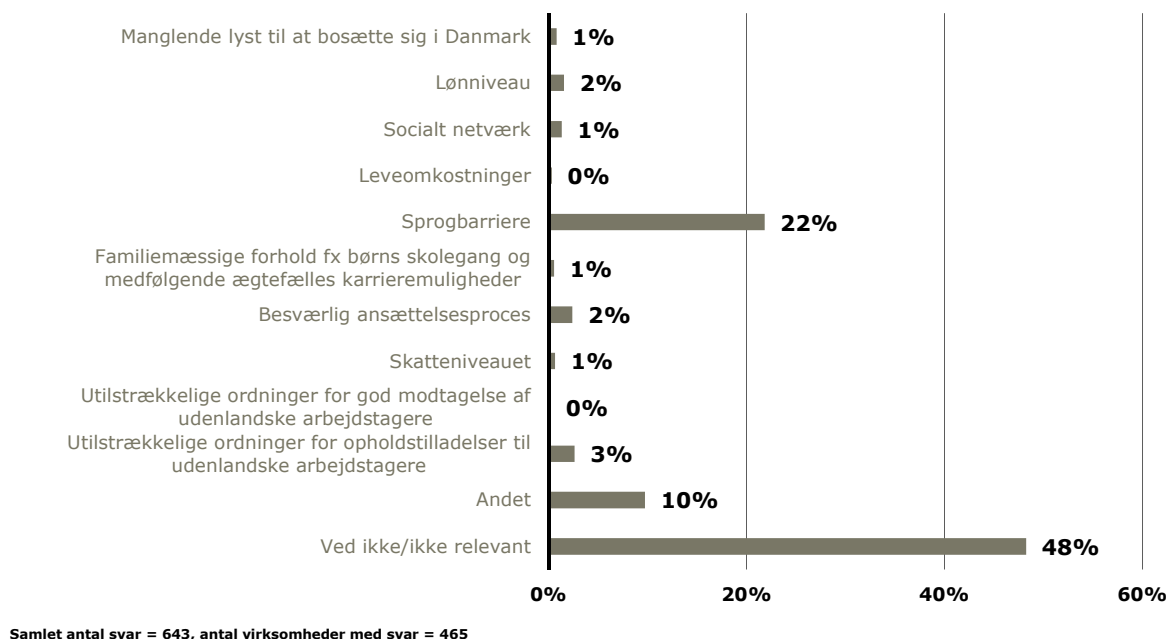
Figur 1

VIRKSOMHEDEN BRUGER IKKE UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT, FORDI:



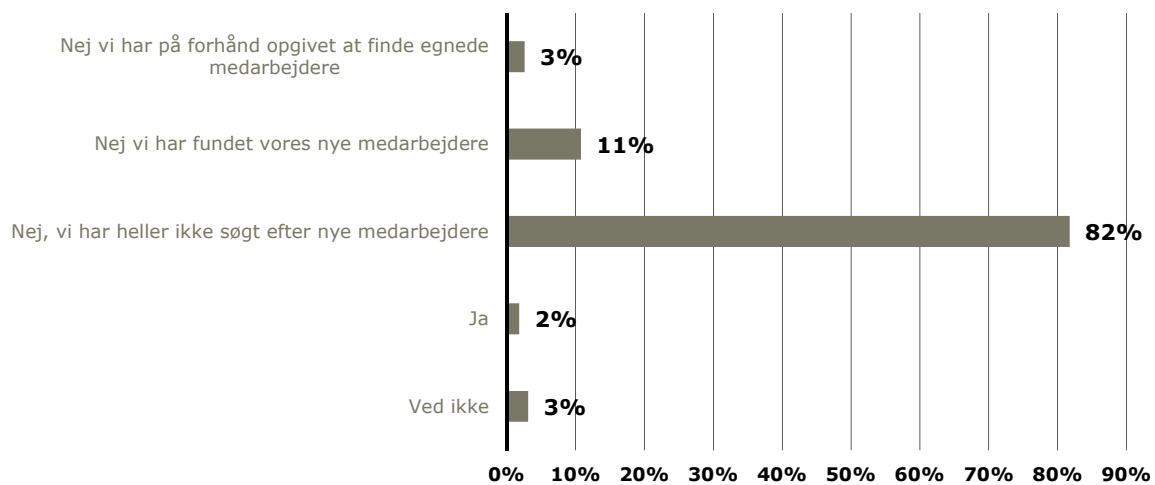
Figur 2

VIRKSOMHEDERNE OPLEVER, AT FØLGENDE BARRIERER STÅR I VEJEN FOR AT BRUGE UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT



Figur 3

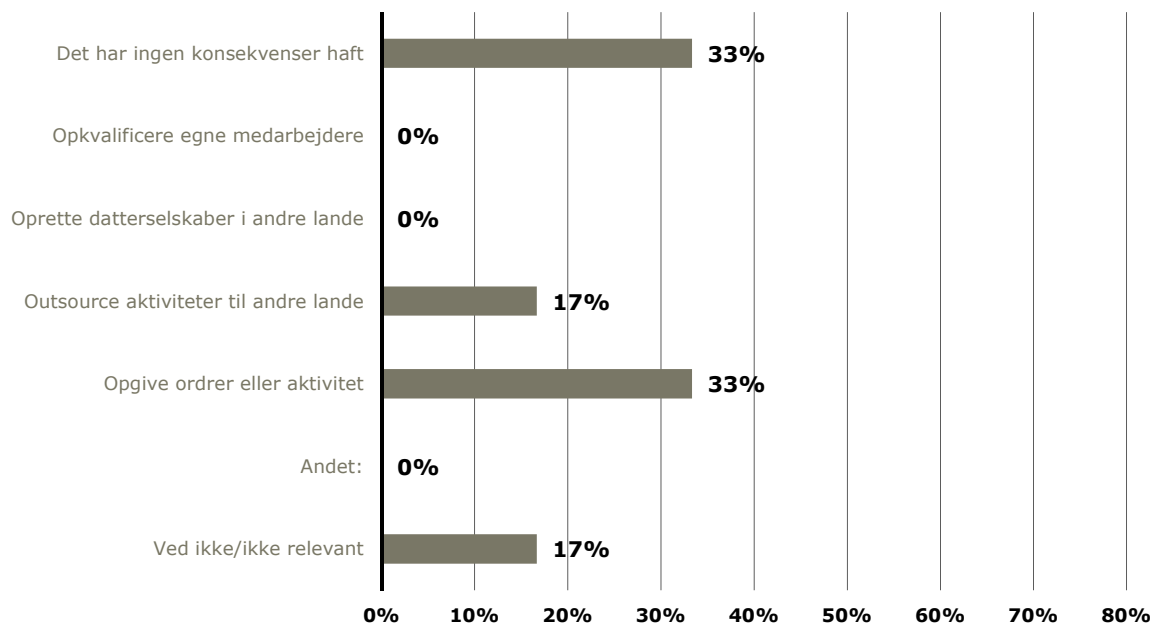
HAR VIRKSOMHEDERNE INDEN FOR DE SENESTE TO MÅNEDER FORGÆVES FORSØGT AT REKRUTTERE UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT?



Antal virksomheder med svar = 381

Figur 4

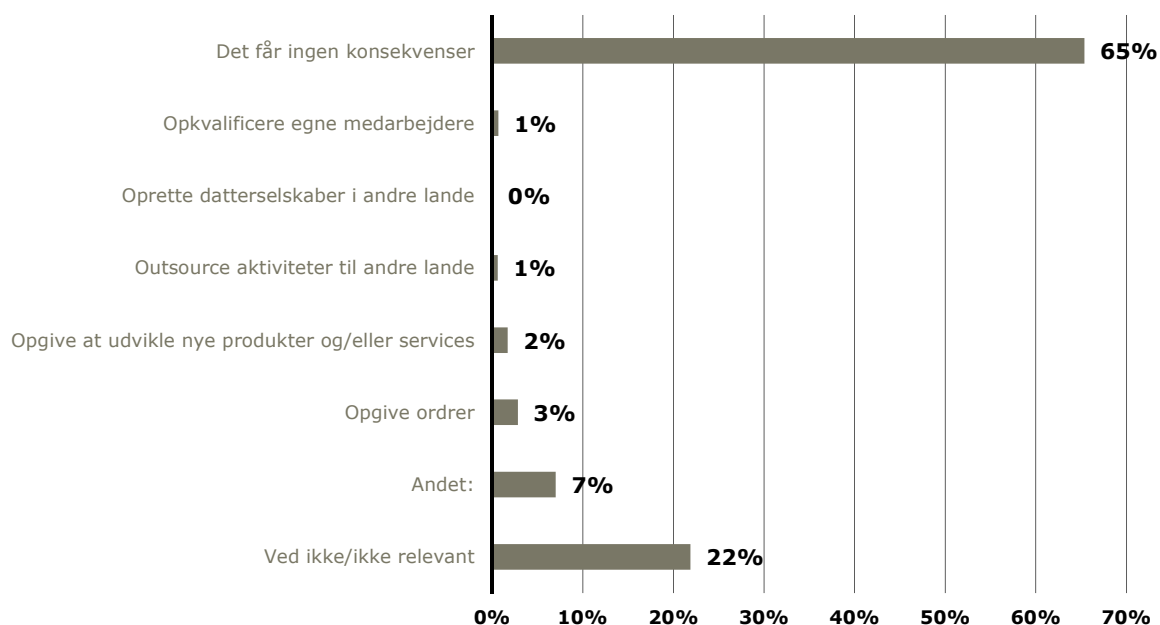
VIRKSOMHEDERNE HAR OPLEVET FØLGENDE KONSEKVENSER GRUNDET FORGÆVES REKRUTTERINGER AF UDENLANDSKE MEDARBEJDERE DET SENSTE ÅR:



Antal virksomheder med svar = 6

Figur 5

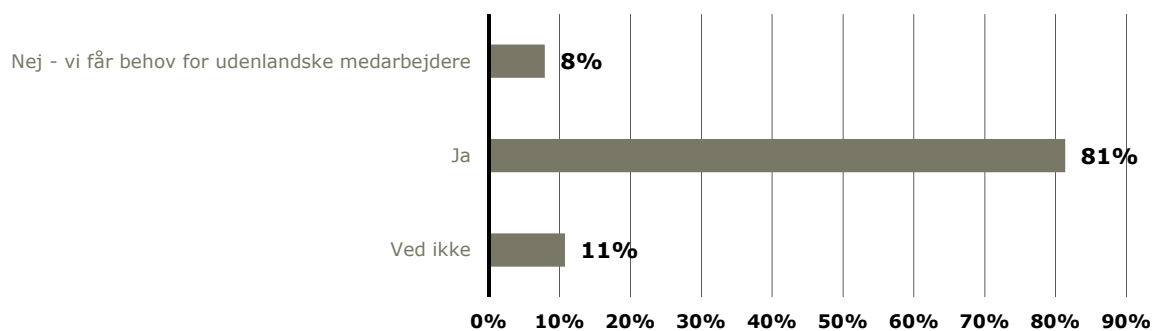
HVIS VIRKSOMHEDERNE INDEN FOR DET KOMMENDE ÅR IKKE VIL KUNNE REKRUTTERE UDENLANDSKE MEDARBEJDERE VIL DE BLIVE NØDT TIL AT:



Samlet antal svar = 258, antal virksomheder med svar = 228

Figur 6

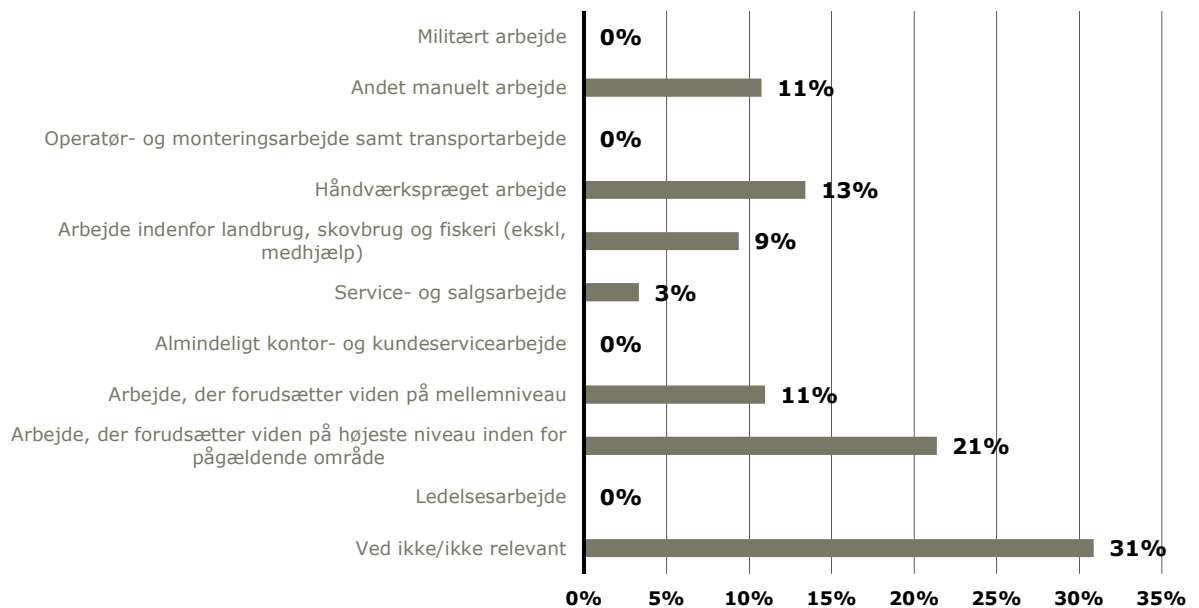
FORVENTER VIRKSOMHEDERNE AT DE OM ET ÅR FORTSAT IKKE HAR UDENLANDSKE MEDARBEJDERE?



Antal virksomheder med svar = 379

Figur 7

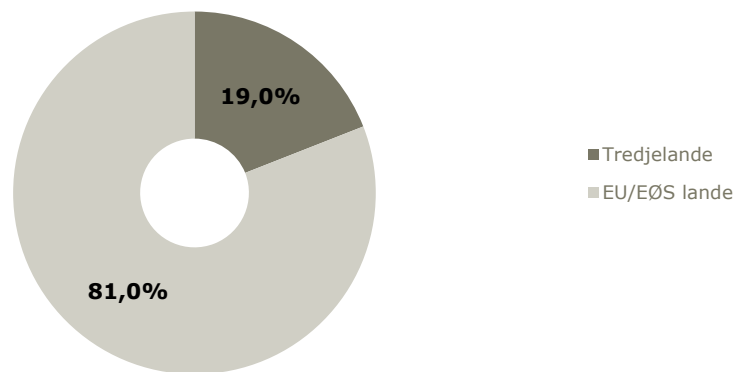
TIL HVILKE STILLINGER VURDERER VIRKSOMHEDERNE, AT DE VIL FÅ BEHOV FOR AT REKRUTTERE UDENLANDSKE MEDARBEJDERE?



Antal samlede = 31, antal virksomheder med svar = 31

Figur 8

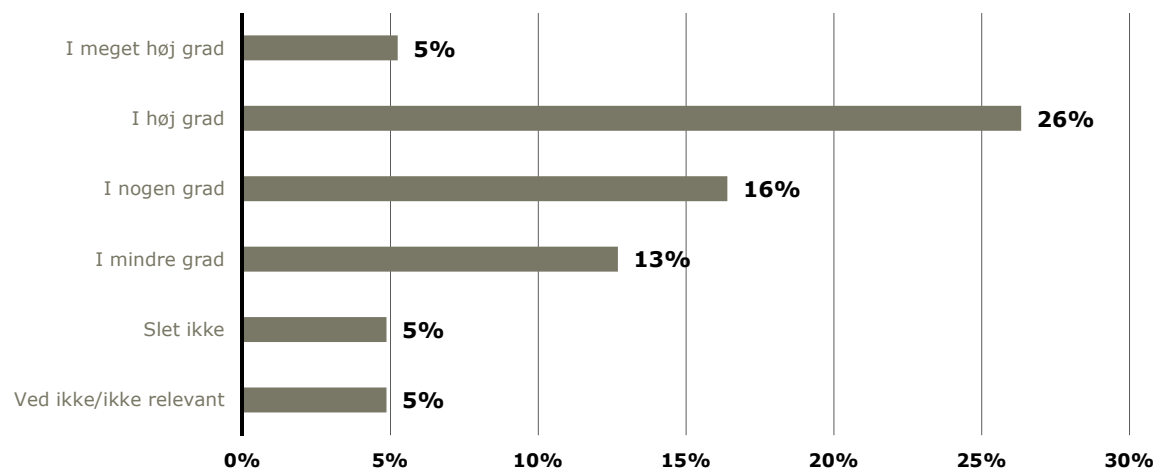
HVORFRA VURDERER VIRKSOMHEDERNE, AT DET ER MEST REALISTISK AT REKRUTTERE DEN UDENLANDSKE ARBEJDSKRAFT, SOM DE FÅR BEHOV FOR DET KOMMENDE ÅR?



Antal virksomheder med svar = 29

Figur 9

I HVILKEN GRAD VURDERER VIRKSOMHEDERNE, AT DE I DET KOMMENDE ÅR VIL LYKKES MED AT REKRUTTERE DE RETTE UDENLANDSKE MEDARBEJDERE?

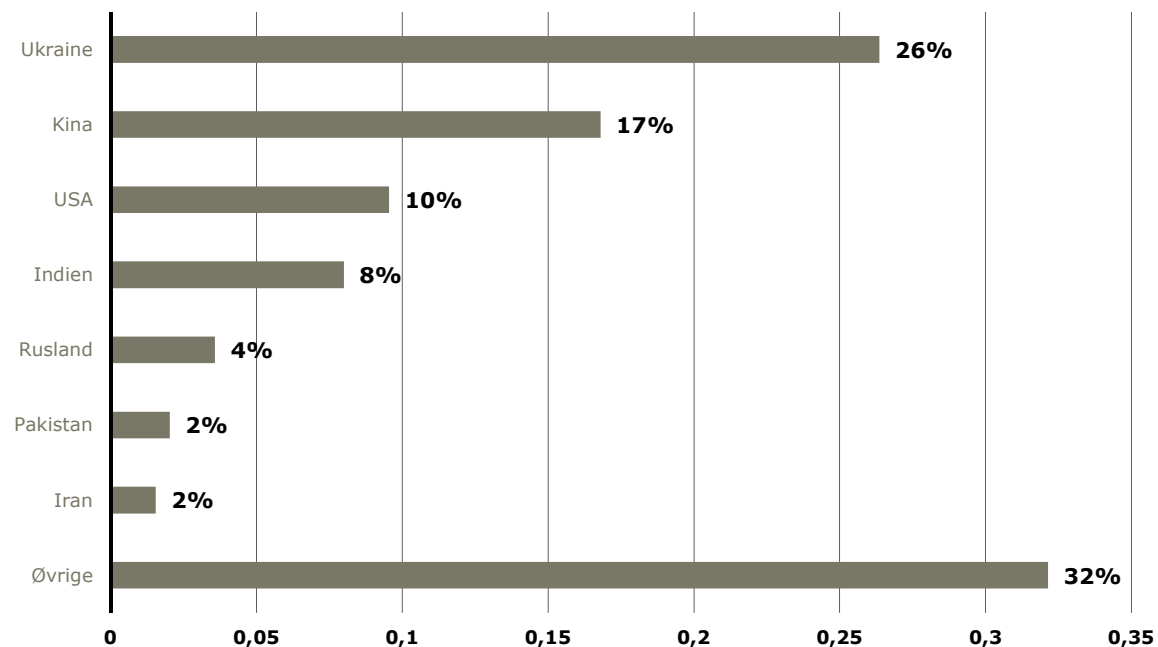


Antal virksomheder med svar = 29

5. BILAG 2: VIRKSOMHEDER MED ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE

Figur 10

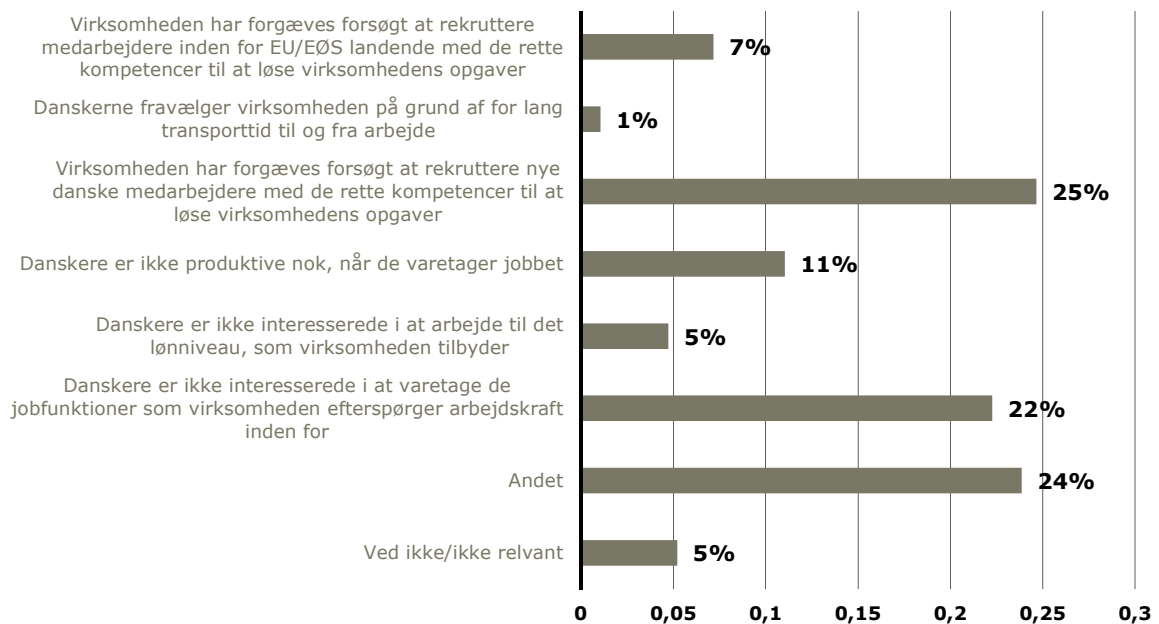
HVILKE TREDJELANDE REKRUTTERER VIRKSOMHEDERNE FRA?



Samlet antal svar = 417, antal virksomheder med svar = 366

Figur 11

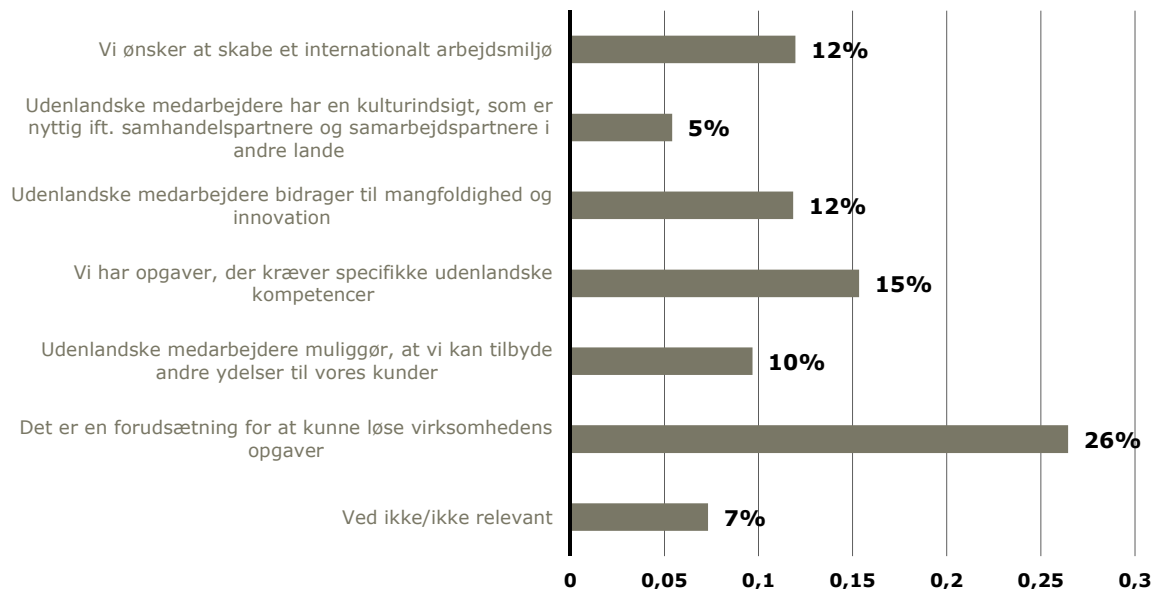
VIRKSOMHEDERNE REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE, FORDI:



Samlet antal svar = 498, antal virksomheder med svar = 363

Figur 12

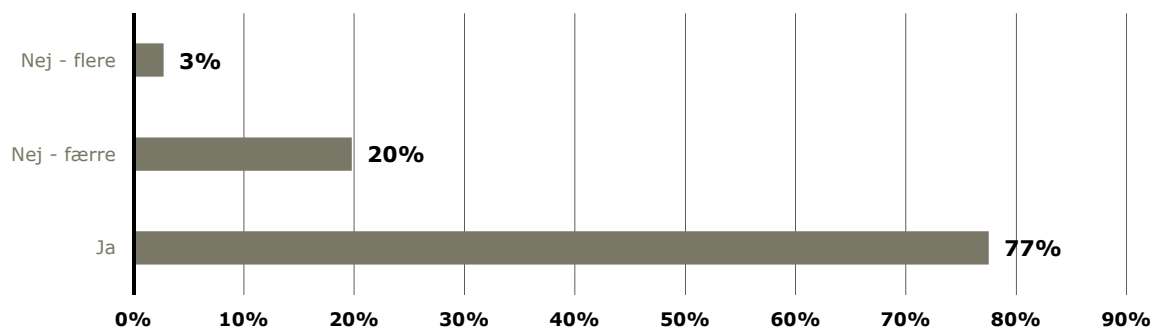
VIRKSOMHEDERNE REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE, FORDI:



Samlet antal svar = 538, antal virksomheder med svar = 363

Figur 13

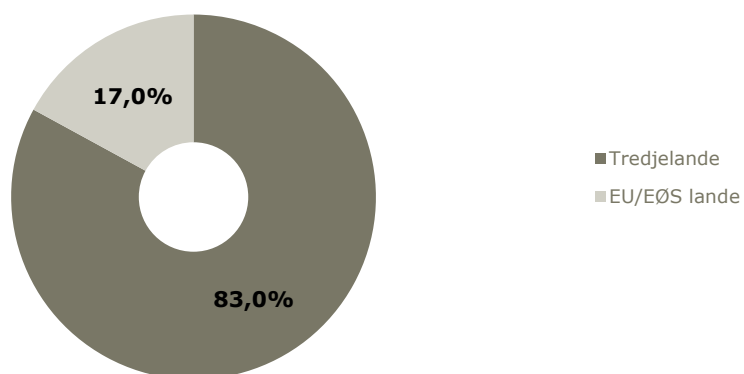
FORVENTER VIRKSOMHEDERNE AT DE OM ET ÅR HAR DET SAMME ANTAL UDENLANDSKE MEDARBEJDERE SOM I DAG?



Antal virksomheder med svar = 345

Figur 14

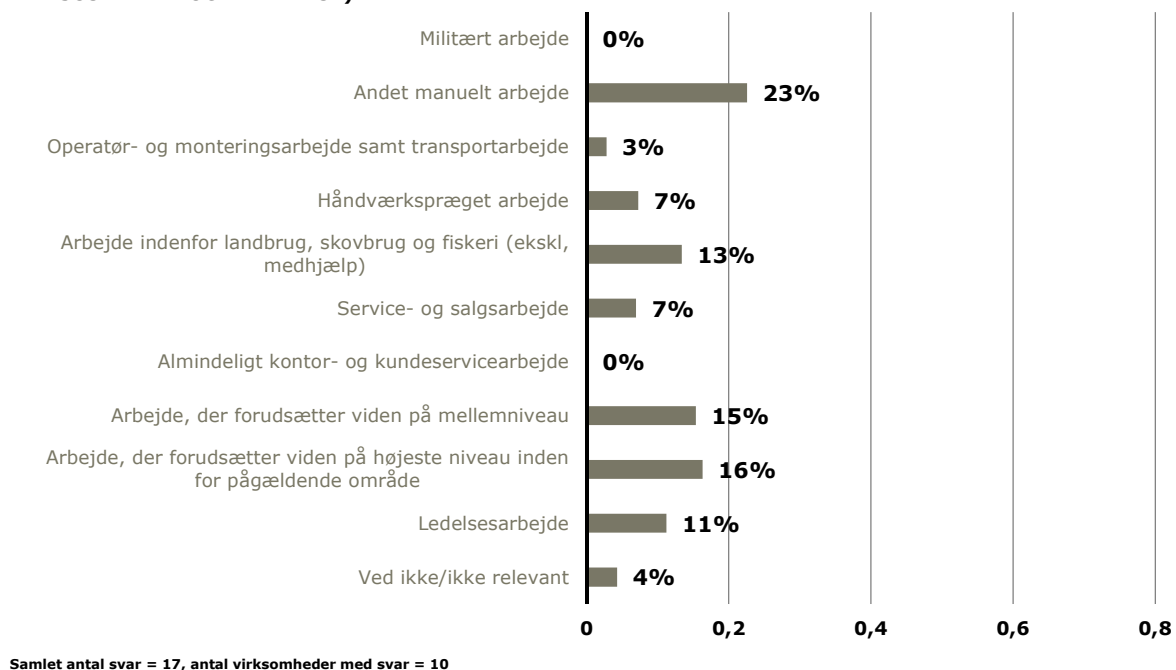
HVORFRA VURDER VIRKSOMHEDERNE, AT DET ER MEST REALISTISK AT REKRUTTERE DE UDENLANDSKE MEDARBEJDERE, SOM DE FÅR BEHOV FOR DET KOMMENDE ÅR?



Antal virksomheder med svar = 72

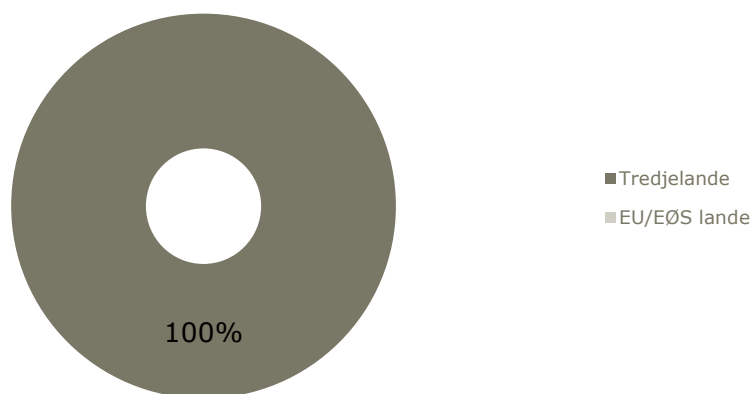
Figur 15

HVILKE STILLINGER VURDERER VIRKSOMHEDERNE MED ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE AT HAVE BEHOV FOR FÆRRE UDENLANDSKE MEDARBEJDERE TIL (VIRKSOMHEDERNE HAR UDPEGET DE TRE STILLINGSBETEGNELSER, SOM DE VIL NEDJUSTERE BRUGEN AF MEST)



Figur 16

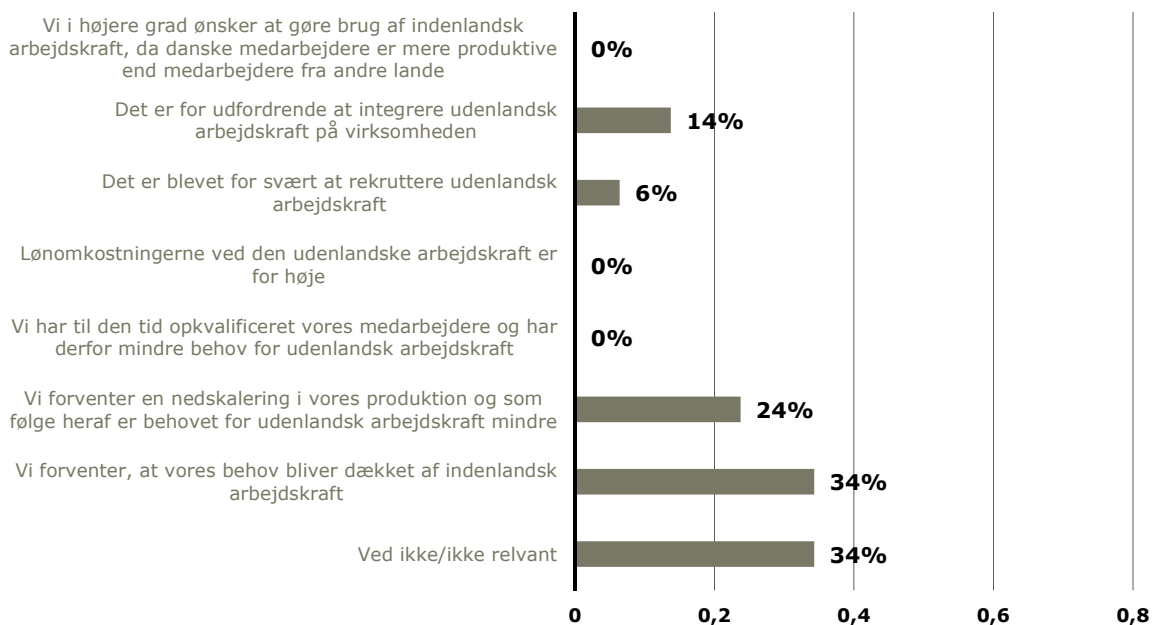
HVILKET OMRÅDE KOMMER DEN UDENLANDSKE ARBEJDSKRAFT FRA, SOM VIRKSOMHEDERNE FORVENTER AT NEDJUSTERE BRUGEN AF?



Antal virksomheder med svar = 8

Figur 17

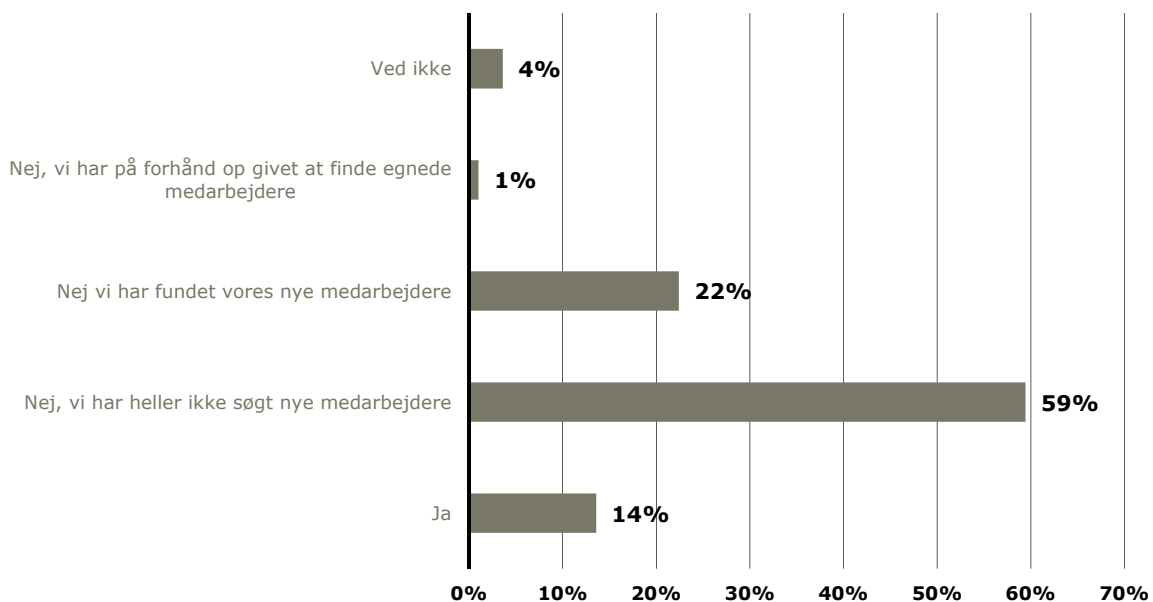
VIRKSOMHEDERNE MED ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE FORVENTER, AT DER OM ET ÅR ER FÆRRE UDENLANDSKE MEDARBEJDERE ANSAT HOS DEM, FORDI:



Samlet antal svar = 12, antal virksomheder med svar = 12

Figur 18

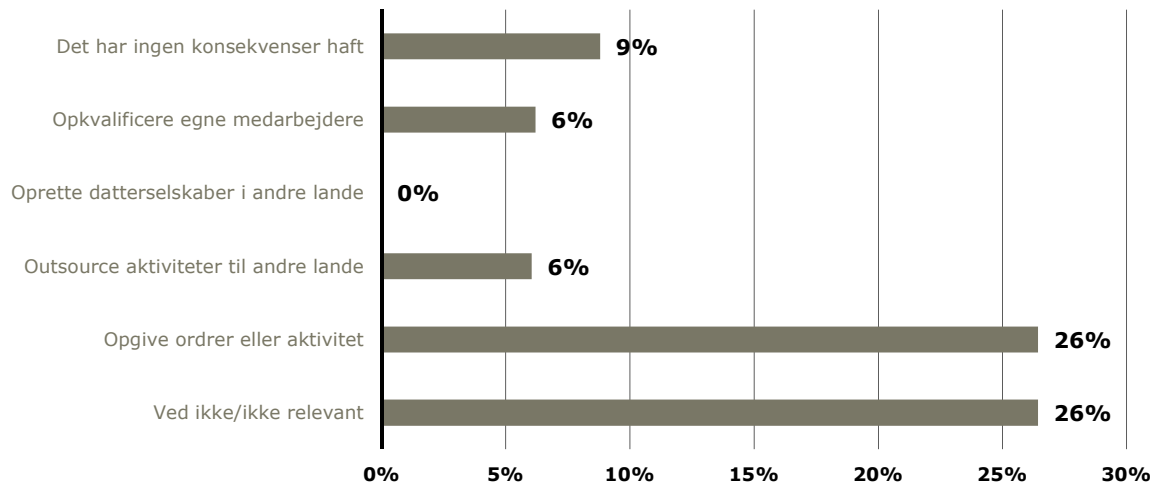
HAR VIRKSOMHEDERNE MED ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE INDEN FOR DE SENESTE TO MÅNEDER FORGÆVES FØRSØGT AT REKRUTTERE UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT?



Antal virksomheder med svar = 336

Figur 19

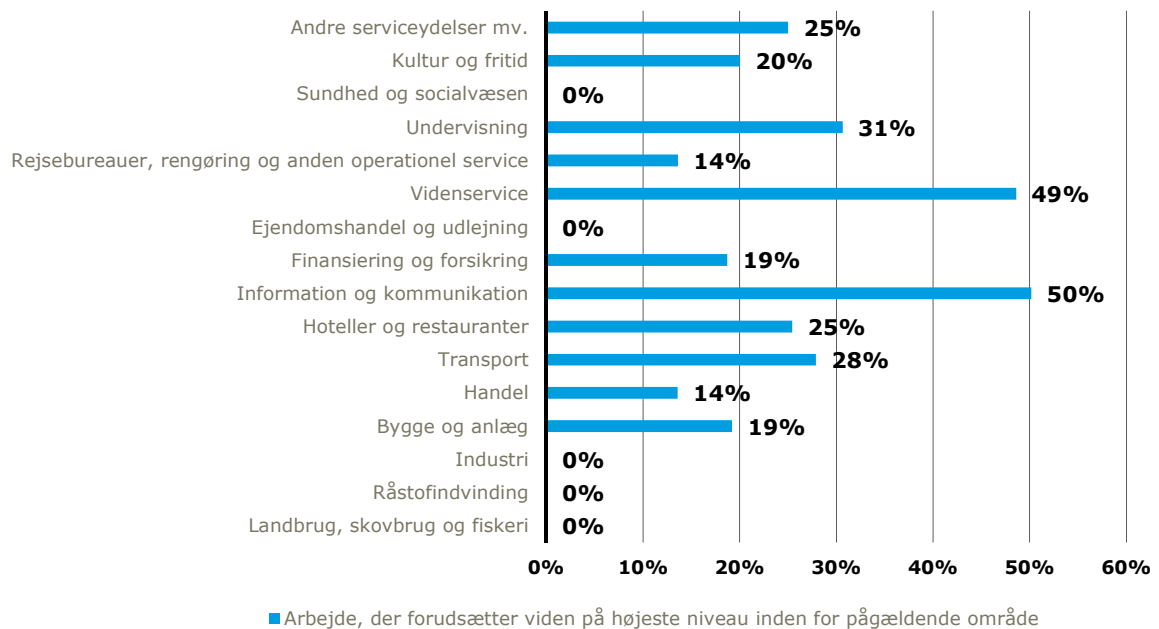
GRUNDET FORGÆVES REKRUTTERINGER AF UDENLANDSKE MEDARBEJDERE HAR VIRKSOMHEDERNE MED ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE DET SENESTE ÅR VÆRET NØDT TIL, AT:



Samlet antal svar = 73, antal virksomheder med svar = 73

Figur 20

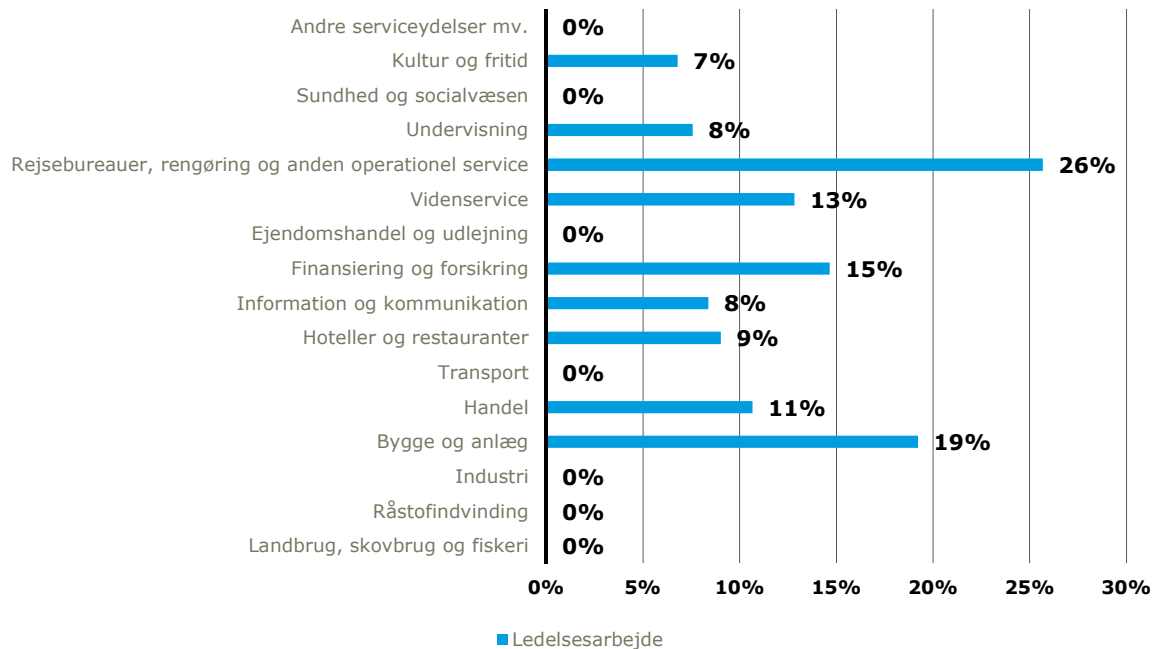
HVILKE BRANCHER REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE TIL STILLINGER, DER FORUDSÆTTER VIDEN PÅ HØJESTE NIVEAU INDEN FOR DET PÅGÆLDENDE OMRÅDE?



Antal virksomheder med svar = 102

Figur 21

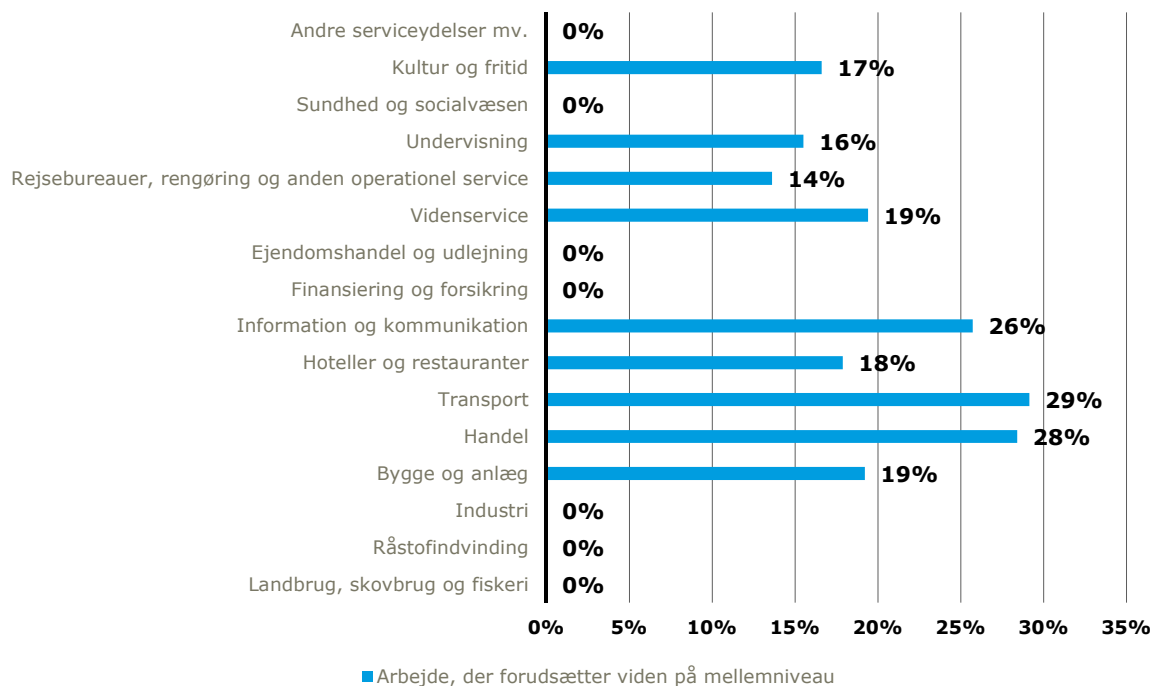
HVILKE BRANCHER REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE TIL STILLINGER INDEN FOR LEDELSESARBEJDE?



Antal virksomheder med svar = 44

Figur 22

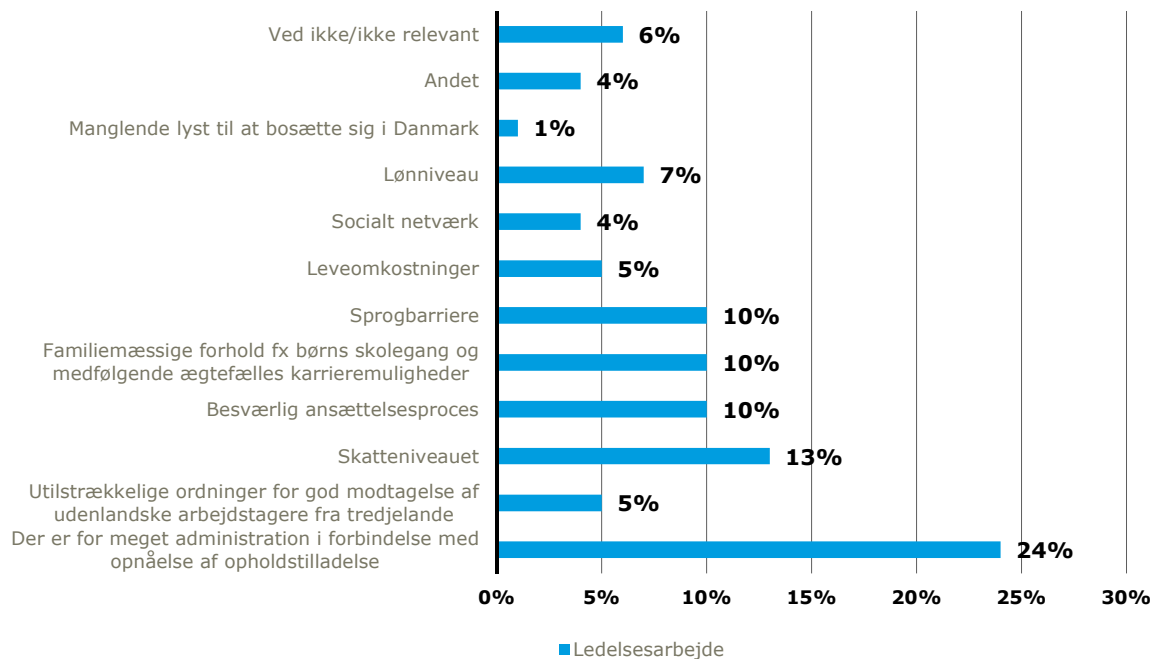
HVILKE BRANCHER REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE TIL STILLINGER, DER FORUDSÆTTER VIDEN PÅ MELLEMNIVEAU?



Antal virksomheder med svar = 86

Figur 23

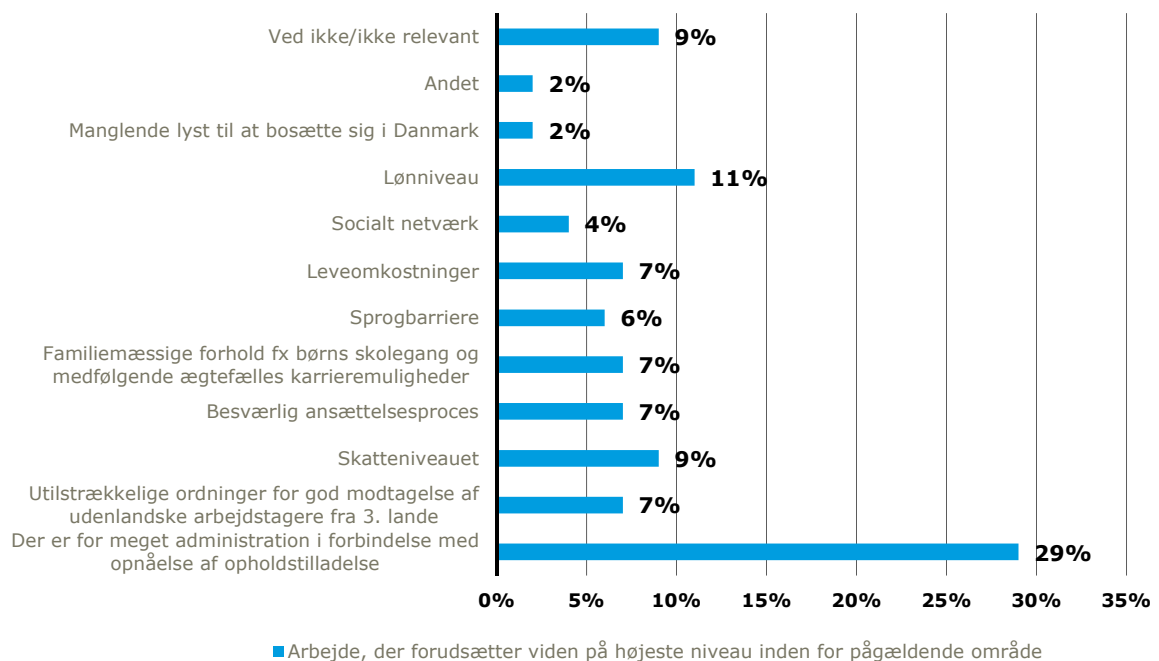
HVILKE BARRIERER OPLEVER VIRKSOMHEDERNE I REKRUTTERINGEN AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE TIL STILLINGER INDEN FOR LEDELSESARBEJDE?



Antal virksomheder med svar = 112

Figur 24

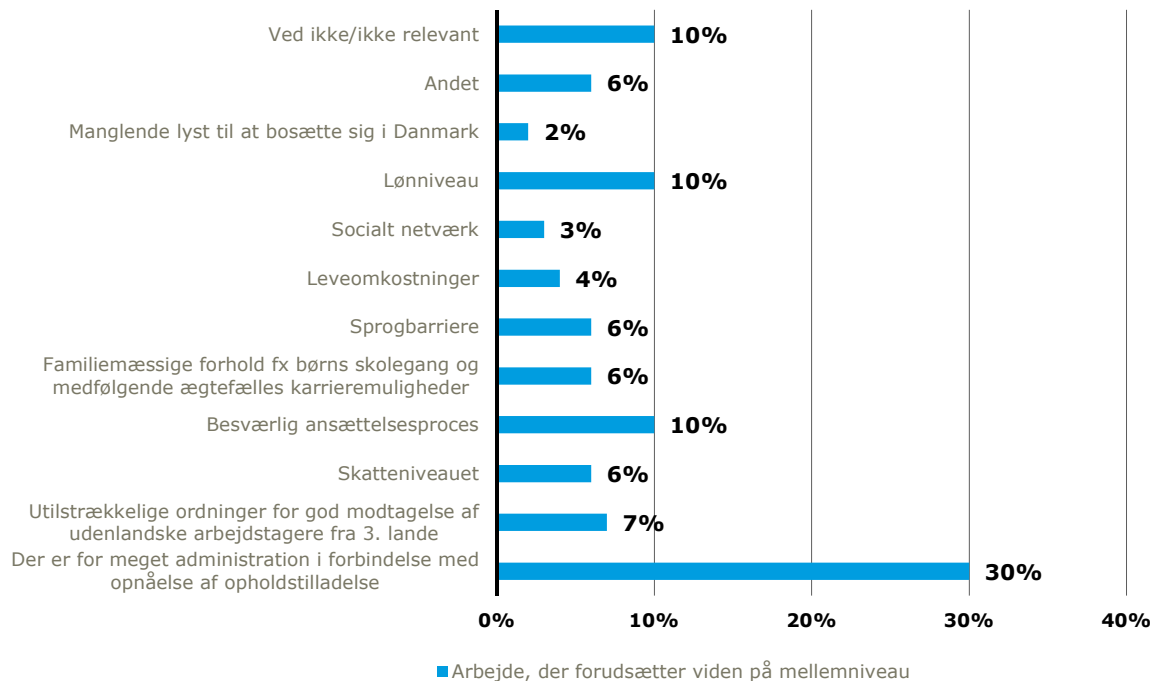
HVILKE BARRIERER OPLEVER VIRKSOMHEDERNE I REKRUTTERINGEN AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE TIL STILLINGER, DER FORUDSÆTTER VIDEN PÅ HØJESTE NIVEAU INDEN FOR DET PÅGÆLDENDE OMRÅDE?



Antal virksomheder med svar = 205

Figur 25

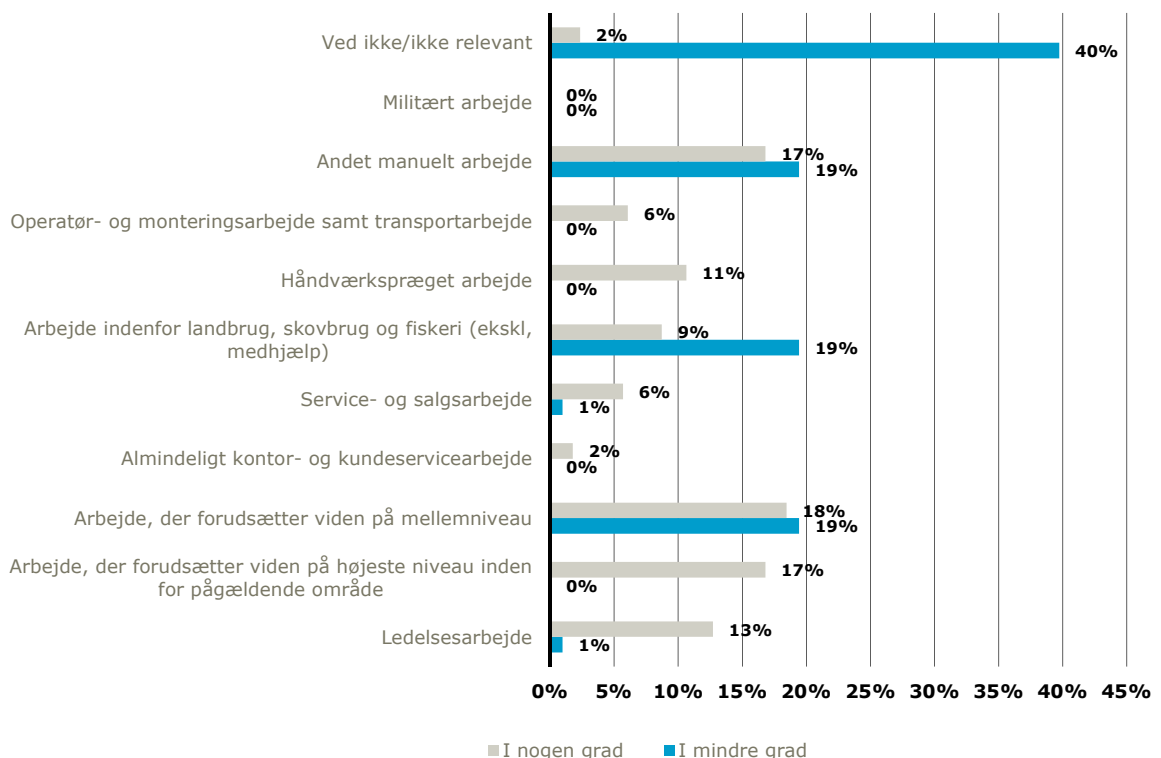
HVILKE BARRIERER OPLEVER VIRKSOMHEDERNE I REKRUTTERINGEN AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE TIL STILLINGER, DER FORUDSÆTTER VIDEN PÅ MELLEMNIVEAU?



Antal virksomheder med svar = 172

Figur 26

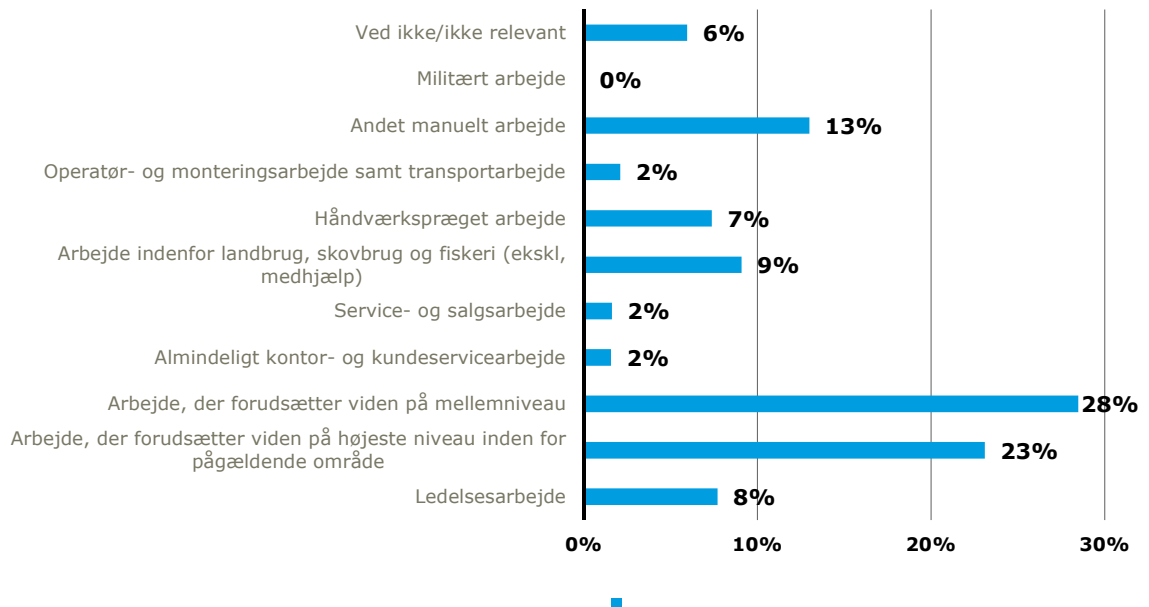
HVILKE STILLINGER REKRUTTERER DE VIRKSOMHEDER TIL, SOM REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE OG SOM SVARER, AT DE KUN I MINDRE GRAD ELLER NOGEN GRAD FORVENTER AT KUNNE REKRUTTERE DE RETTE MEDARBEJDERE DET KOMMENDE ÅR?



Note: Virksomhederne har kunnet svare "slet ikke", "i nogen grad", "i mindre grad", "i høj grad" og "i meget høj grad". Ingen af virksomhederne svarede "slet ikke". N, "i mindre grad" = 4. N, "i nogen grad" = 62

Figur 27

HVILKE STILLINGER REKRUTTERER DE VIRKSOMHEDER TIL, SOM REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE, OG SOM VURDERER AT KONSEKVENSEN AF FEJLSLAGEN REKRUTTERING VIL VÆRE AT DE MÅ OPGIVE ORDRER?



Antal virksomheder med svar = 53

Figur 28

HVILKE STILLINGER REKRUTTERER DE VIRKSOMHEDER TIL, SOM REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE, OG SOM VURDERER AT KONSEKVENSEN AF FEJLSLAGEN REKRUTTERING VIL VÆRE AT DE MÅ OPGIVE AT UDVIKLE NYE PRDOUKTER?

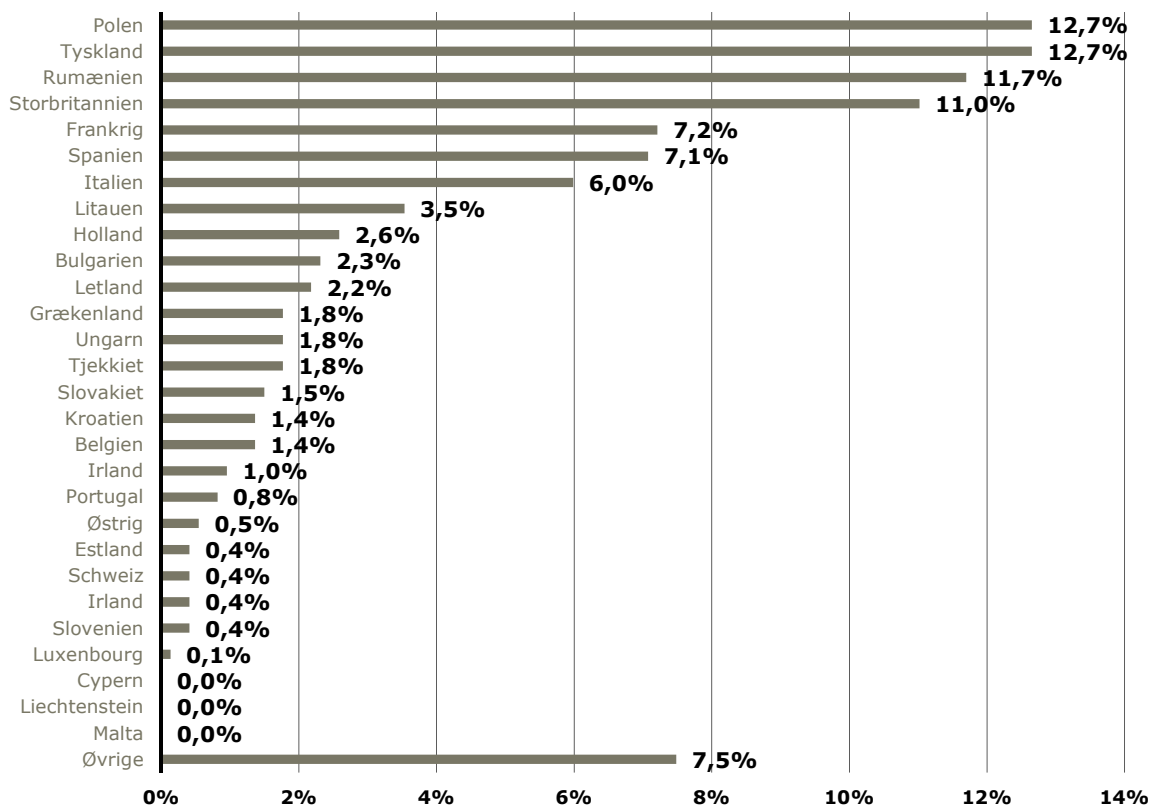


Antal virksomheder med svar = 55

6. BILAG 3: VIRKSOMHEDER MED ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS

Figur 29

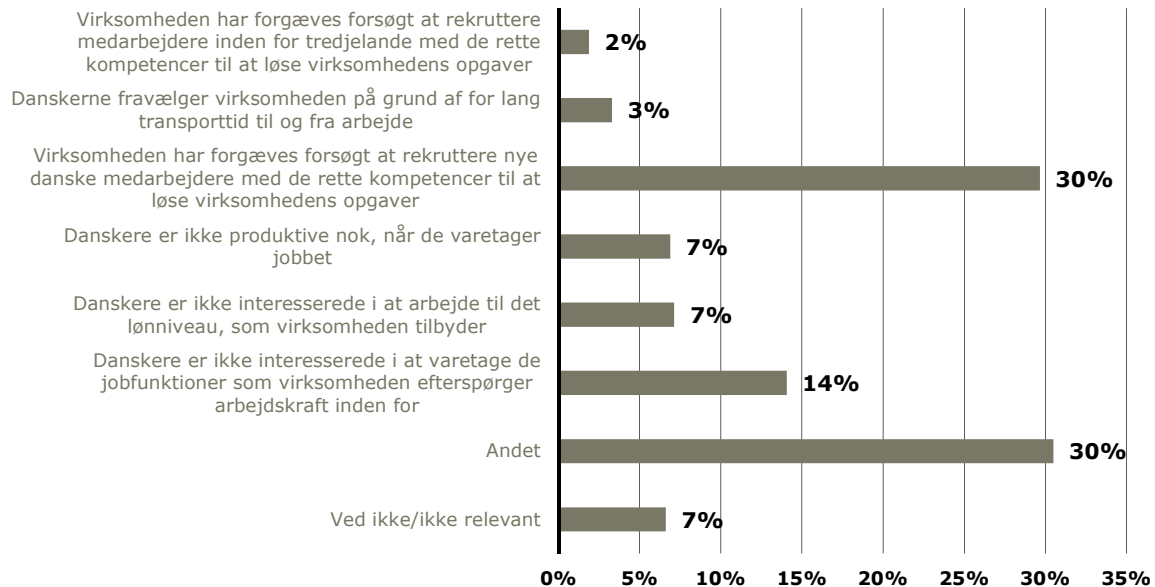
HVILKE EU/EØS-LANDE REKRUTTERER VIRKSOMHEDERNE FRA? (RESPONDENTERNE HAR UDPEGET DE TRE LANDE SOM DE REKRUTTERER MEST FRA)



Samlet antal svar = 694, antal virksomheder med svar = 411

Figur 30

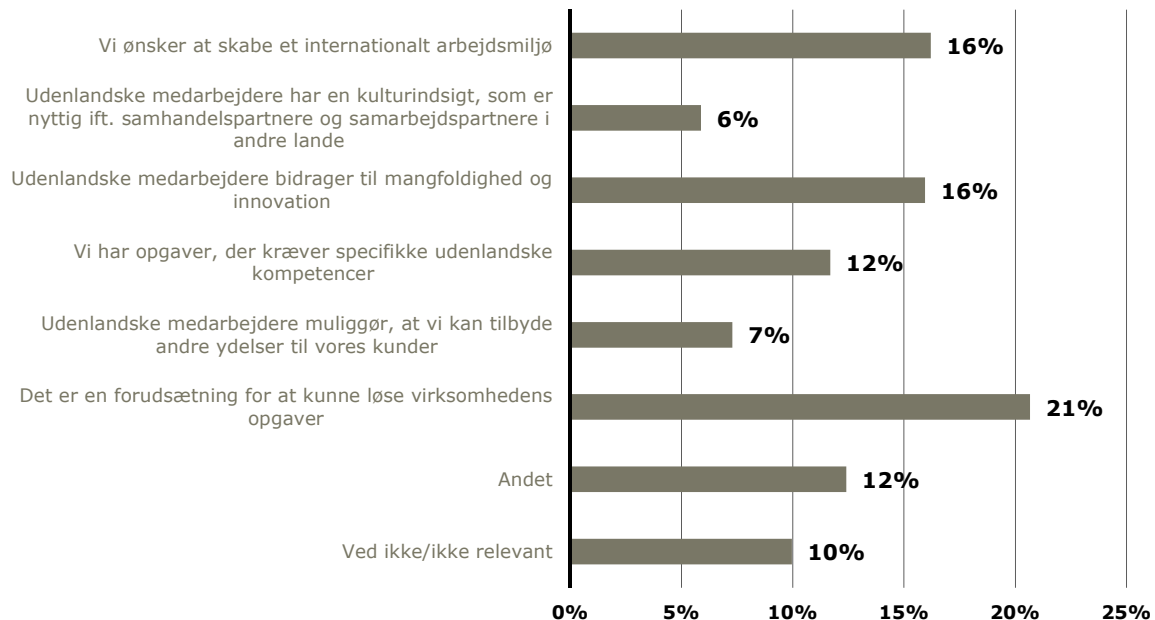
VIRKSOMHEDEN REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS-LANDE, FORDI:



Samlet antal svar = 418, antal virksomheder med svar = 410

Figur 31

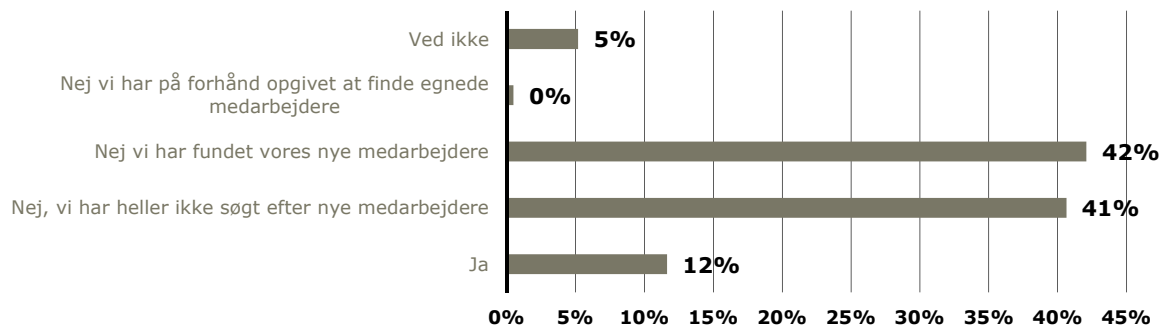
VIRKSOMHEDEN HAR REKRUTTERET UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS- LANDE FORDI:



Antal samlede besvarelser = 525, antal virksomheder med svar = 410

Figur 32

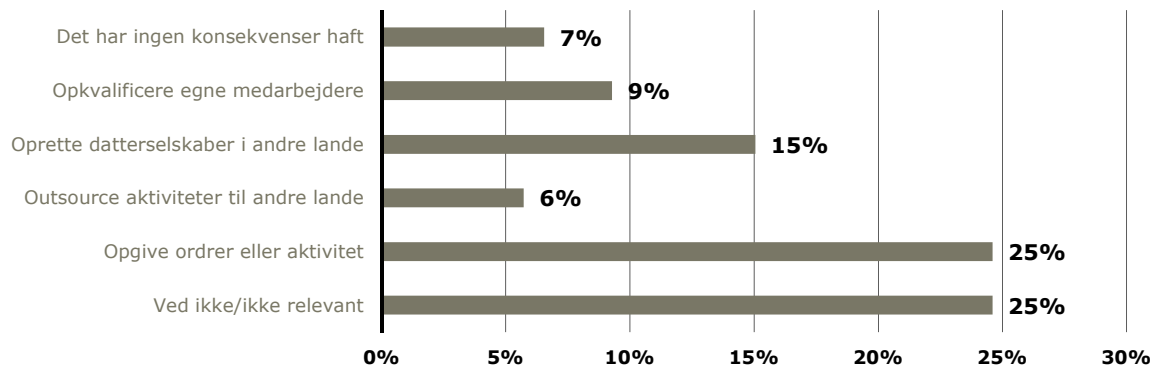
HAR VIRKSOMHEDERNE MED MEDARBEJDERE FRA EU/EØS-LANDE INDEN FOR DE SENESTE TO MÅNEDER FORGÆVES FØRSØGT AT REKRUTTERE UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT?



Antal virksomheder med svar = 319

Figur 33

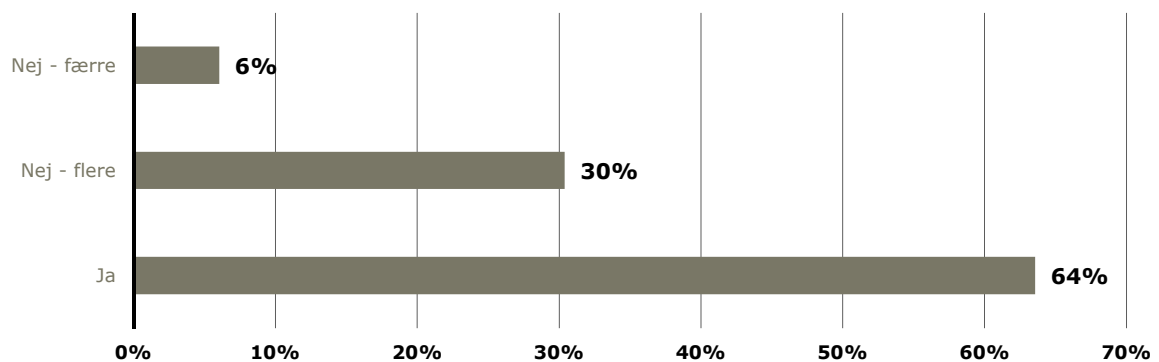
PÅ GRUND AF FORGÆVES REKRUTTERINGER AF UDENLANDSKE MEDARBEJDERE HAR VIRKSOMHEDERNE MED ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS-LANDE DET SENESTE ÅR VÆRET NØDT TIL, AT:



Samlet antal svar = 44, antal virksomheder med svar = 44

Figur 34

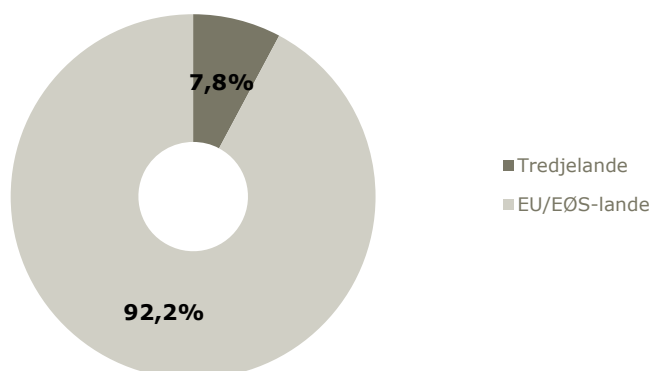
FORVENTER VIRKSOMHEDERNE MED ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS-LANDE, AT DE OM ET ÅR HAR DET SAMME ANTAL UDENLANDSKE MEDARBEJDERE SOM I DAG?



Antal virksomheder med svar = 336

Figur 35

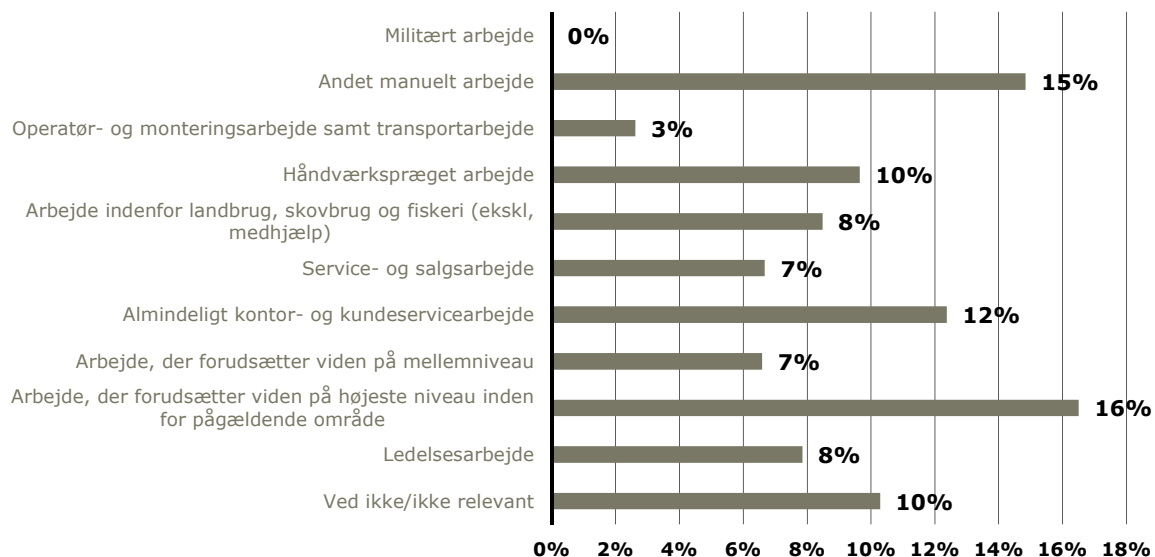
HVOR VURDERER VIRKSOMHEDERNE MED ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS-LANDE, AT DEN UDENLANDSKE ARBEJDSKRAFT KOMMER FRA, SOM DE FÅR BEHOV FOR AT NEDJUSTERE BRUGEN AF?



Antal virksomheder med svar = 103

Figur 36

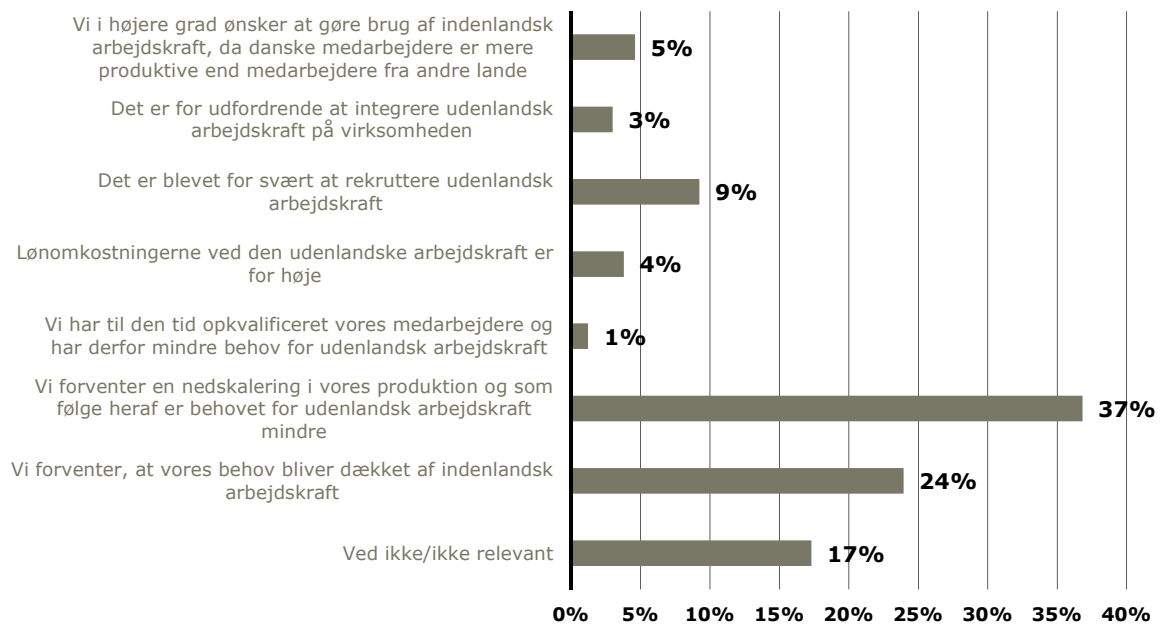
TIL HVILKE STILLINGER VURDERER VIRKSOMHEDERNE MED ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS-LANDE, AT DE FÅR BEHOV FOR FÆRRE UDENLANDSKE MEDARBEJDERE:



Samlet antal svar = 36, antal virksomheder med svar = 27

Figur 37

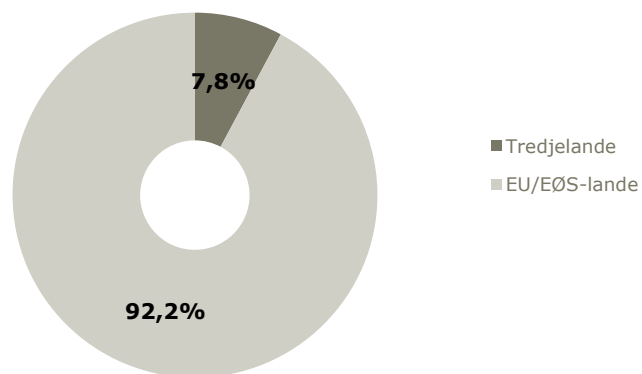
VIRKSOMHEDERNE MED ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS-LANDE FORVENTER, AT DER OM ET ÅR ER FÆRRE UDENLANDSKE MEDARBEJDERE ANSAT HOS DEM, FORDI:



Samlet antal svar = 27, antal virksomheder med svar = 27

Figur 38

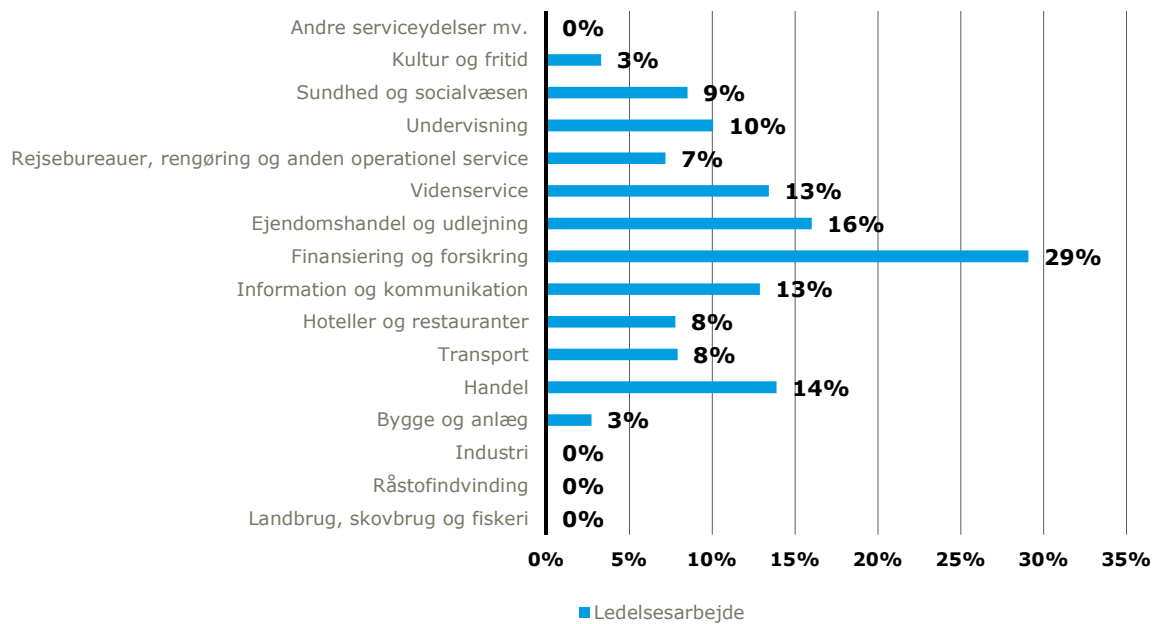
HVOR VURDERER VIRKSOMHEDERNE MED ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS-LANDE, AT DEN UDENLANDSKE ARBEJDSKRAFT KOMMER FRA, SOM DE FÅR BEHOV FOR AT NEDJUSTERE BRUGEN AF?



Antal virksomheder med svar = 21

Figur 39

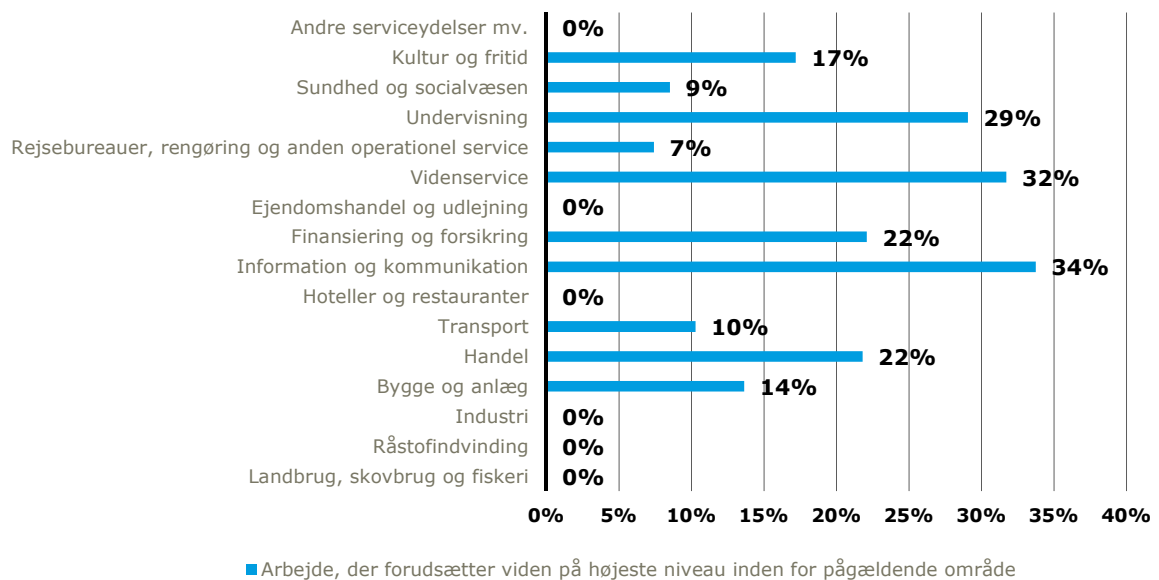
HVILKE BRANCHER REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS-LANDE TIL STILLINGER INDEN FOR LEDELSEsarBEJDE?



Antal virksomheder med svar = 64

Figur 40

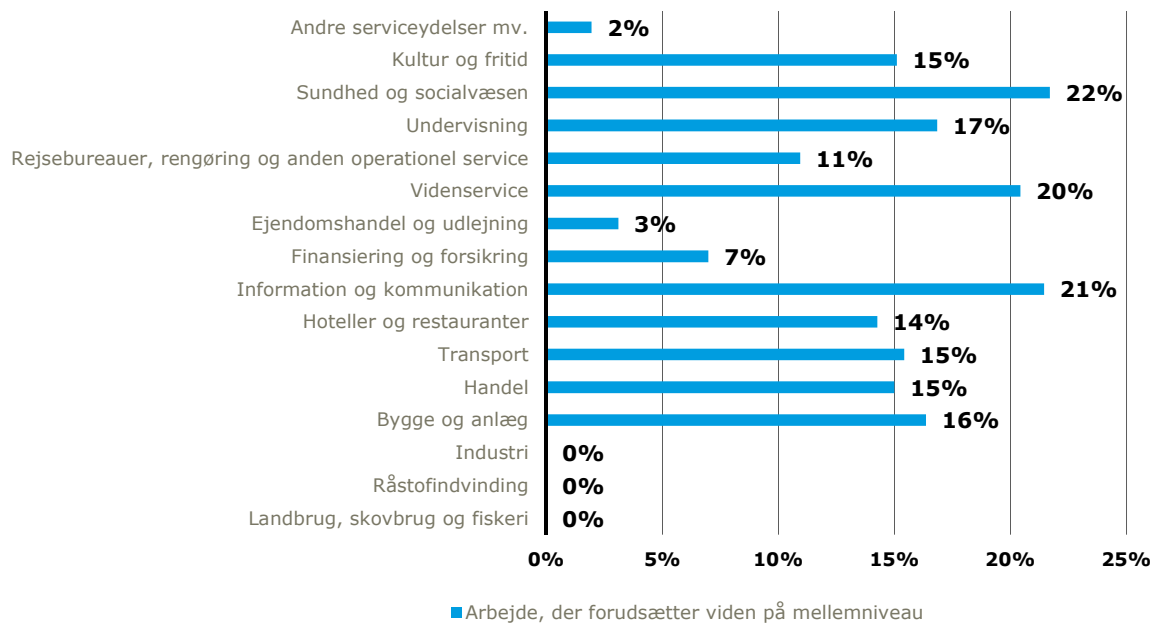
HVILKE BRANCHER REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS-LANDE TIL STILLINGER, DER FORUDSÆTTER VIDEN PÅ HØJESTE NIVEAU INDEN FOR DET PÅGÆLDENDE OMRÅDE?



Antal virksomheder med svar = 121

Figur 41

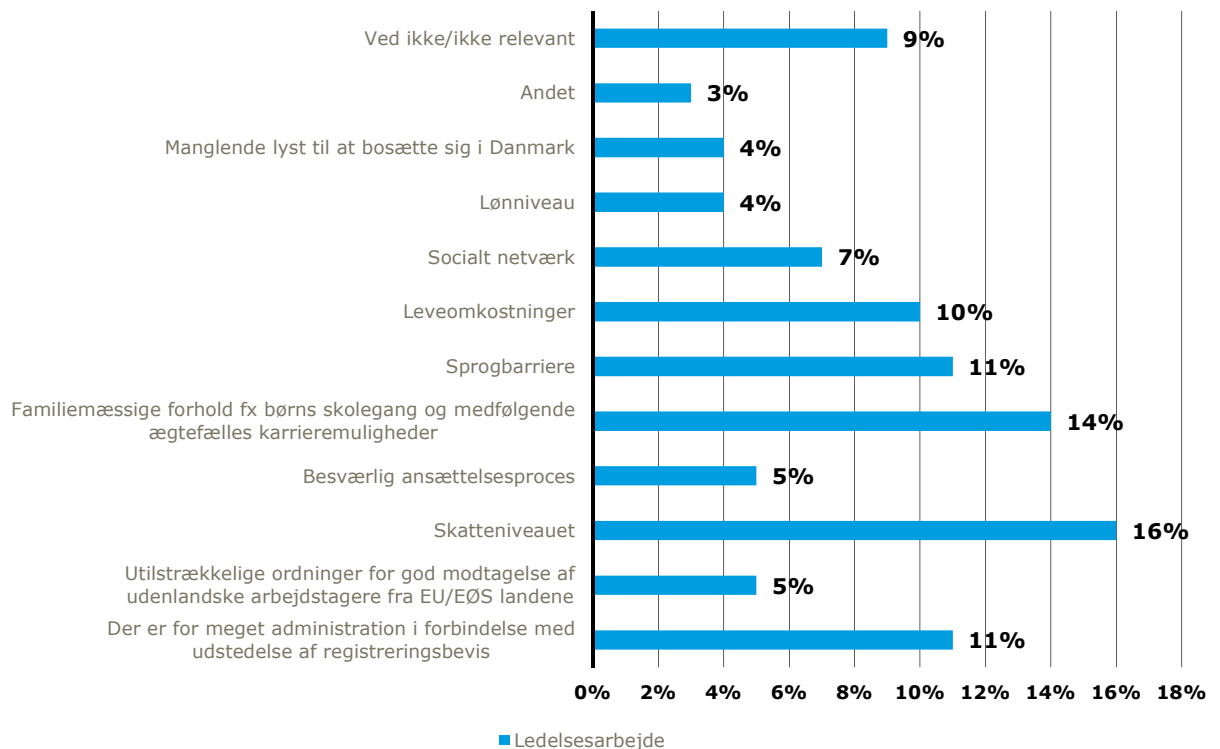
HVILKE BRANCHER REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS-LANDE TIL STILLINGER, DER FORUDSÆTTER VIDEN PÅ MELLEMNIVEAU?



Antal virksomheder med svar = 99

Figur 42

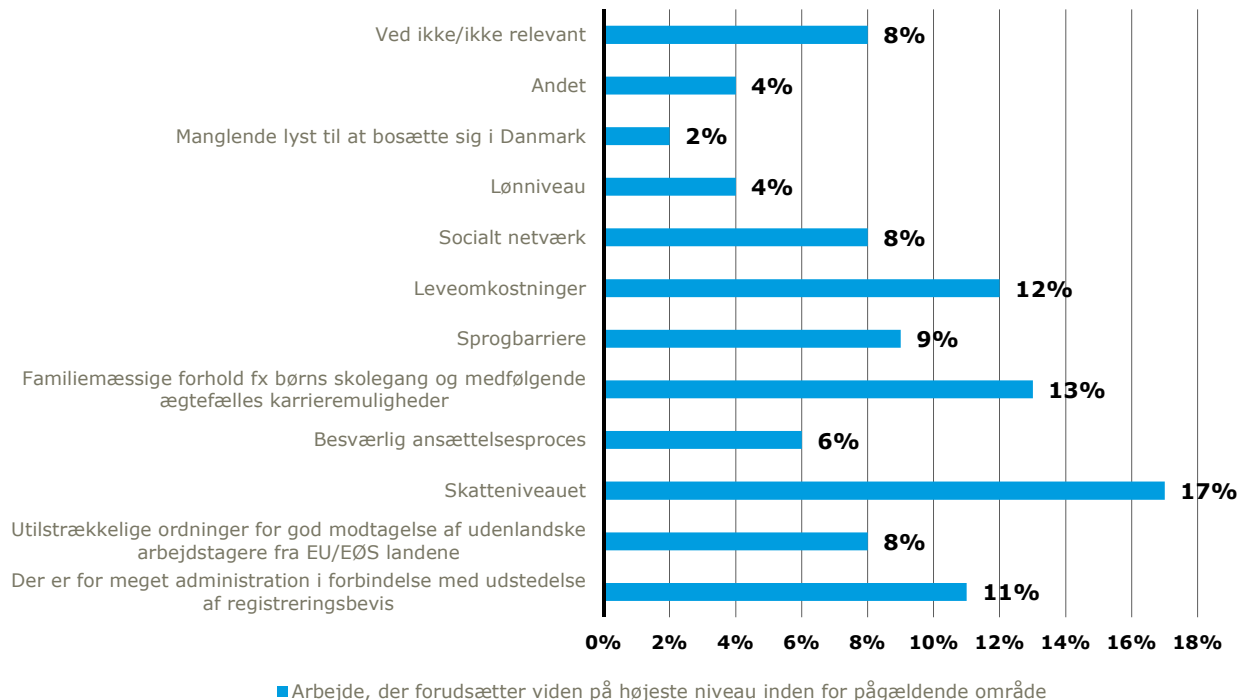
HVILKE BARRIERER OPLEVER VIRKSOMHEDERNE I REKRUTTERINGEN AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS-LANDE TIL STILLINGER INDEN FOR LEDELSESARBEJDE?



Antal virksomheder med svar = 141

Figur 43

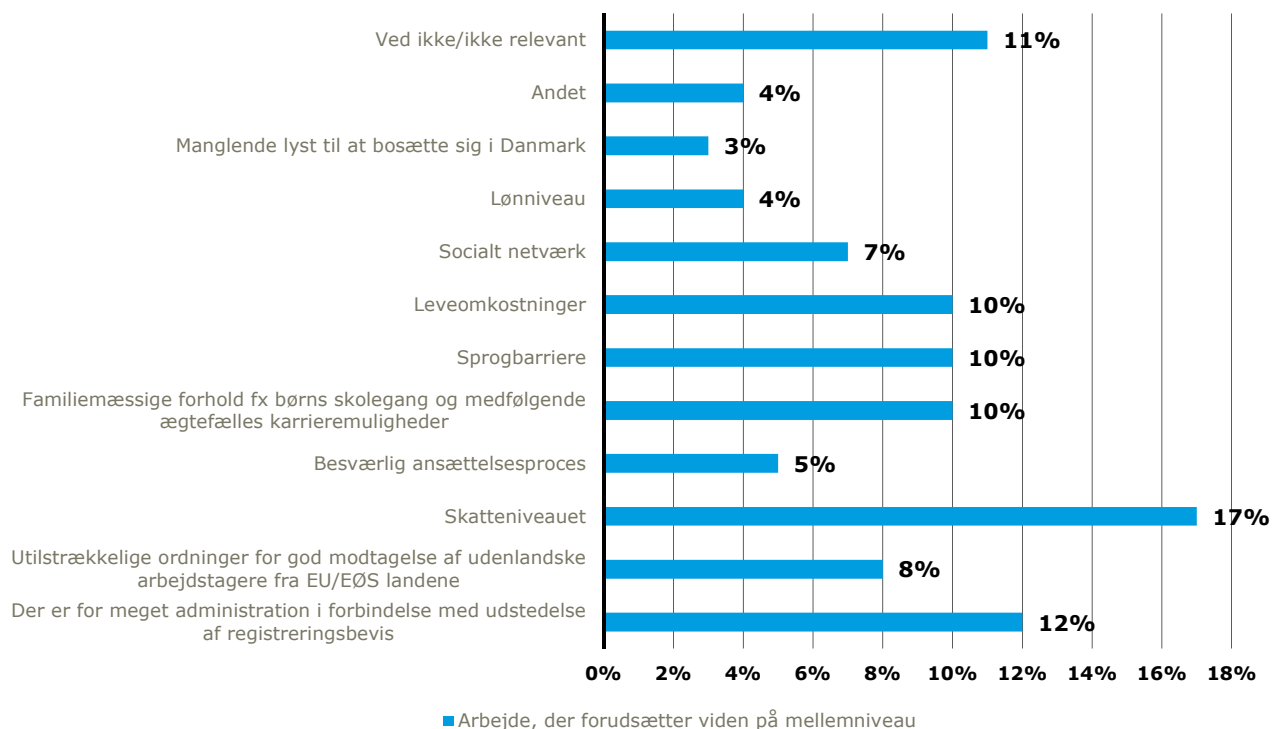
HVILKE BARRIERER OPLEVER VIRKSOMHEDERNE I REKRUTTERINGEN AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS-LANDE TIL STILLINGER, DER FORUDSÆTTER VIDEN PÅ HØJESTE NIVEAU INDEN FOR DET PÅGÆLDENDE OMRÅDE?



Antal virksomheder med svar=279

Figur 44

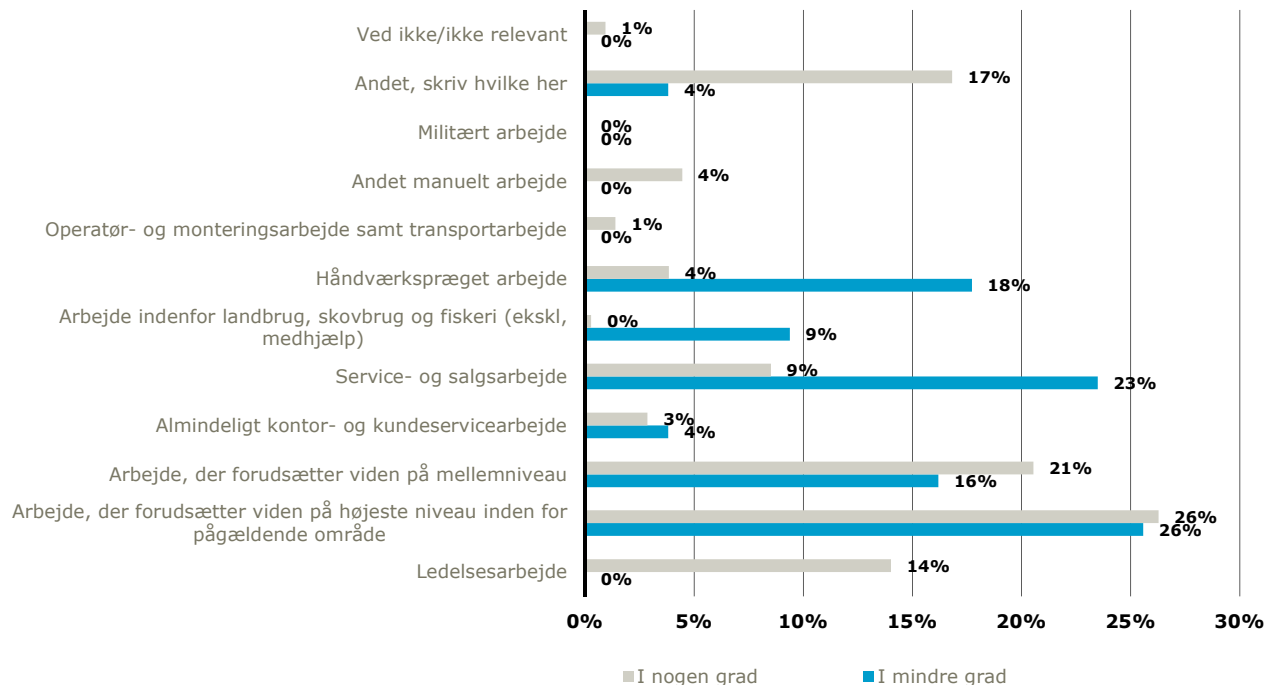
HVILKE BARRIERER OPLEVER VIRKSOMHEDERNE I REKRUTTERINGEN AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS-LANDE TIL STILLINGER, DER FORUDSÆTTER VIDEN PÅ MELLEMNIVEAU?



Antal virksomheder med svar = 207

Figur 45

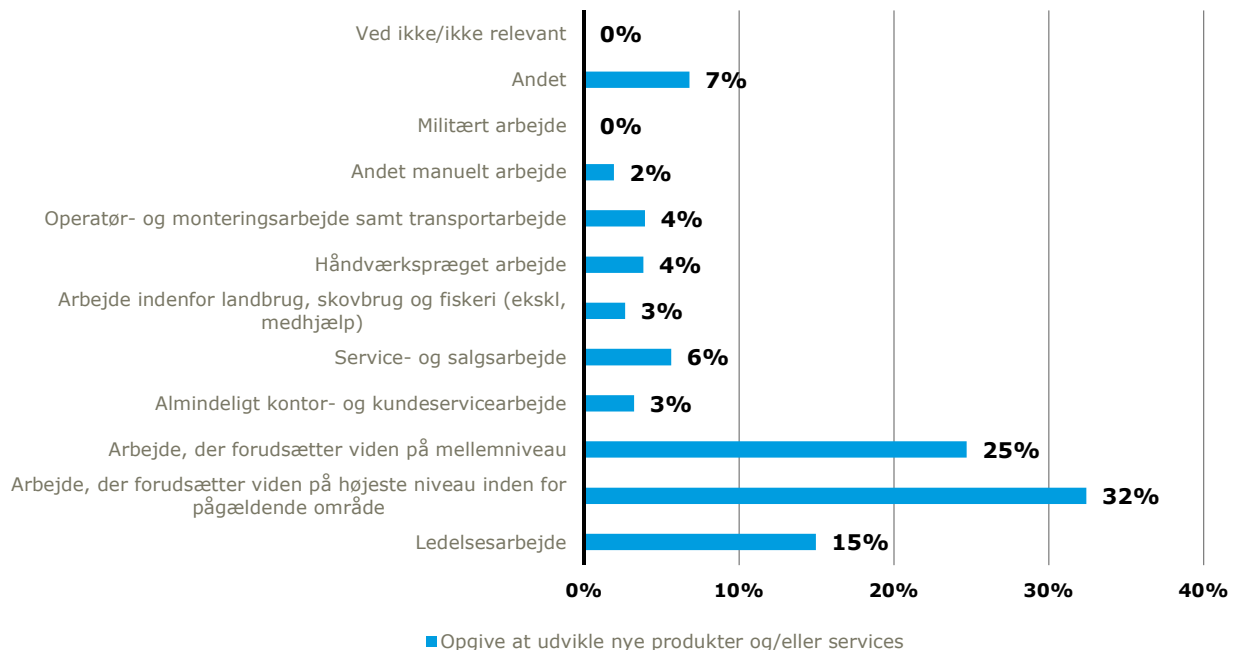
HVILKE STILLINGER REKRUTTERER DE VIRKSOMHEDER TIL, SOM REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS-LANDE OG SOM SVARER, AT DE KUN I MINDRE GRAD ELLER NOGEN GRAD FORVENTER AT KUNNE REKRUTTERE DE RETTE MEDARBEJDERE DET KOMMENDE ÅR?



Note: Virksomhederne har kunnet svare "slet ikke", "i nogen grad", "i mindre grad", "i høj grad" og "i meget høj grad". Ingen af virksomhederne svarede "slet ikke". N, "i mindre grad" = 11. N, "i nogen grad" = 67

Figur 46

HVILKE STILLINGER REKRUTTERER DE VIRKSOMHEDER TIL, SOM REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS-LANDE, OG SOM VURDERER AT KONSEKVENSEN AF FEJLSLAGEN REKRUTTERING VIL VÆRE AT DE MÅ OPGIVE AT UDVIKLE NYE PRODUKTER?

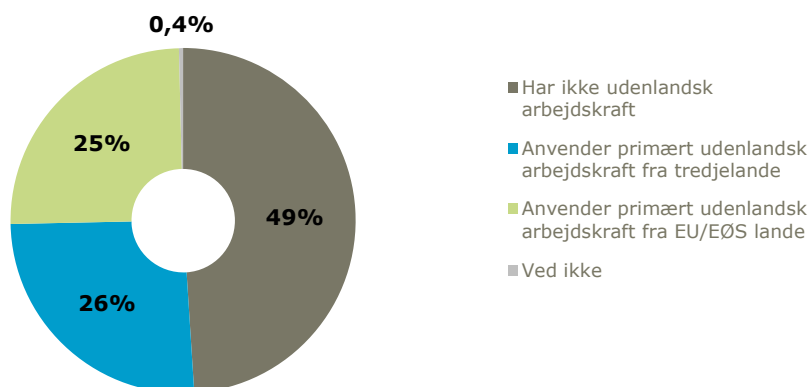


Antal virksomheder med svar = 72

7. BILAG 4: TABELLER VEDRØRENDE TEMA 1 – OVERORDNET OM BRUG AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

Figur 47

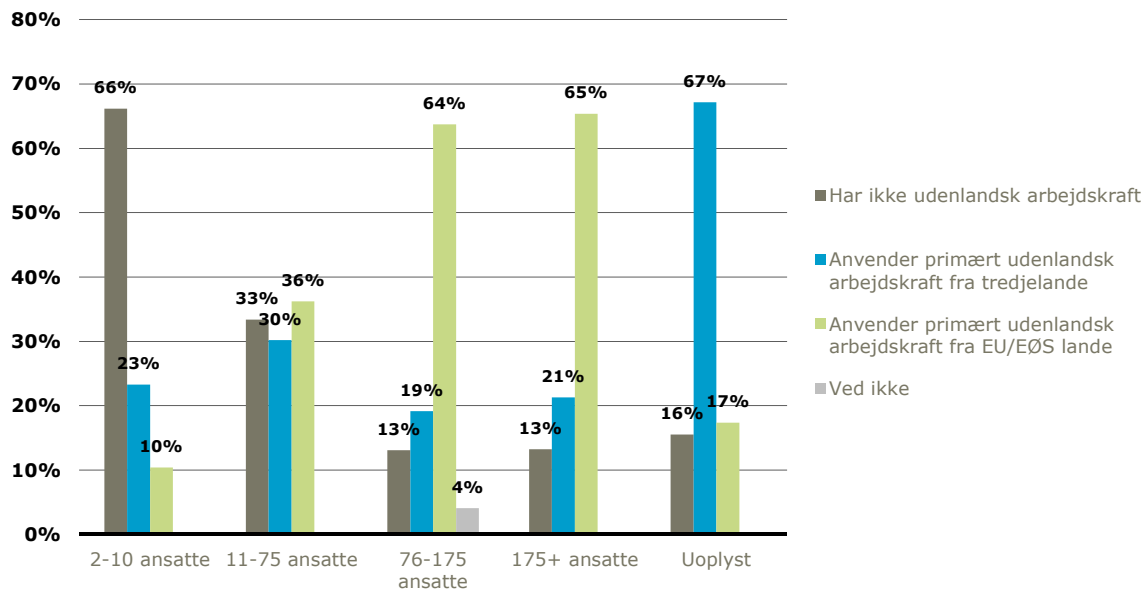
FORDELINGEN AF VIRKSOMHEDER DER HVV. IKKE HAR UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT, PRIMÆRT ANVENDER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE OG PRIMÆRT ANVENDER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS-LANDE



Antal virksomheder med svar = 1335

Figur 48

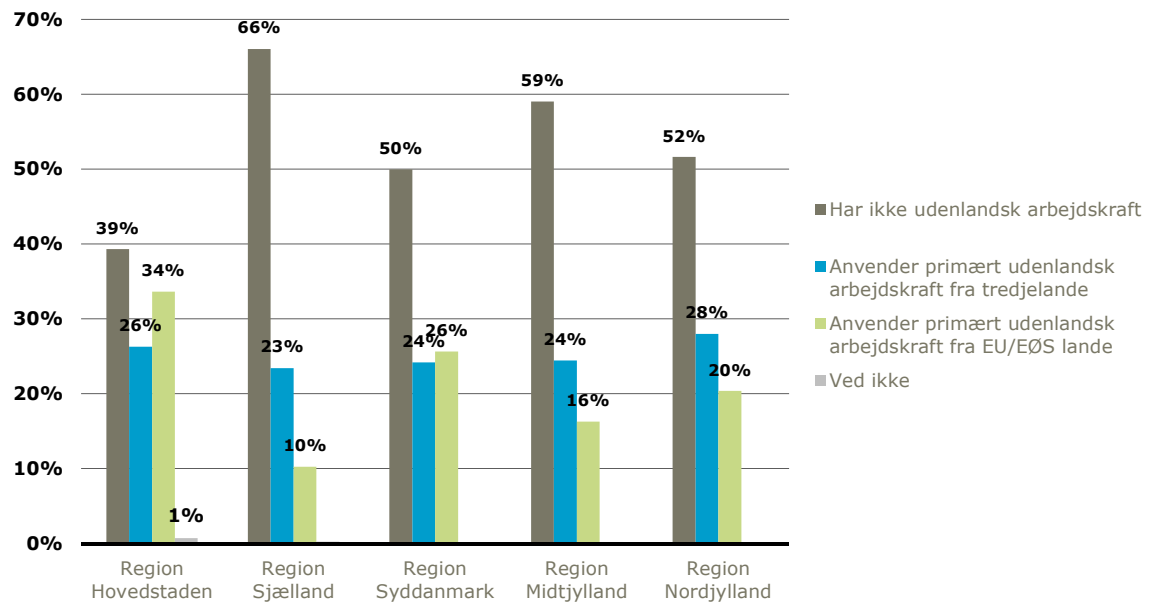
OPGØRELSE OVER ANTALLET AF MEDARBEJDERE I DE TRE KATEGORIER AF VIRKSOMHEDER



Antal virksomheder med svar = 1335

Figur 49

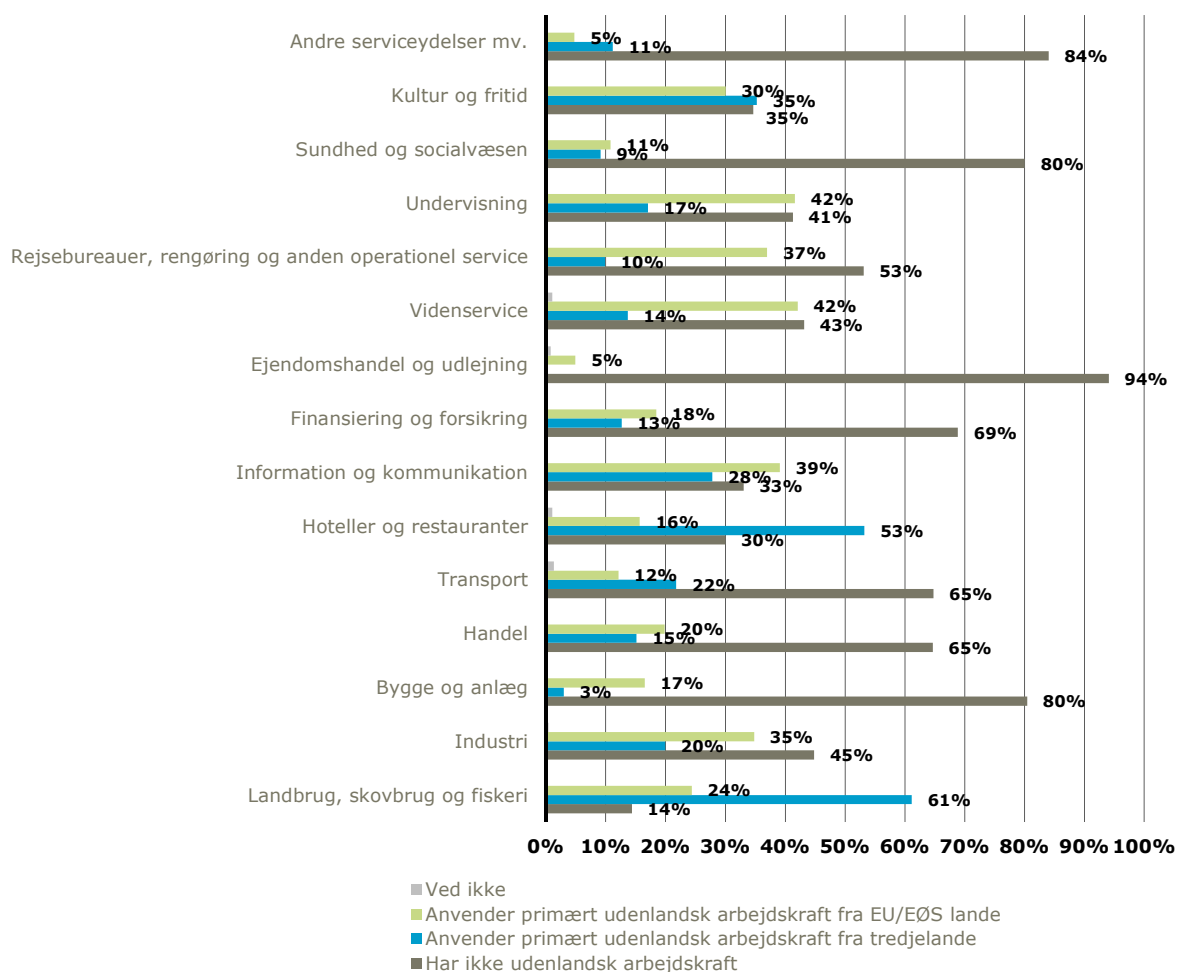
DEN GEOGRAFISKE FORDELING I DE TRE KATEGORIER AF VIRKSOMHEDER



Antal virksomheder med svar = 1335

Figur 50

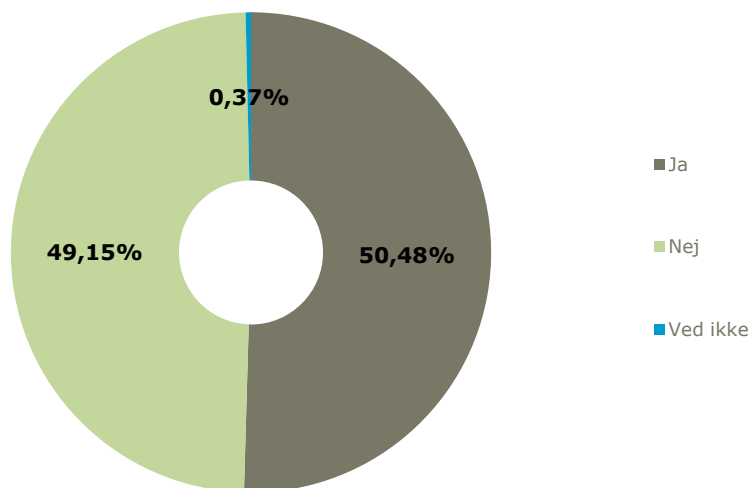
REPRÆSENTEREDE BRANCHER FORDELT PÅ DE TRE KATEGORIER AF VIRKSOMHEDER



Antal virksomheder med svar = 1335

Figur 51

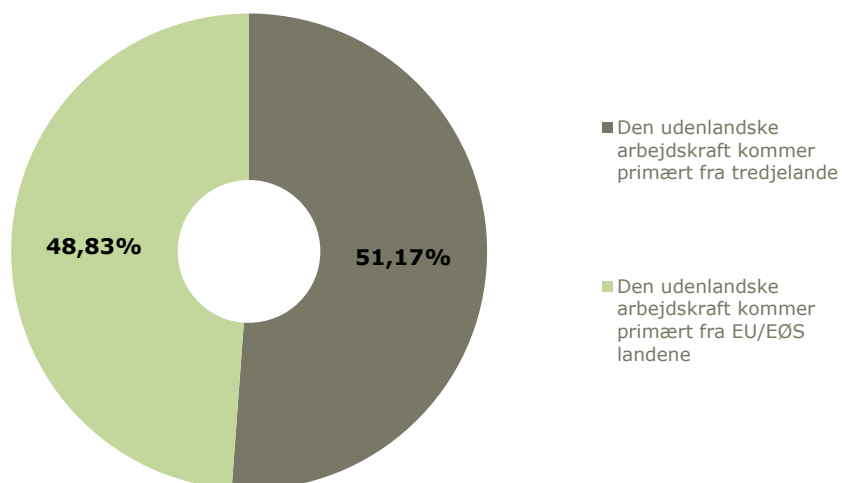
HAR VIRKSOMHEDEN ANSAT UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT?



Antal virksomheder med svar = 1335

Figur 52

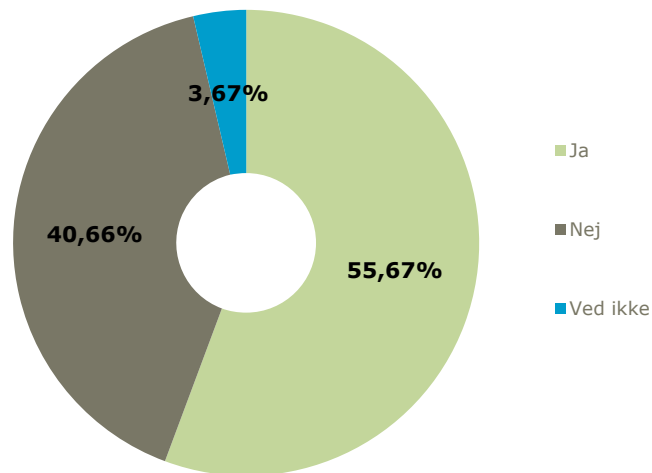
HVOR KOMMER DEN UDENLANDSKE ARBEJDSKRAFT, SOM VIRKSOMHEDEN BRUGER, PRIMÆRT FRA?



Antal virksomheder med svar = 674

Figur 53

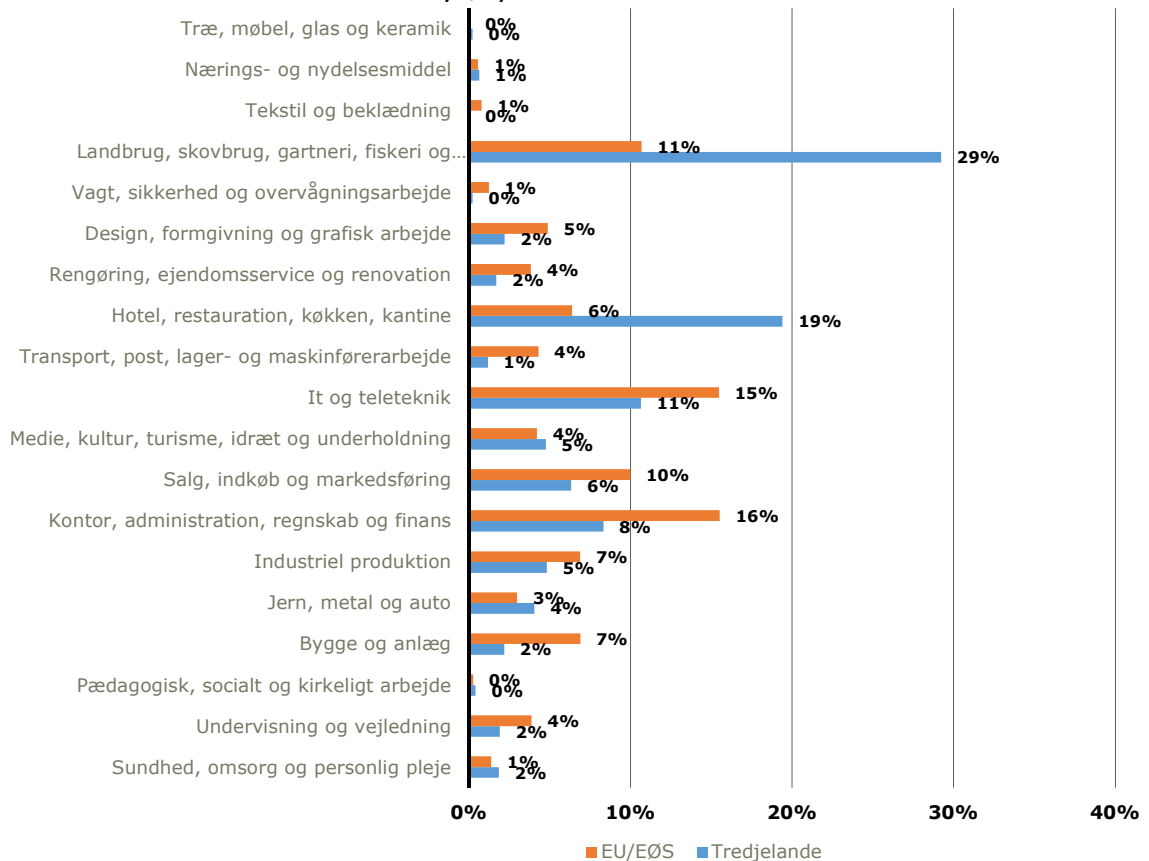
HAR JERES VIRKSOMHED OGSÅ UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE ANSAT?



Antal virksomheder med svar = 329

Figur 54

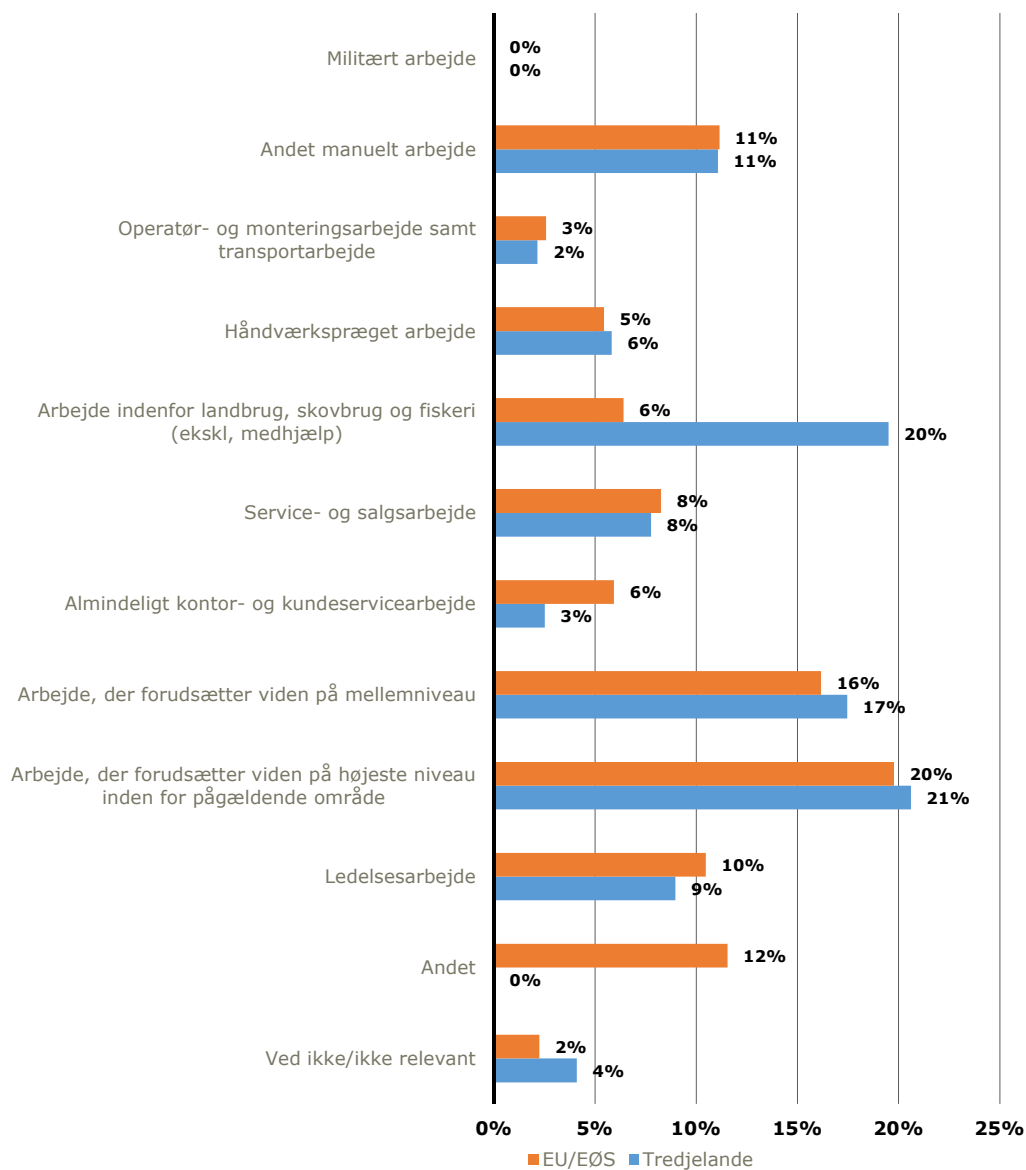
INDEN FOR HVILKE AF FØLGENDE ERHVERVSGRUPPER HAR VIRKSOMHEDERNE ANSAT UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA HHV. EU/EØS/TREDJELANDE?



Samlet antal svar, tredjelände = 384, EU/EØS = 474. Antal virksomheder med svar, tredjelände = 365, EU/EØS = 412

Figur 55

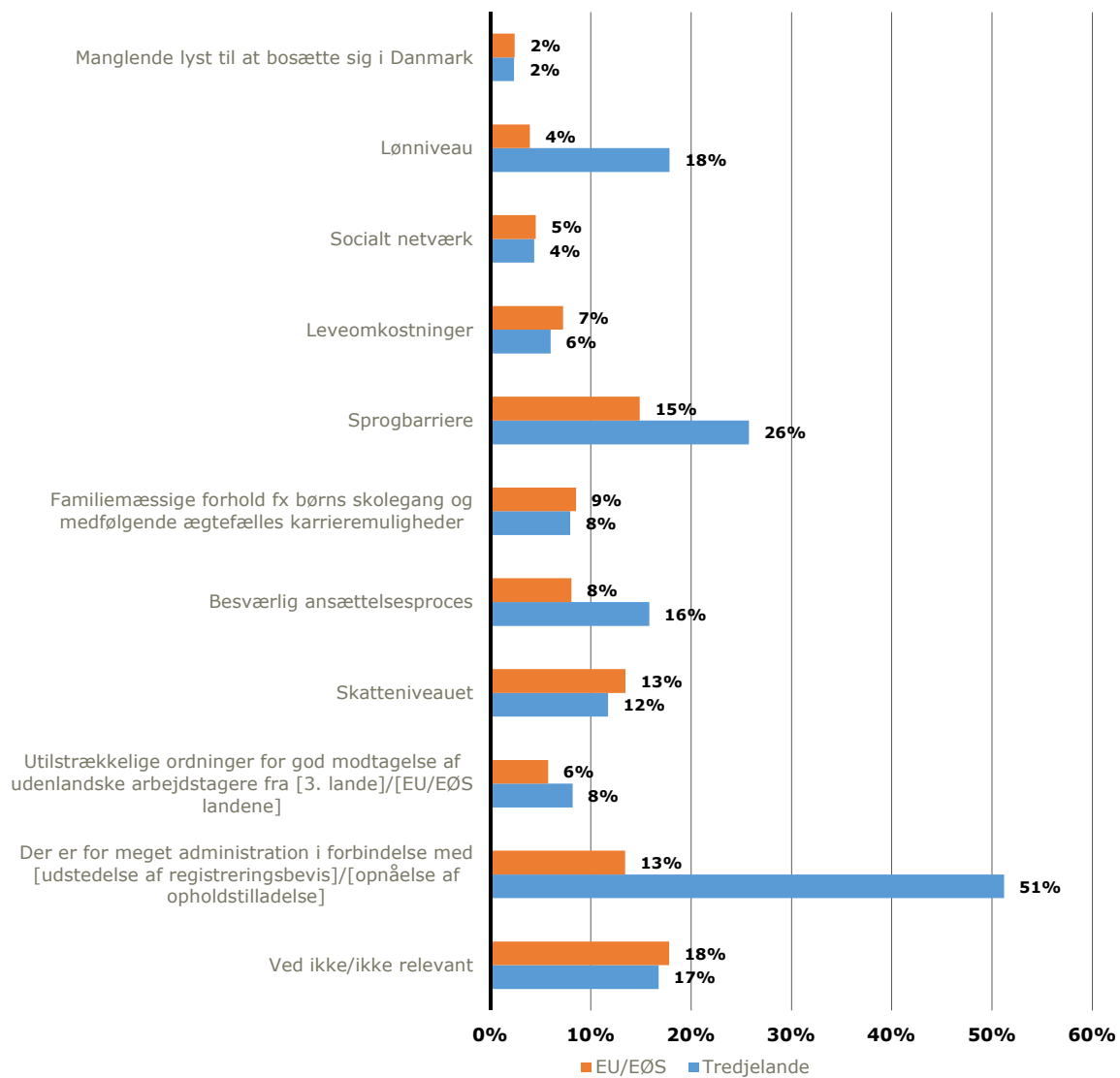
TIL HVILKE STILLINGER REKRUTTERER VIRKSOMHEDERNE UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA HHV. EU/EØS/TREDJELANDE?



Samlet antal svar, tredjelande = 492, EU/EØS = 612. Antal virksomheder med svar, tredjelande = 363, EU/EØS = 412

Figur 56

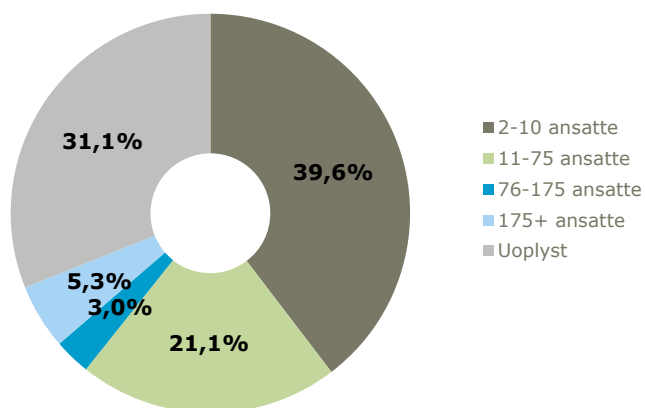
HVAD OPLEVER VIRKSOMHEDEN SOM DE STØRSTE BARRIERER FOR REKRUTTERING AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA HHV, EU/EØS/TREDJELANDE?



Samlet antal svar, tredjelande = 580, EU/EØS = 533. Antal virksomheder med svar, tredjelande = 365, EU/EØS = 412

Figur 57

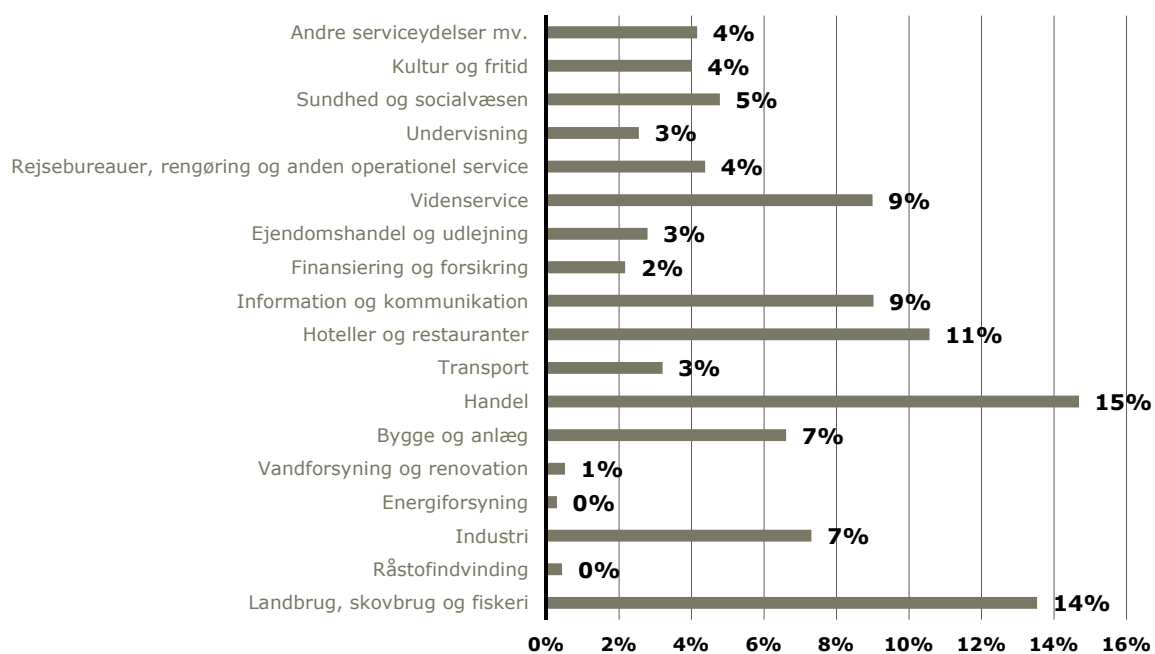
ANTAL ANSATTE I SAMTLIGE VIRKSOMHEDER



Antal virksomheder med svar = 1335

Figur 58

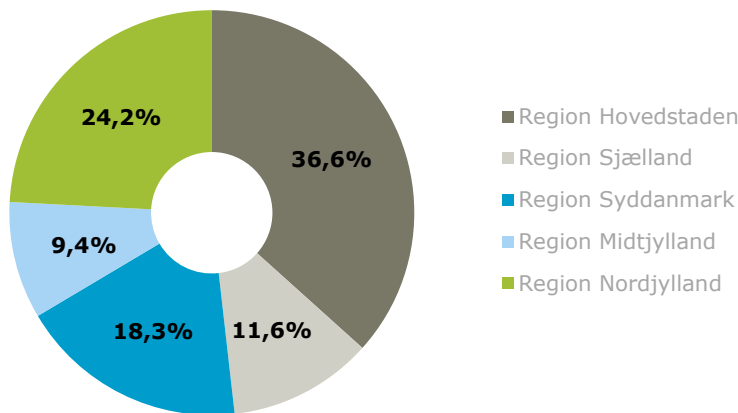
BRANCHEFORDELINGEN FOR SAMTLIGE VIRKSOMHEDER



Antal virksomheder med svar = 1334

Figur 59

SAMTLIGE VIRKSOMHEDER FORDELT PÅ REGIONER

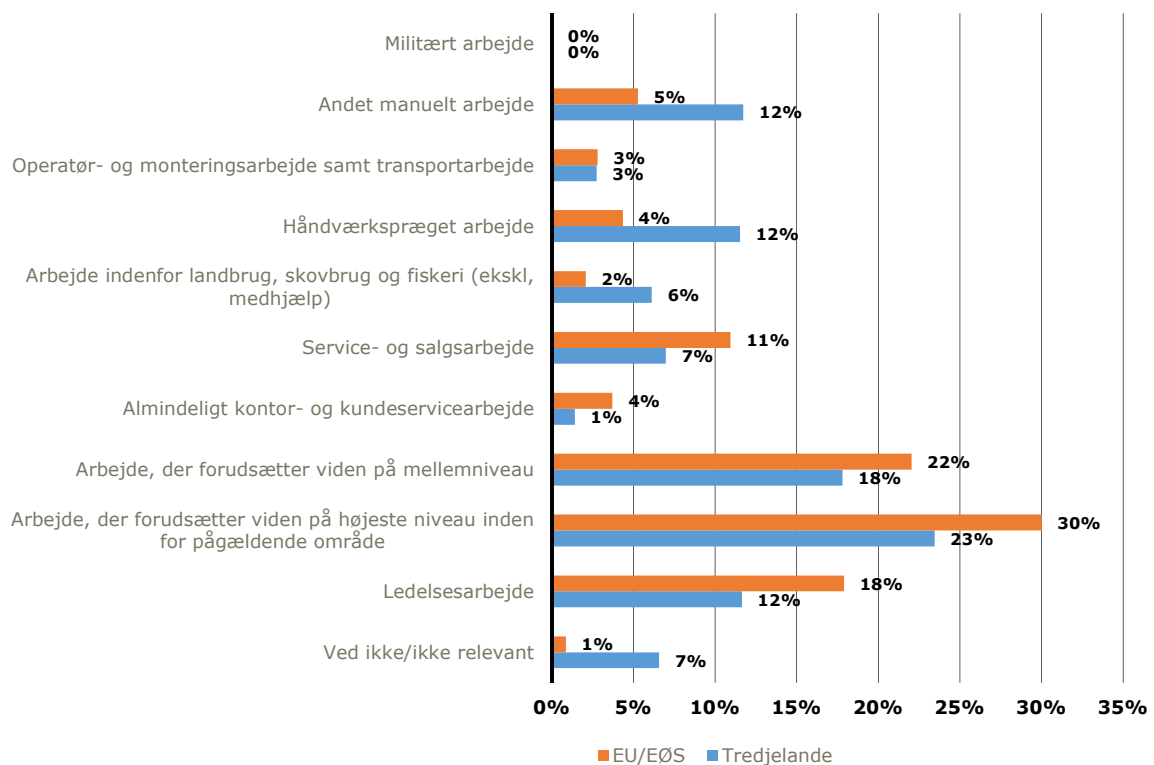


Antal virksomheder med svar = 1335

8. BILAG 5: TABELLER VEDRØRENDE TEMA 2 – VURDERING AF FREMTIDIGT BEHOV FOR ARBEJDSKRAFT OG KONSEKVENSER VED MANGLENDE REKRUTTERING

Figur 60a

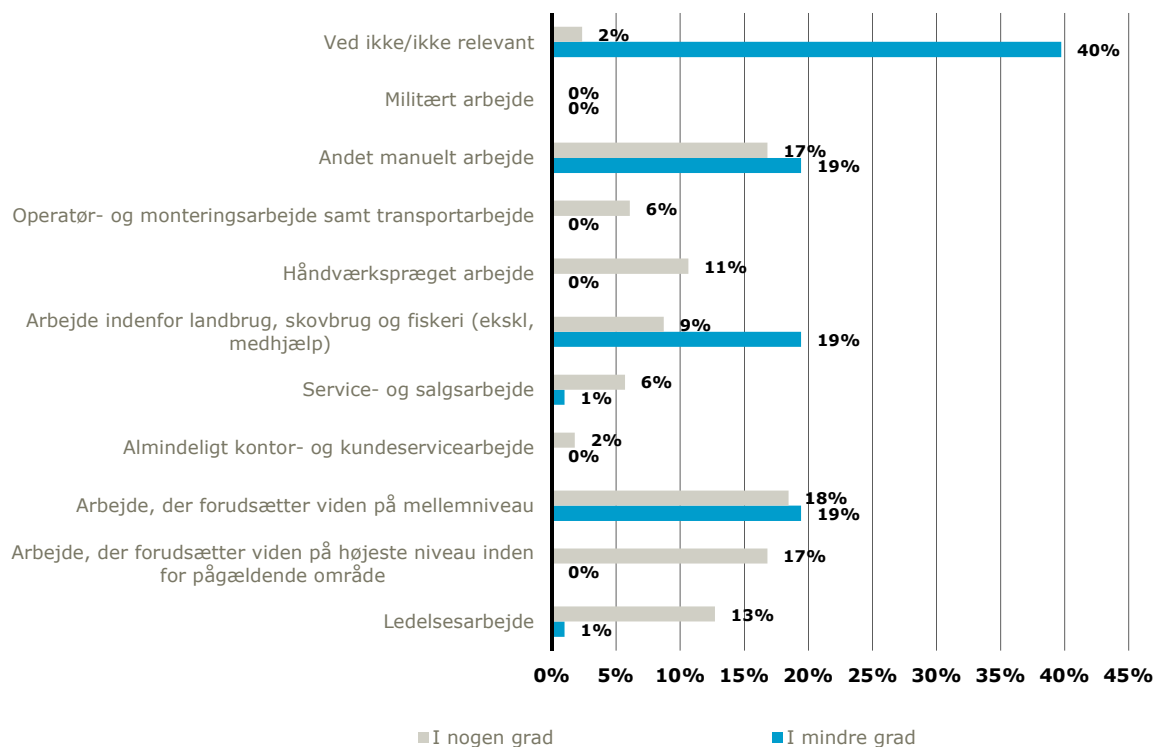
TIL HVILKE STILLINGER VURDERER VIRKSOMHEDERNE, AT DE VIL FÅ BEHOV FOR AT REKRUTTERE UDENLANDSKE MEDARBEJDERE?



Samlet antal svar, tredjelande = 138, EU/EØS = 187. Antal virksomheder med svar, tredjelande = 72, EU/EØS = 124

Figur 60b

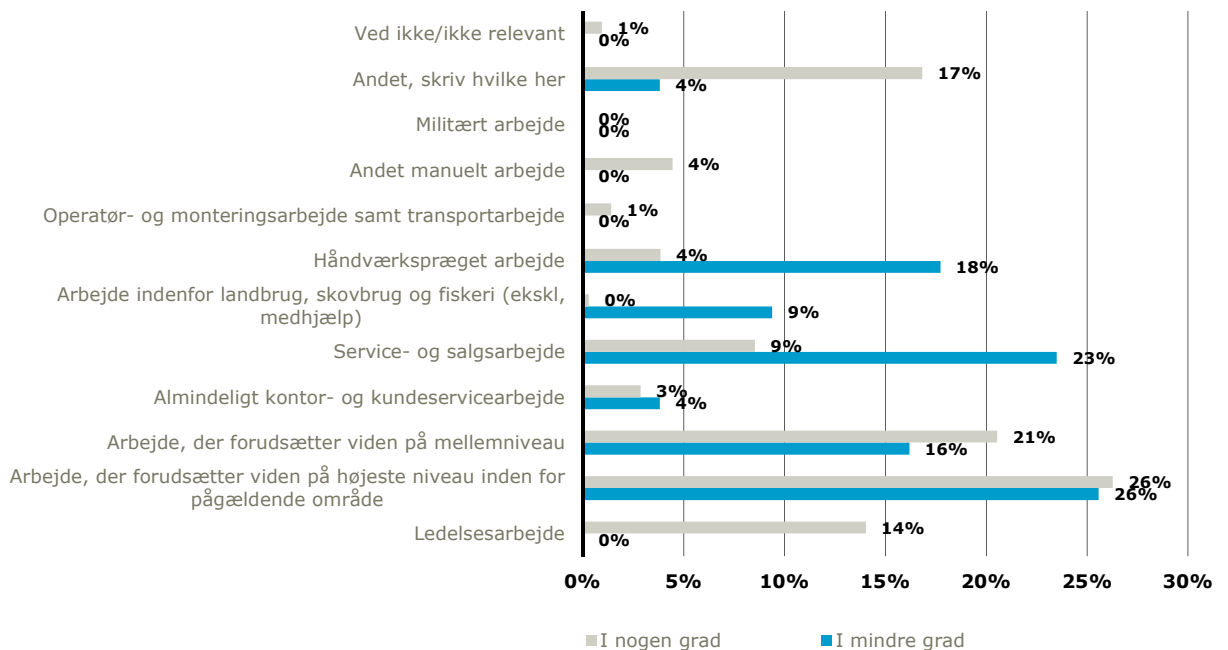
HVILKE STILLINGER REKRUTTERER DE VIRKSOMHEDER TIL, SOM REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE, SOM SVARER, AT DE KUN I MINDRE GRAD ELLER NOGEN GRAD FORVENTER AT KUNNE REKRUTTERE DE RETTE MEDARBEJDERE DET KOMMENDE ÅR?



Note: Virksomhederne har kunnet svare "slet ikke", "i nogen grad", "i mindre grad", "i høj grad" og "i meget høj grad".

Figur 60c

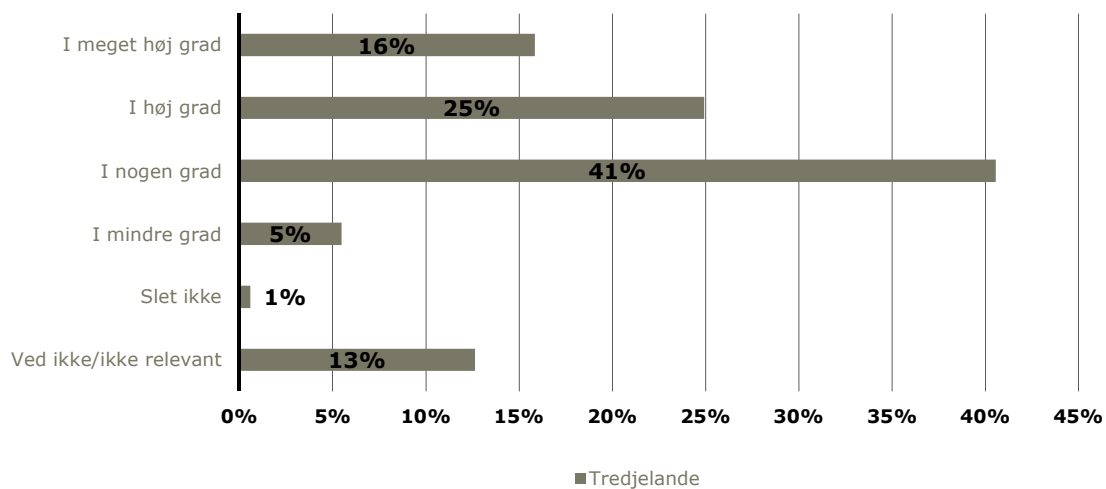
HVILKE STILLINGER REKRUTTERER DE VIRKSOMHEDER TIL, SOM REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA EU/EØS-LANDE, SOM SVARER, AT DE KUN I MINDRE GRAD ELLER NOGEN GRAD FORVENTER AT KUNNE REKRUTTERE DE RETTE MEDARBEJDERE DET KOMMENDE ÅR?



Antal virksomheder med svar = 78

Figur 61

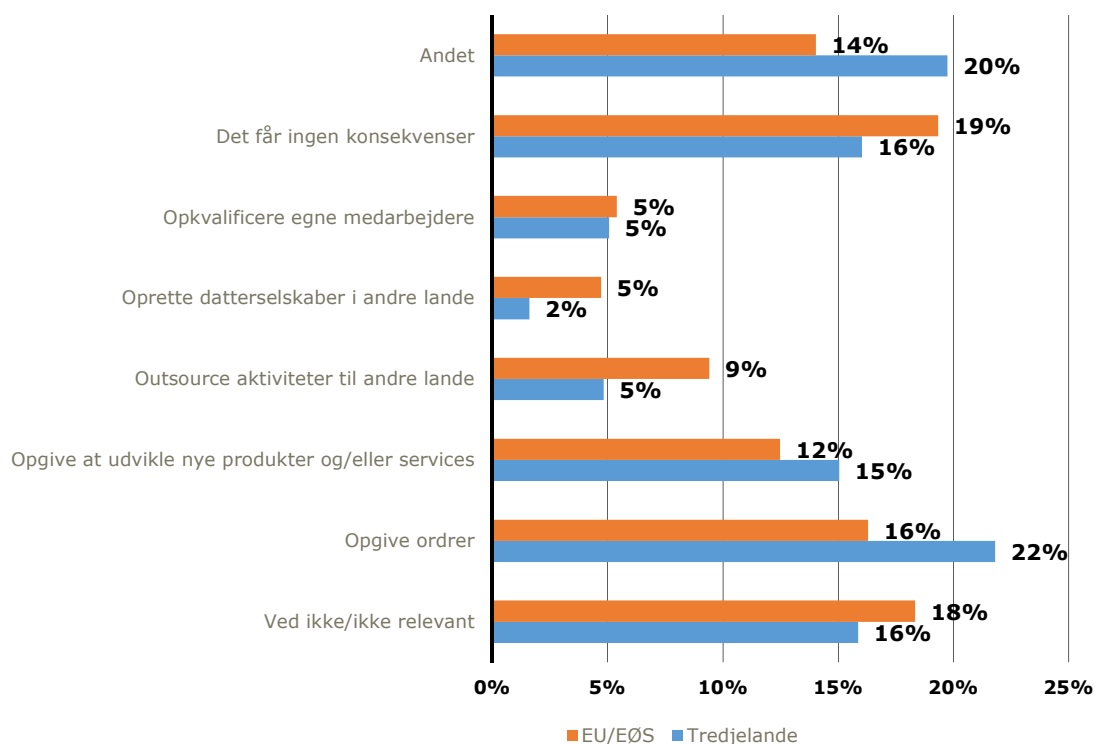
I HVILKEN GRAD VURDERER VIRKSOMHEDERNE, AT DE DET KOMMENDE ÅR VIL KUNNE REKRUTTERE DE RETTE UDENLANDSKE MEDARBEJDERE?



Antal virksomheder med svar = 131

Figur 62

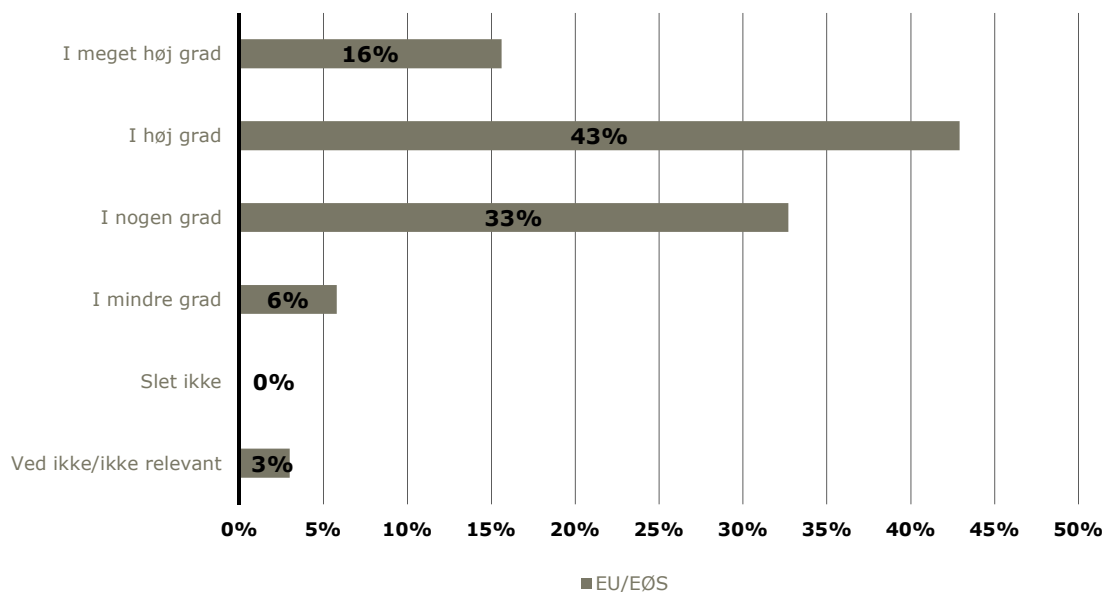
HVILKE KONSEKVENSER FORVENTES DET AT FÅ, SÅFREMT VIRKSOMHEDERNE IKKE KAN REKRUTTERE UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT?



Samlet antal svar, tredjelande = 412, EU/EØS = 412. Antal virksomheder med svar, tredjelande = 361, EU/EØS = 397

Figur 63

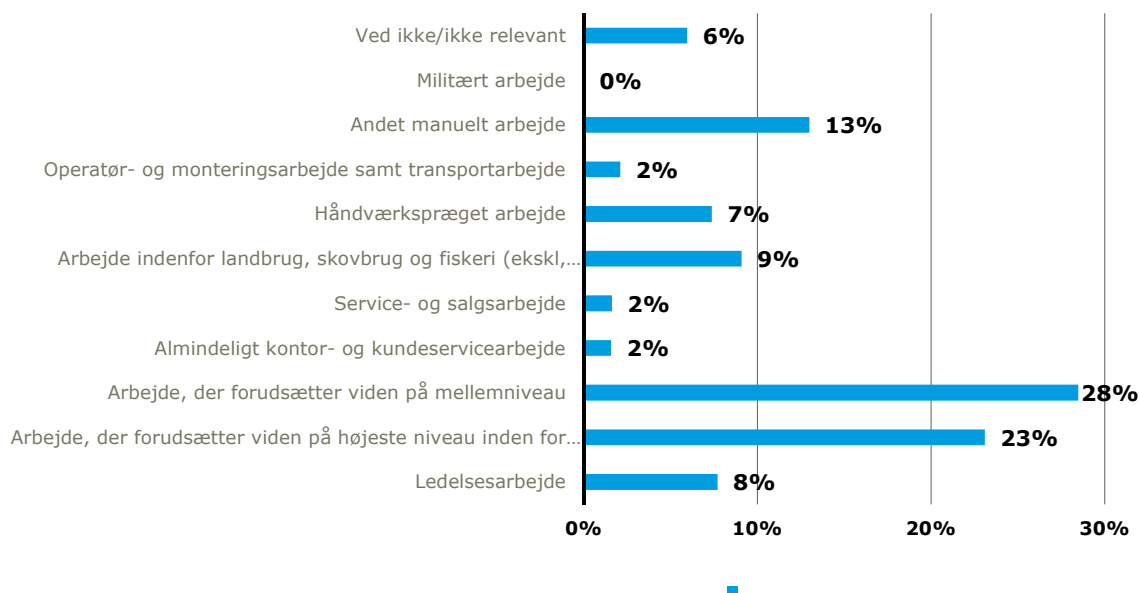
I HVILKEN GRAD VURDERER VIRKSOMHEDERNE, AT DE DET KOMMENDE ÅR VIL KUNNE REKRUTTERE DE RETTE UDENLANDSKE MEDARBEJDERE?



Antal virksomheder med svar = 102

Figur 63b

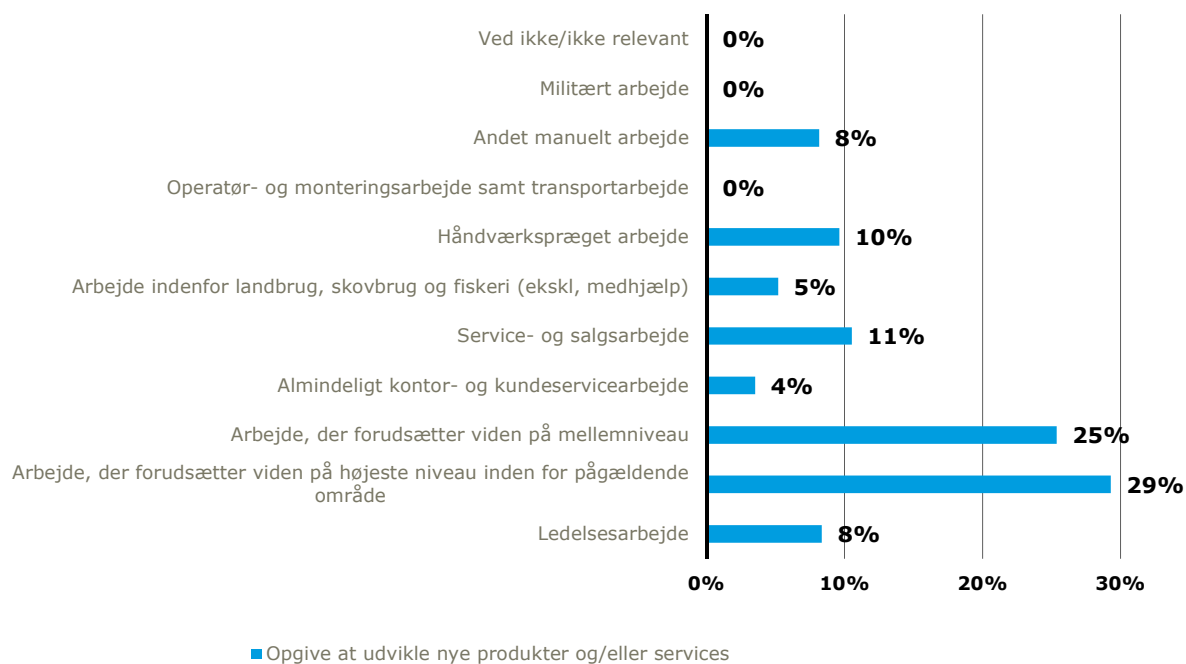
HVILKE STILLINGER REKRUTTERER DE VIRKSOMHEDER TIL, SOM REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE, OG SOM VURDERER AT KONSEKVENSEN AF FEJLSLAGEN REKRUTTERING VIL VÆRE, AT DE MÅ OPGIVE ORDRER?



Antal virksomheder med svar = 55

Figur 63c

HVILKE STILLINGER REKRUTTERER DE VIRKSOMHEDER TIL, SOM REKRUTTERER UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE, OG SOM VURDER, AT KONSEKVENSEN AF FEJLSLAGEN REKRUTTERING VIL VÆRE AT DE MÅ OPGIVE AT UDVIKLE NYE PRODUKTER?

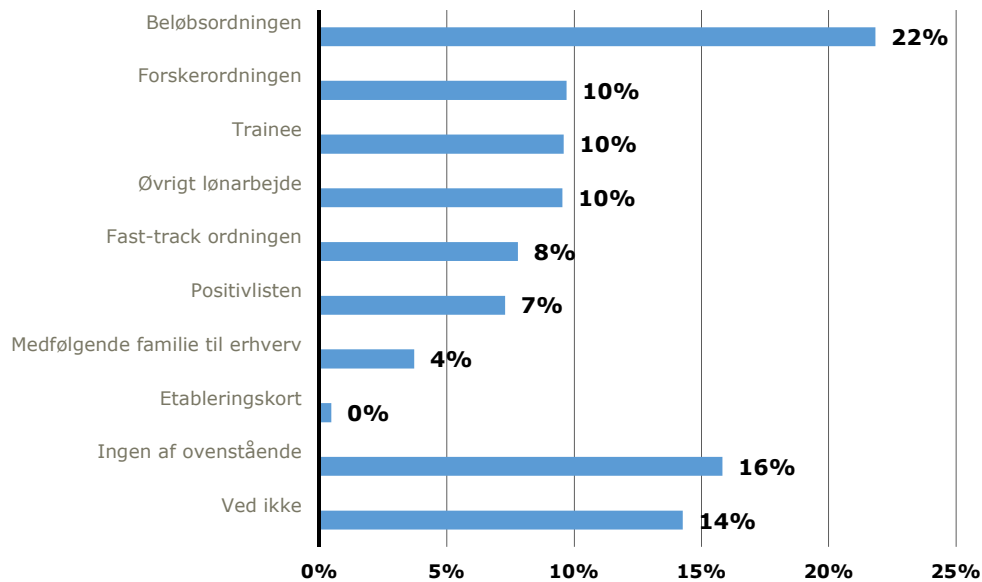


Antal virksomheder med svar = 55

9. BILAG 6: TABELLER VEDRØRENDE TEMA 3 – BRUG AF ORDNINGER VED ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE

Figur 64

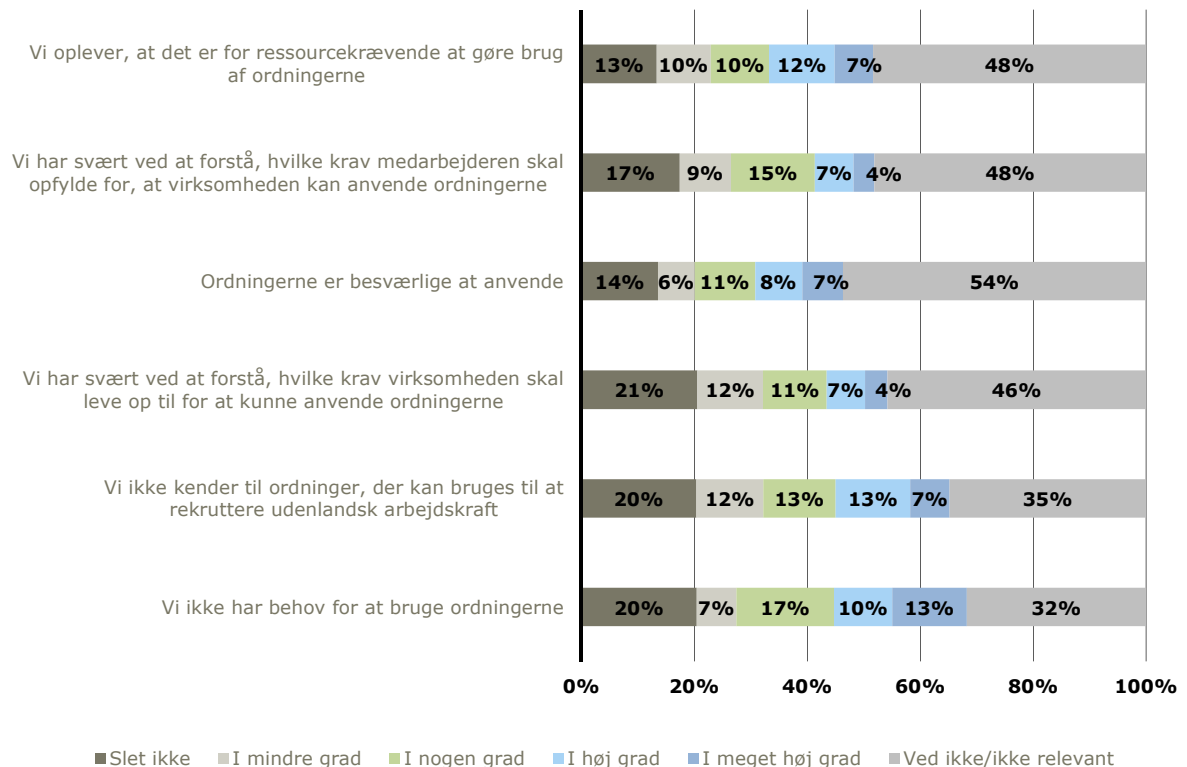
HVILKE ORDNINGER GØR VIRKSOMHEDERNE BRUG AF I FORHOLD TIL TILTRÆKNING AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE?



Antal samlede besvarelser = 678

Figur 65

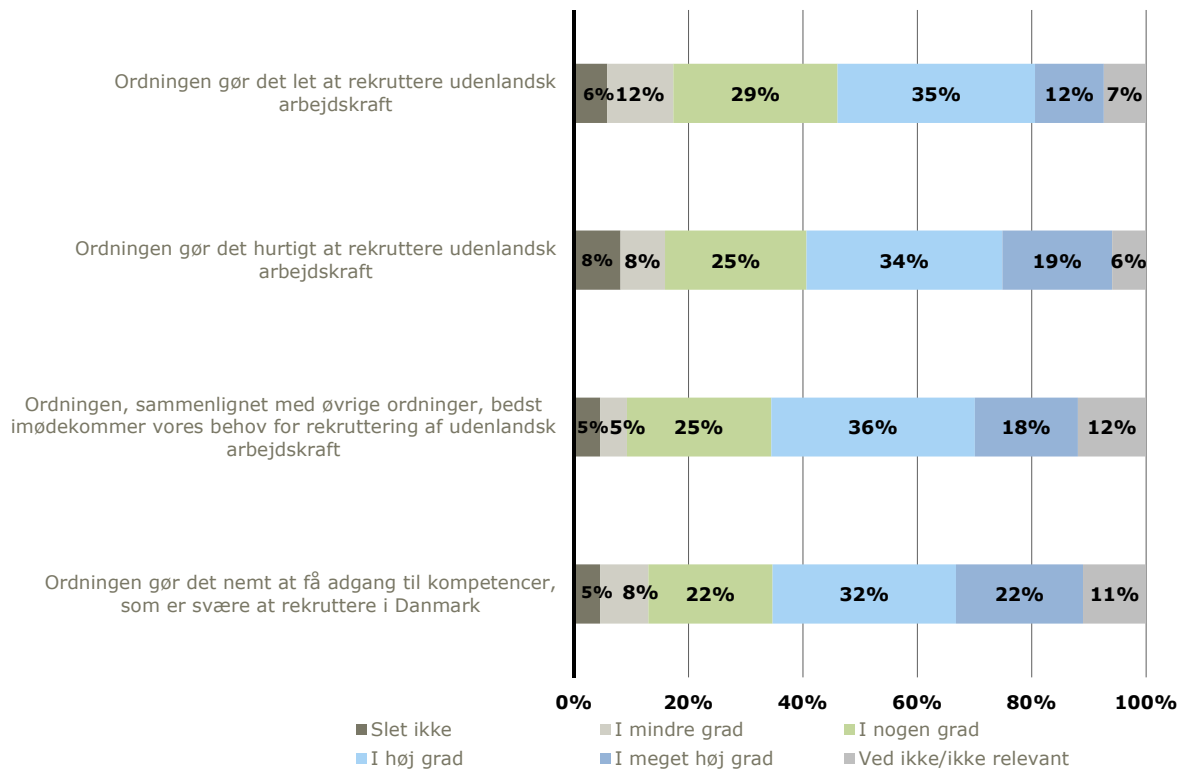
VIRKSOMHEDERNE GØR IKKE BRUG AF ORDNINGERNE TIL AT TILTRÆKKE UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT FRA TREDJELANDE, FORDI:



Antal virksomheder med svar = 116

Figur 66

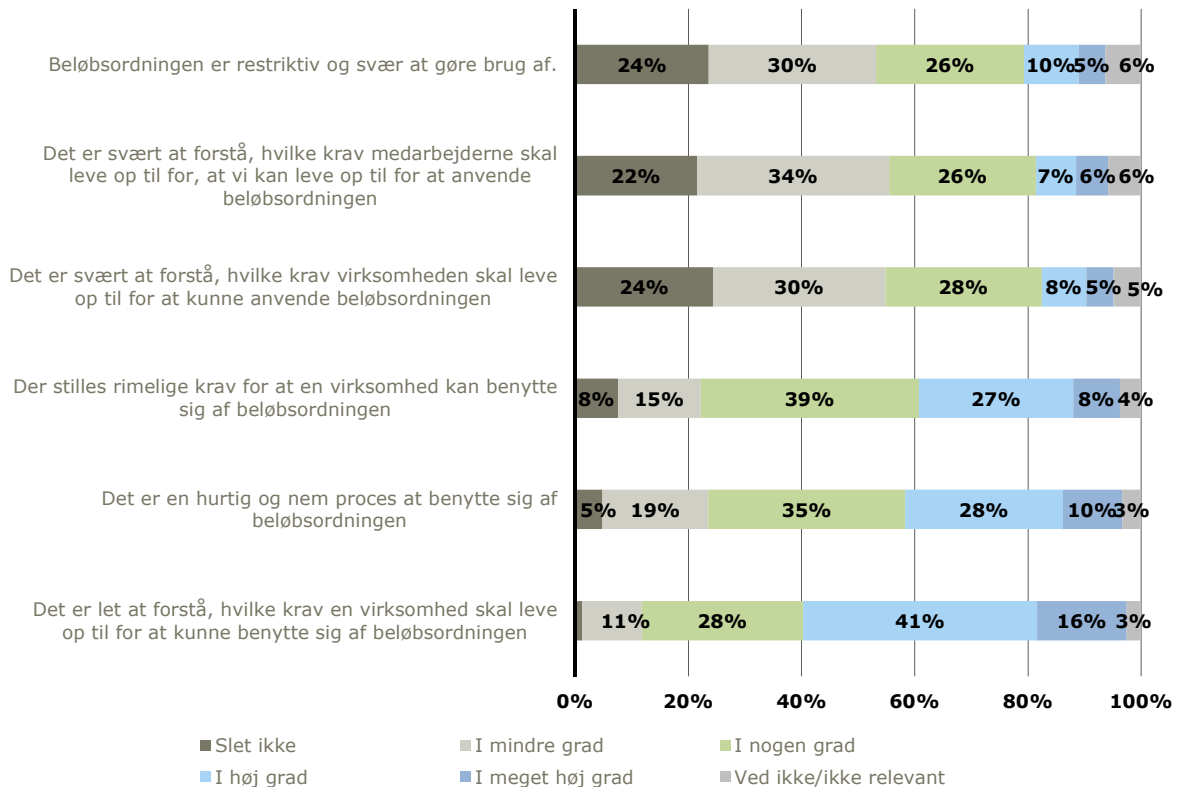
VIRKSOMHEDERNE GØR BRUG AF BELØBSORDNINGEN, FORDI:



Antal virksomheder med svar = 151

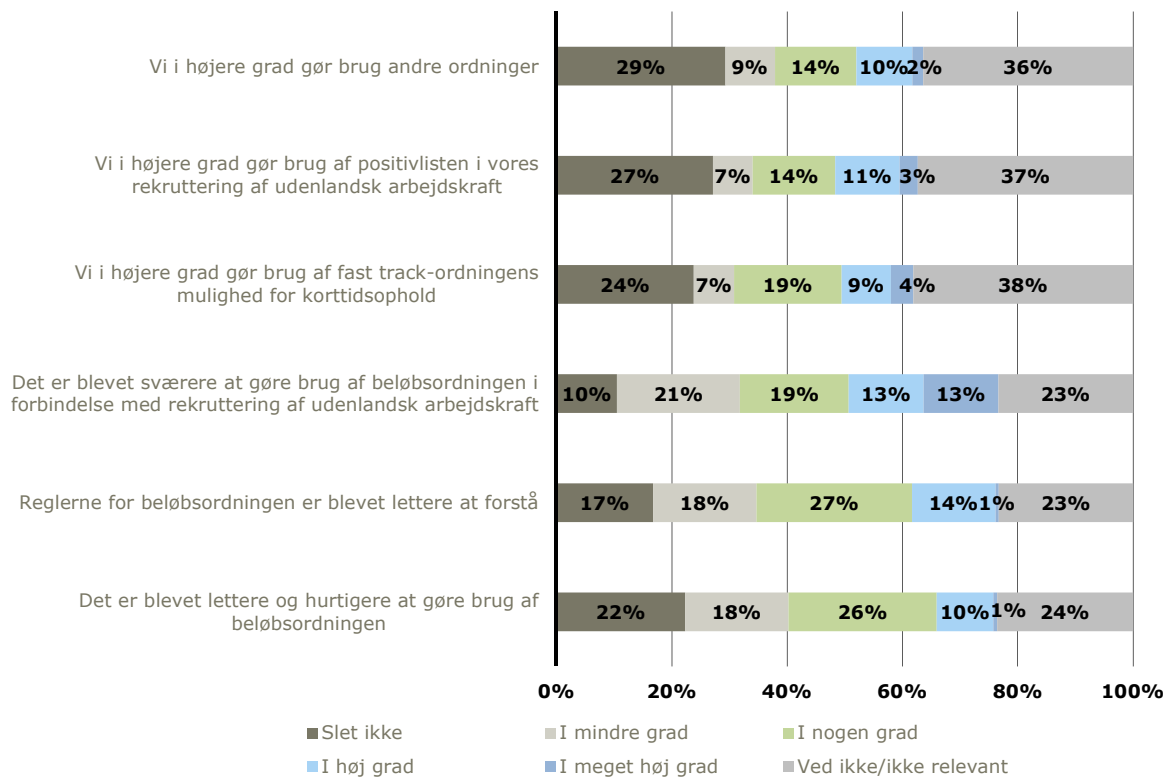
Figur 67

VIRKSOMHEDERNE OPLEVER, AT:



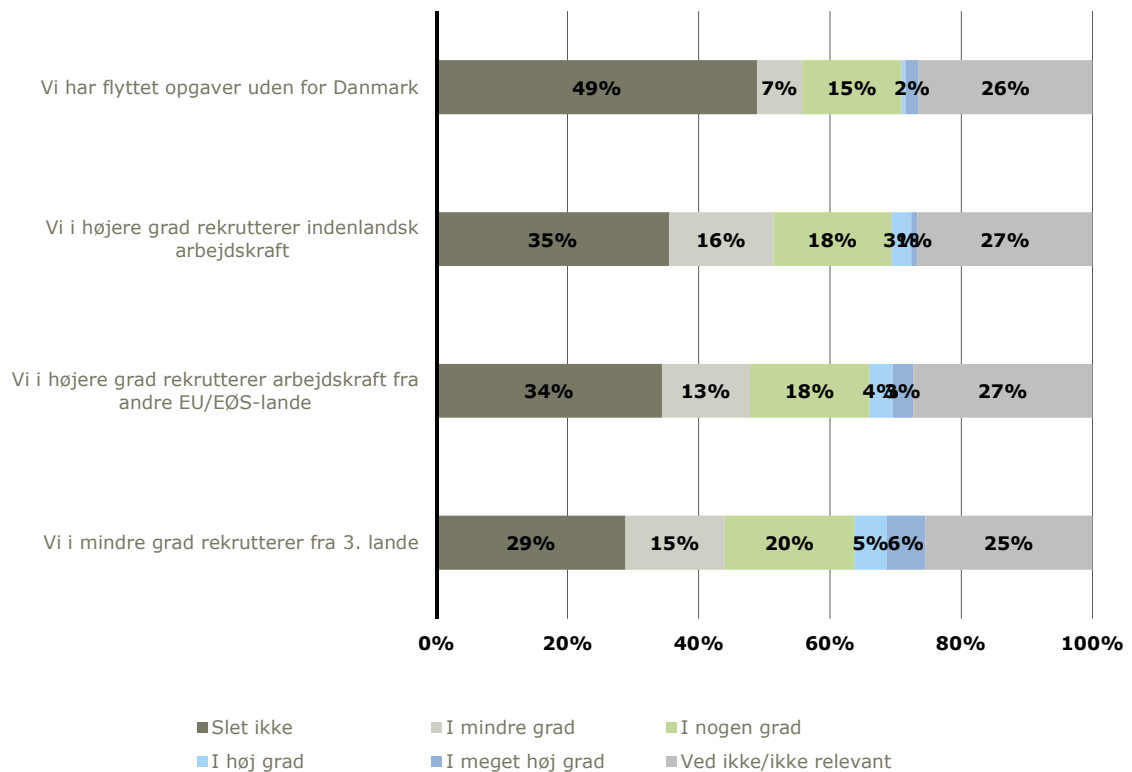
Antal virksomheder med svar = 150

Figur 68

ÆNDRINGERNE AF BELØBSORDNINGEN PR. 1. JULI 2017 HAR MEDFØRT, AT:

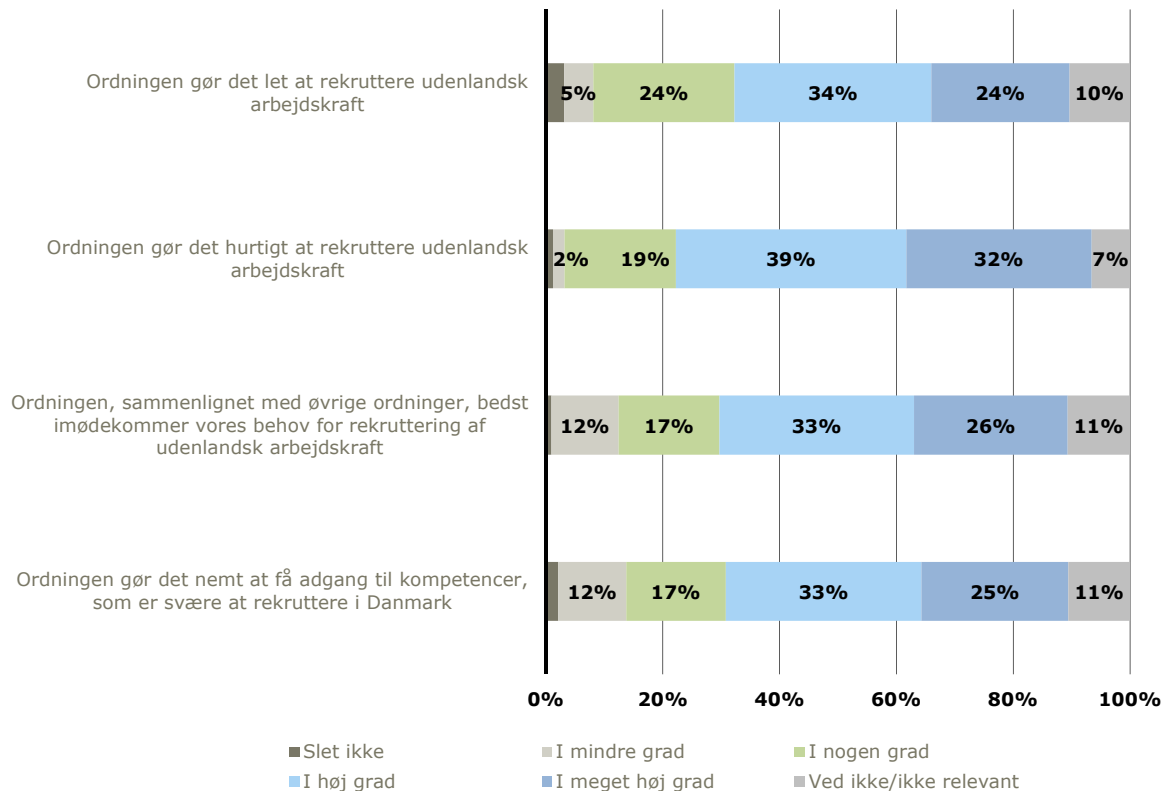
Antal virksomheder med svar = 147

Figur 69

ÆNDRINGERNE AF BELØBSORDNINGEN PR. 1. JULI 2017 HAR MEDFØRT, AT:

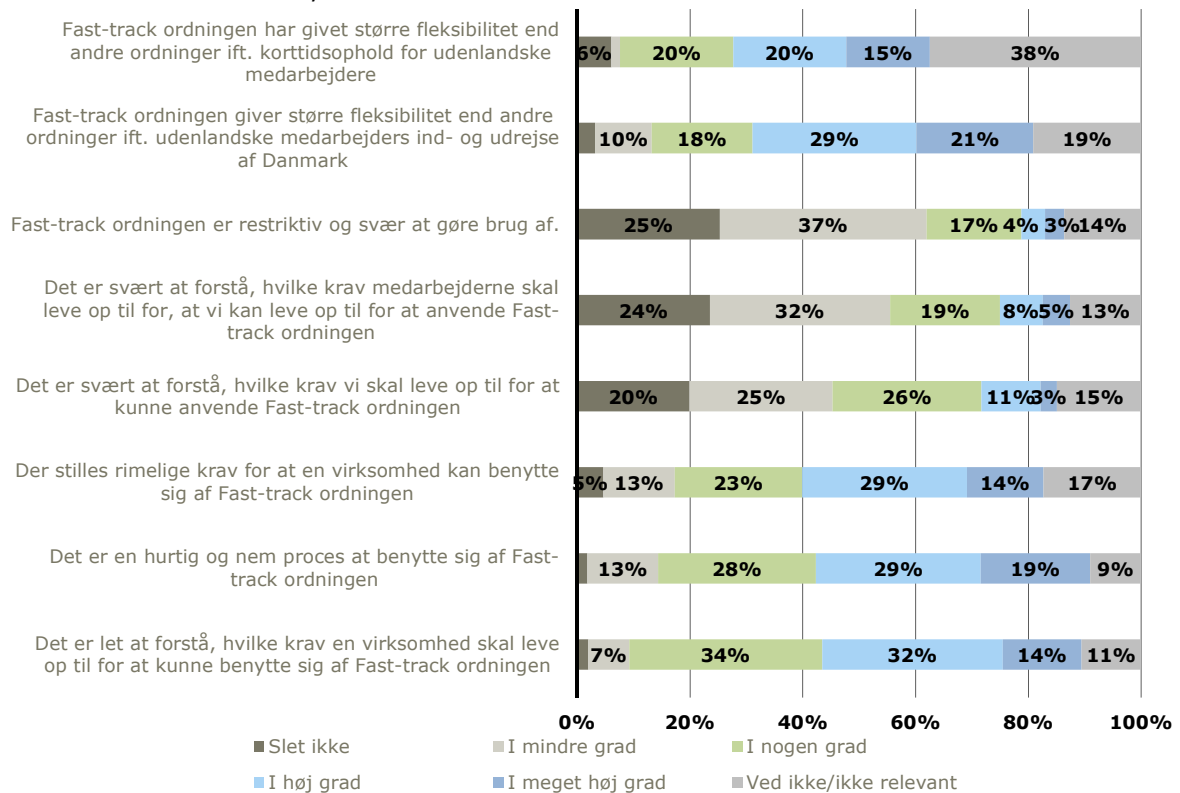
Antal virksomheder med svar = 147

Figur 70

VIRKSOMHEDERNE GØR BRUG AF FAST-TRACK ORDNINGEN, FORDI:

Antal virksomheder med svar = 55

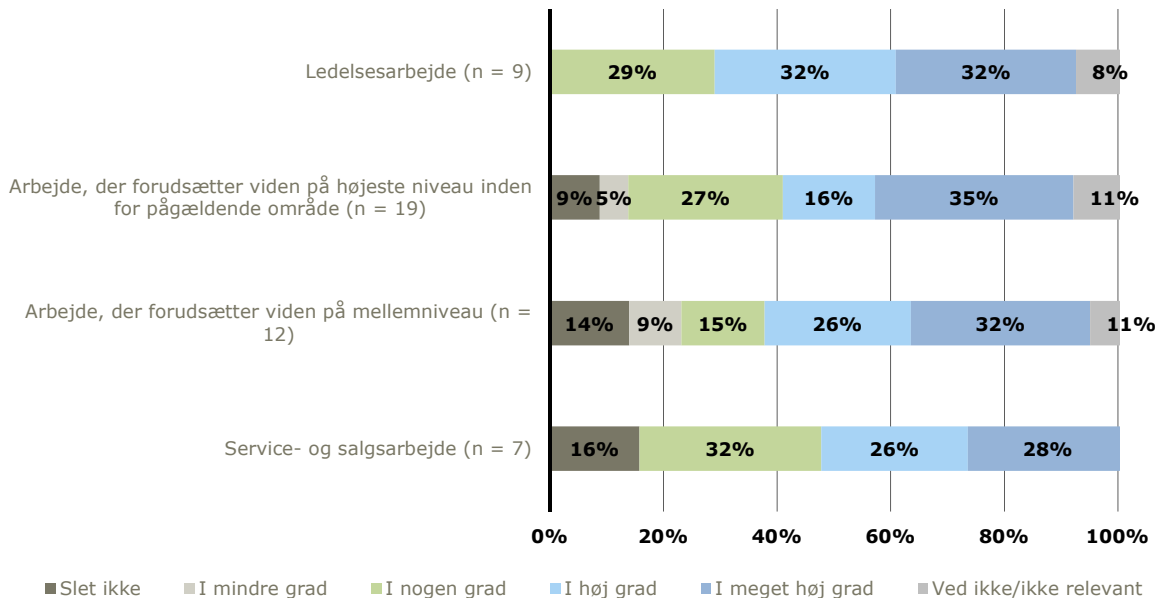
Figur 71

VIRKSOMHEDERNE OPLEVER, AT:

Antal virksomheder med svar = 55

Figur 72

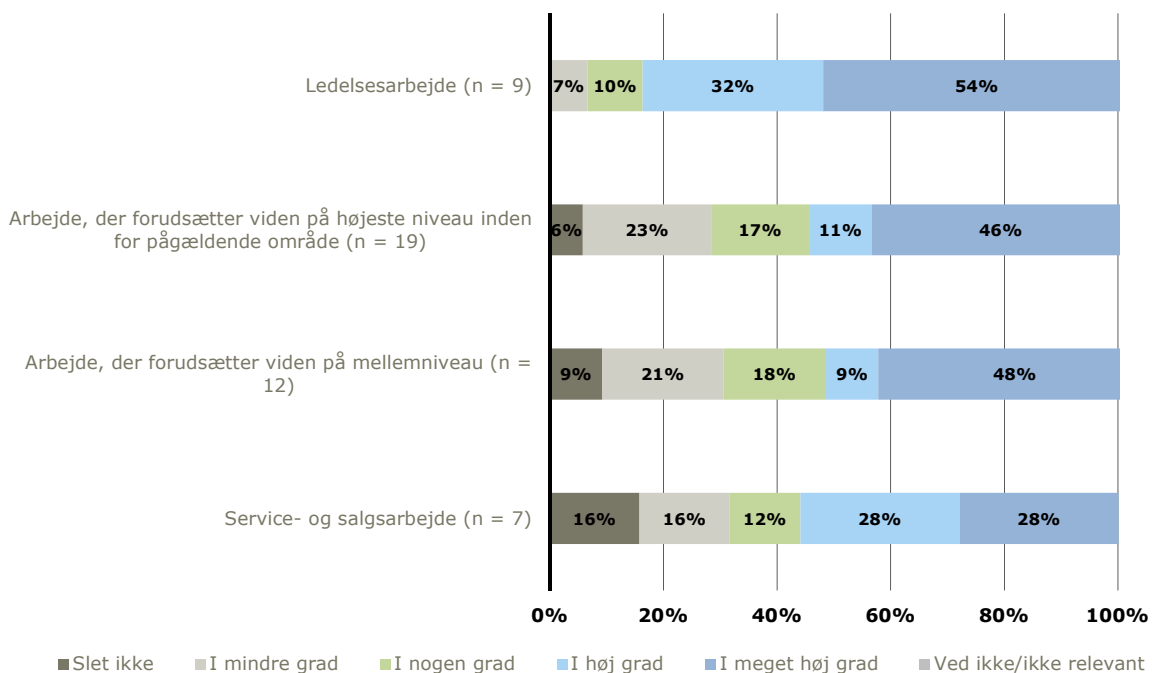
FAST-TRACK ORDNINGEN, SAMMENLIGNET MED ØVRIGE ORDNINGER, IMØDEKOMMER BEDST VIRKSOMHEDENS BEHOV FOR REKRUTTERING AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT. FORDELT PÅ HVILKEN ARBEJDSKRAFT VIRKSOMHEDEN I DAG REKRUTTERER.



Antal virksomheder med svar = 55

Figur 73

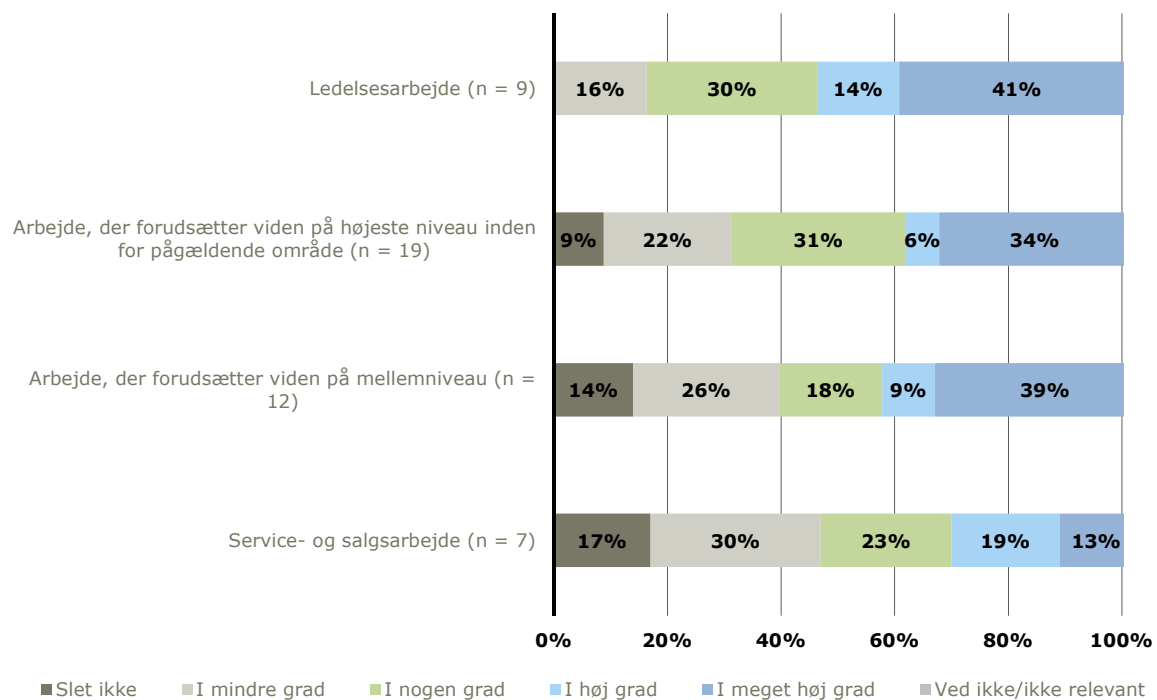
FAST-TRACK ORDNINGEN GØR DET NEMT AT FÅ ADGANG TIL KOMPETENCER, SOM ER SVÆRE AT REKRUTTERE I DANMARK. FORDELT PÅ HVILKEN ARBEJDSKRAFT VIRKSOMHEDEN I DAG REKRUTTERER.



Antal virksomheder med svar = 55

Figur 74

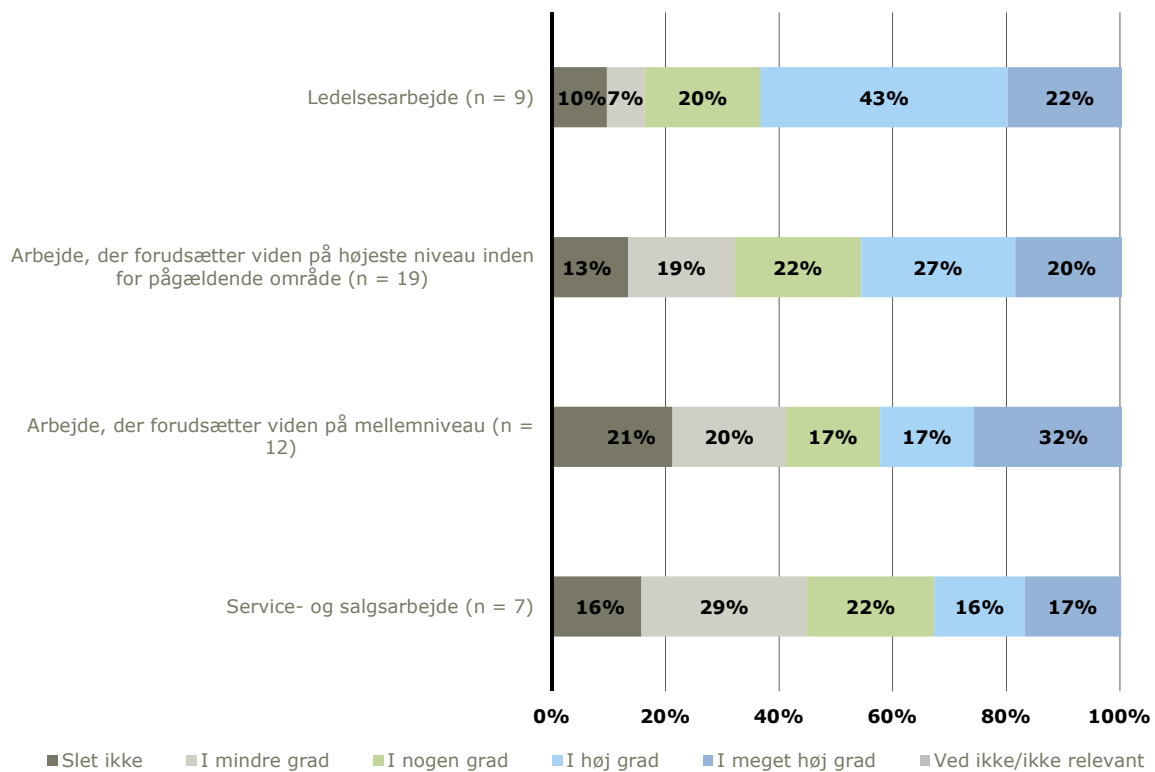
**FAST-TRACK ORDNINGEN GØR DET LET AT REKRUTTERE UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT.
FORDELT PÅ HVILKEN ARBEJDSKRAFT VIRKSOMHEDEN I DAG REKRUTTERER.**



Antal virksomheder med svar = 55

Figur 75

FAST-TRACK ORDNINGEN GØR DET HURTIGT AT REKRUTTERE UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT. FORDELT PÅ HVILKEN ARBEJDSKRAFT VIRKSOMHEDEN I DAG REKRUTTERER.



Antal virksomheder med svar = 55