

## Overligger: Udenlandsk arbejdskraft

---

Overliggeren indeholder en kort opsummering af hovedpointerne i følgende papirer om udenlandsk arbejdskraft udarbejdet til 5. rådsmøde:

- Erfaringsopsamling efter ændring af beløbsordningen den 1. juli 2017
- Analyse af beløbsordningen
- Virksomhedssurvey om brug af udenlandsk arbejdskraft
- Litteraturstudium vedr. Danmarks muligheder for tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft
- Kortlægning af ordninger for arbejdskraftsindvandring i udlandet

Af hovedpointer kan følgende navnlig fremhæves:

- Beløbsordningen blev med virkning fra den 1. juli 2017 ændret. Der blev bl.a. indført et krav om, at løn op til beløbsgrænsen skal udbetales til en dansk bankkonto. Virksomhederne peger på, at dette krav har gjort beløbsordningen vanskelig at bruge, særligt når der er tale om korttidsophold.
- Det er god forretning for Danmark at rekruttere arbejdskraft via beløbsordningen. Samlet set bidrager hver rekrutteret under ordningen med lidt under 300.000 kr. årligt (opgjort i 2014). Især personer fra USA, Canada og Australien bidrager positivt – og især personer ansat inden for industri samt finansiering bidrager positivt til statskassen – alle med omtrent 500.000 kr. årligt. Udlændinge, der kommer ind via beløbsordningen, bidrager samlet set med knap en milliard kroner til statskassen – hvert år (opgjort i 2014-niveau).
- De virksomheder, der anvender udenlandsk arbejdskraft, melder, at de kommer til at mangle arbejdskraft i fremtiden, og at det særligt er til stillinger, der forudsætter viden på mellem eller højt niveau. Virksomhedssurveyens stikprøve viser, at der er flest virksomheder, som vurderer, at konsekvensen af manglende succes med at rekruttere udenlandsk arbejdskraft er, at de må opgive ordrer.

- Danmark klarer sig godt i konkurrencen om at tiltrække og fastholde udenlandsk arbejdskraft, når det kommer til faktorer som fx work/life-balance, personlig udvikling, investering i uddannelse og efteruddannelse og gode velfærdsordninger. På den anden side oplever mange udlændinge, at det er svært at falde til i Danmark, og at det er dyrt at bo i landet.
- Kortlægningen af udenlandske ordninger viser, at de udvalgte landes ordninger i høj grad er rettet mod højt kvalificeret arbejdskraft, og at de primært er efterspørgselsorienterede, hvilket betyder, at der stilles krav om konkret jobtilbud eller ansættelseskontrakt som betingelse for arbejdstilladelse.

### **Erfaringsopsamling efter ændring af beløbsordningen den 1. juli 2017**

Erfaringsopsamlingen giver et billede af de udfordringer, som en række virksomheder har peget på i anledning af den ændring af beløbsordningen, der trådte i kraft den 1. juli 2017.

Beløbsordningen giver mulighed for at få opholds- og arbejdstilladelse i Danmark, hvis udlændingen er tilbudt et job med en årsløn på minimum 417.793,60 kr. (2018-niveau). Med virkning fra den 1. juli 2017 blev beløbsordningen ændret af et flertal uden om regeringen. Som følge af lovændringen skal løn op til beløbsordningens mindstebeløb udbetales til en dansk bankkonto. Løndelev i form af f.eks. fri bolig, fri bil eller lignende kan dermed ikke længere indgå i lønberegningen, ligesom lønudbetaling op til beløbsgrænsen ikke kan ske i hjemlandet. Dette gælder også for beløbssporret i den såkaldte fast track-ordning.

Den ændrede beløbsordning har kun været i kraft i kort tid, men Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) har modtaget en række henvendelse fra virksomheder, der peger på en række udfordringer. Overordnet set peger virksomhederne på følgende:

- Der er udfordringer med at oprette en bankkonto til udenlandske medarbejdere, der skal være i landet i mindre end 3 måneder, og som derfor ikke har et CPR-nummer. Dette vanskeliggør opfyldelse af kravet om, at løn op til beløbsordningens mindstebeløb skal udbetales til en dansk bankkonto.
- Der er udfordringer med udbetaling af løn i Danmark - særligt i forhold til udstationerede medarbejdere, der kun skal arbejde kortvarigt i Danmark. I nogle lande er det ikke tilladt at overføre løn/lave kontante udførsler til Danmark. Hvis ansættelsen i hjemlandet ikke opretholdes, kan det have store konsekvenser for den udenlandske medarbejder. Fx i form af manglende pensionsindbetaling og social sikring for den udenlandske arbejdstager og vedkommendes familie i hjemlandet.

## **Analyse af beløbsordningen**

Det går godt i dansk økonomi og på det danske arbejdsmarked. I den situation - med stigende beskæftigelse og faldende ledighed - er det vigtigt, at virksomhederne kan rekruttere den arbejdskraft, de har brug for. Ellers risikerer vi, at opsvinget bremser op. Der er begyndende tegn på pres på arbejdsmarkedet i udvalgte brancher.

International rekruttering bidrager til at sikre, at virksomhederne kan få adgang til de kompetencer, de efterspørger. Derfor er beløbsordningen samt flere andre ordninger oprettet, så tredjelandsborgere (ikke EU-borgere) kan få opholdstilladelse i Danmark, mens de arbejder for en rekrutterende virksomhed eller institution.

Det er god forretning for Danmark at rekruttere arbejdskraft via beløbsordningen. Samlet set bidrager hver rekrutteret under ordningen med lidt under 300.000 kr. årligt (opgjort i 2014). Især personer fra USA, Canada og Australien bidrager positivt - og især personer ansat inden for industri samt finansiering bidrager positivt til statskassen - alle med omtrent 500.000 kr. årligt.

Beløbsordningen er blevet stadig mere anvendt over tid - og antallet af rekrutterede i landet er steget fra knap 1.000 til knap 6.000 personer fra 2010 til 2017. Uanset stigningen er der dog tale om et ret begrænset antal personer set i forhold til det samlede antal udlændinge, der arbejder i Danmark, idet hovedparten er vandrende arbejdstagere fra EU/EØS.

Det er i høj grad personer med en lang videregående uddannelse, der rekrutteres - og de arbejder primært inden for brancherne fremstilling; information og kommunikation; liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser; samt overnatning og restauration.

Knap 25 pct. arbejder med IT, mens lidt under 20 pct. arbejder med naturvidenskab og ingeniørvirksomhed. Ca. 15 pct. arbejder med undervisning. De rekrutterede kommer især fra Indien, Kina og USA, der samlet tegner sig for mere end halvdelen af alle rekrutterede under beløbsordningen i 2016.

Brugen af ordningen er som nævnt steget hen over årene - men den samlede nettotilgang faldt ca. 40 pct. fra første til andet kvartal 2017 som effekt af både en faldende tilgang og en øget afgang. Faldet i tilgangen kan skyldes forhøjelsen af beløbsgrænsen i juni 2016. Antallet af tilladelser faldt betydeligt i fjerde kvartal, 2016 sammenlignet med tredje kvartal, 2016.

## **Virksomhedssurvey**

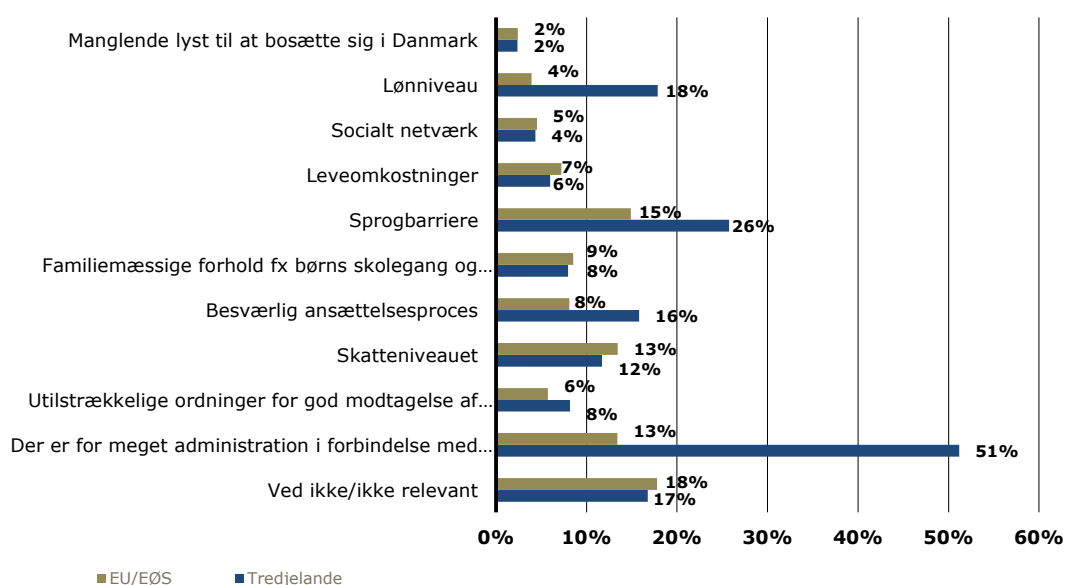
Virksomhedssurveyen har til formål at afdække danske virksomheders aktuelle brug af udenlandsk arbejdskraft, virksomhedernes vurdering af fremtidigt rekrutteringsbehov og virksomhedernes brug af eksisterende ordninger rettet mod rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.

Til brug for virksomhedssurveyen blev der udvalgt en stikprøve på 2.485 virksomheder. S sammensætningen af stikprøven stammer dels fra et udtræk fra Styrelsen fra International Rekruttering og Integration (SIRI) med virksomheder, som inden for de seneste 3 år har haft en sag hos SIRI, og dels et udtræk fra NN Markedsdata, hvor der er foretaget en udvælgelse ud fra ansatte og relevante brancher. Den samlede svarprocent var på ca. 54 pct.

Registerbaseret data viser, at der har været en stigende tendens til at bruge udenlandsk arbejdskraft i perioden 2014-2017 i danske virksomheder. Dette uanset om det opgøres på arbejdskraft fra EU/EØS-lande eller tredjelande.

Virksomhederne i stikprøven oplever forskellige barrierer i forbindelse med rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. For de virksomheder, der rekrutterer fra tredjelande, er det særligt administrationen i forbindelse med ansøgningen om en opholdstilladelse og sprogbarrieren. For virksomheder, der rekrutterer fra EU/EØS-lande, er det primært sprogbarrieren, skattniveauet og administration af registreringsbeviset, jf. figur 1.

**Figur 1: Hvilke barrierer oplever virksomhederne med at rekruttere udenlandsk arbejdskraft**

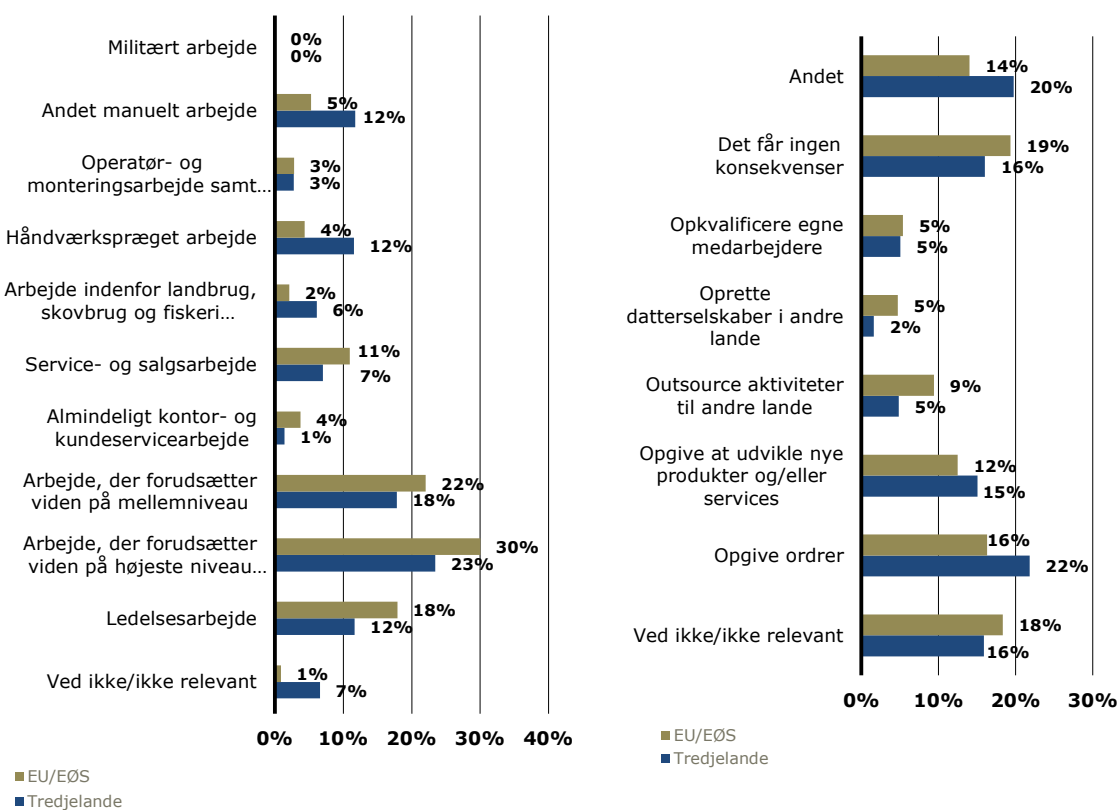


Kilde: Rambøll (2017). N (antal virksomheder): Virksomheder, der rekrutterer 3. lands arbejdskraft: 365 og virksomheder, der rekrutterer EU/EØS arbejdskraft: 412. Virksomhederne kunne vælge flere svarkategorier, N (svar i alt): Virksomheder, der rekrutterer 3. lands arbejdskraft: 580 og virksomheder, der rekrutterer EU/EØS arbejdskraft: 533

Virksomhederne i stikprøven, som allerede rekrutterer udenlandsk arbejdskraft, vurderer, at de kommer til at mangle mere af den samme type arbejdskraft. Derudover forventer mange virksomheder at have behov for at rekruttere både EU/EØS- og tredjelandsborgere til stillinger, der forudsætter viden på mellem eller højt niveau, jf. figur 2.

Af figur 2 fremgår det også, at der er flest virksomheder, som vurderer, at konsekvensen af manglende succes med at rekruttere udenlandsk arbejdskraft er, at de må opgive ordrer. Dette er i højere grad tilfældet for virksomheder, der rekrutterer fra tredjelande end fra EU/EØS-lande.

**Figur 2: Oversigt (venstre): Til hvilke stillinger, vurderer virksomhederne, at de får behov for udenlandsk arbejdskraft. Oversigt (højre): Hvilke konsekvenser forventes forgæves rekruttering af udenlandsk arbejdskraft at kunne få.**



Kilde: Rambøll (2017).

Venstre: N (antal virksomheder): Virksomheder, der rekrutterer 3. lands arbejdskraft : 72 og virksomheder, der rekrutterer EU/EØS arbejdskraft: 124. Virksomhederne kunne vælge flere svarkategorier, N (svar i alt): Virksomheder, der rekrutterer 3. lands arbejdskraft: 138 virksomheder, der rekrutterer EU/EØS arbejdskraft: 187

Højre: N (antal virksomheder): Virksomheder, der rekrutterer 3. lands arbejdskraft: 361 og virksomheder, der rekrutterer EU/EØS arbejdskraft: 397. Virksomhederne kunne vælge flere svarkategorier, N (svar i alt): Virksomheder, der rekrutterer 3. lands arbejdskraft: 412 og virksomheder, der rekrutterer EU/EØS arbejdskraft: 412

## Litteraturstudium

Litteraturstudiet har til formål at afdække faktorer, der har betydning for rekruttering og tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft. De forskellige faktorer understøttes af internationale ranglister, hvorefter fremgår, hvordan Danmark ligger placeret i forhold til at tiltrække og fastholde udenlandsk arbejdskraft.

Der kan identificeres en række betydende faktorer for tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft. Samspillet mellem de betydende faktorer og eksisterende opholdsordninger i det enkelte land har betydning for landets mu-

lighed for at tiltrække udenlandsk arbejdskraft og dermed landets placering i internationale sammenhænge.

Danmark klarer sig bedre end vores naboer på faktorer, som handler om vores velfærdssystem og kultur, herunder fx work/life-balance, mindre lange arbejdsdage og en generel god vægtning mellem fritid og arbejde. Videre klarer Danmark sig bedre målt på landets grundlæggende innovation, dvs. fx ressourcer brugt på forskning og udvikling samt publicerede videnskabelige artikler. I forlængelse af dette placerer Danmark sig godt på faktorer såsom investeringer i uddannelse og efteruddannelse. Ligesom Danmark formår at skabe innovativt miljø med høj digital konkurrenceevne.

Danmark klarer sig derimod dårligere end Sverige, Norge og Tyskland fsva faktorer, som karrieremuligheder, jobforhold, løn- og skatteniveau. Mange udlændinge oplever også, at det er svært at "falde til", og at leveomkostningerne er høje set i forhold til vores naboer.

Danmarks ordninger for arbejdskraftindvandring er efterspørgselsorienterede, hvilket betyder, at tredjelandsstatsborgere kun kan komme til Danmark, hvis de har et konkret jobtilbud.<sup>1</sup> Ordningerne er også tidsbegrænsede, dvs. at udlændingen ikke automatisk får permanent ophold i Danmark. En restriktiv immigrationsregulering kan påvirke tiltrækningen af udenlandsk arbejdskraft, da den kan have negativ indvirkning på både størrelsen af tilvæksten og fastholdelsen. Omvendt peger studier på, at de lande, som i stedet har en udbudsorienteret tilgang, hvor udlændinge kan komme til landet f.eks. på baggrund af pointsystemer, også oplever problemer med, at udlændinge ansættes i sektorer uden mangel på arbejdskraft.

### **Kortlægning af ordninger for arbejdskraftsindvandring i udlandet**

Kortlægningen beskriver ordninger for arbejdskraftindvandring i Sverige, Norge, Tyskland, Nederlandene, Canada og Australien.

Landenes ordninger er i høj grad rettet mod højt kvalificeret arbejdskraft, og de er primært efterspørgselsorienterede, hvilket betyder, at der stilles krav om konkret jobtilbud eller ansættelseskontrakt som betingelse for arbejdstilladelse. Overvejende stilles der også krav om, at løn og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter landets forhold.

Canada og Australien har, som de eneste ud af de udvalgte lande, udbudsorienterede ordninger. Deres system er baseret på et pointsystem, hvor det afgørende er, om udlændingen vurderes (højt) kvalificeret og har potentiale for et jobtilbud.

---

<sup>1</sup> EU-borgere har fri adgang til det danske arbejdsmarked pga. reglerne om fri bevægelighed.