

Diskussionsoplæg: Danske virksomheders rekruttering af kvalificeret, udenlandsk arbejdskraft og internationalt talent

Spørgsmål til drøftelse

1. Hvordan sikres danske virksomheder adgang til kvalificeret udenlandsk arbejdskraft – og hvordan indretter vi os klogt ift. fremtidige behov for kvalificeret arbejdskraft?
2. Hvordan matcher opholdsordningerne for arbejdskraft fra tredjelande virksomhedernes behov, og er det et problem med ordningernes ensporede fokus på højtlønnede og højtuddannede?
3. Har det offentlige en rolle i at sikre danske virksomheders rekruttering af kvalificeret udenlandsk arbejdskraft fra EU – og hvilke forhold skal det offentlige i så fald fokusere på?

Det går fremad i dansk økonomi, og forudsætningerne for fortsat fremgang er umiddelbart gode. Udviklingen fremover er dog afhængig af, at virksomhederne har en tilstrækkelig tilgang af kvalificeret arbejdskraft. Siden 2013 har udenlandsk arbejdskraft udgjort omkring 40 pct. af den samlede beskæftigelsesfremgang i Danmark.¹

I 2016 fik 8.127 tredjelandsborgere opholdstilladelse med henblik på erhvervsbeskæftigelse. De største erhvervsordninger var beløbsordningen med 3.118 opholdstilladelser og fast track-ordningen med 1.735 opholdstilladelser. Der blev samme år udstedt registreringsbevis til 18.013 EU/EØS-borgere til lønarbejde.²

Samlet set kommer størstedelen af den udenlandske arbejdskraft i Danmark fra EU/EØS. I 2016 var 123.000 udenlandske arbejdstagere fra EU/EØS (fuldtidspersoner), mens der var 11.000 fuldtidspersoner fra tredjelande med ophold til erhverv, jf. ovenfor. Derudover var der godt 52.000 fuldtidsbeskæftigede fra tredjelande med opholdstilladelse til andet end erhverv, fx flygtninge eller familiesammenførte³ I alt var der således 186.000 fuldtidsbeskæftigede udlændinge i Danmark i 2016.

¹ Kilde: Økonomisk Redegørelse. August 2017.

² Kilde: Tal på udlændingeområdet pr. 30.11.2017, Udlændinge- og Integrationsministeriet 2017.

³ Kilde: "Mobilitet blandt udenlandsk arbejdskraft, HBS for Beskæftigelsesministeriet 2017 og Jobindsats.

Ifølge beregninger foretaget af Dansk Arbejdsgiverforening var 74 pct. af de udenlandske lønmodtagere ansat hos danske arbejdsgivere i 2015 dækket af en dansk overenskomst. Til sammenligning arbejder 83 pct. af alle lønmodtagere under overenskomst.

Konkurrencen skal være rimelig

Regeringen har som ambition at styrke danske virksomheders adgang til den arbejdskraft, de har brug for. Samtidig er det afgørende at sikre ordnede forhold, så der er tale om fair konkurrence på det danske arbejdsmarked. Det betyder, at der fortsat skal være den nødvendige kontrol til sikring af, at dette sker.

Regeringens prioritering af en indsats for ordnede forhold på arbejdsmarkedet er senest bekræftet med finanslovsaftalen for 2018, hvor bevillingen til den fælles myndighedsindsats med deltagelse af Arbejdstilsynet, SKAT og Politiet fastholdes i 2018 og 2019, og hvor det såkaldte RUT-register (Registeret for Udenlandske Tjenesteydere) fastholdes som et omdrejningspunkt i indsatsen. Derudover er der med finanslovsaftalen aftalt en række yderligere initiativer, herunder et skærpet tilsyn ved større infrastrukturprojekter samt en indsats for at sikre ordnede forhold på transportområdet.

Risiko for flaskehalse uden handling

Den positive økonomiske udvikling betyder, at et stigende antal virksomheder allerede nu melder om mangel på arbejdskraft, og der er i takt med, at kapacitetsudnyttelsen stiger, risiko for flaskehalse, særligt på nogle dele af arbejdsmarkedet. Hertil kommer, at andelen af personer i den erhvervsaktive alder er faldende i alle EU-lande i de kommende år, hvilket sammenholdt med den aktuelle konjunkturfremgang i Europa skærper udfordringen med at tiltrække arbejdskraft fra udlandet.

Den udenlandske arbejdskraft i Danmark kommer primært fra EU-landene (bl.a. Polen, Rumænien og Tyskland) i kraft af arbejdskraftens fri bevægelighed, der betyder, at en EU-borger har ret til at arbejde i Danmark på lige fod med danske borgere.

Arbejdstagere fra ikke-EU-lande, dvs. tredjelande som eksempelvis Kina, Indien og USA skal have arbejdstilladelse for at arbejde i Danmark. De danske ordninger for arbejdstilladelse til personer fra tredjelande retter sig primært mod højtuddannede og højtlønnede arbejdskraft.

Spørgsmålet er derfor, hvordan det på den ene side sikres, at de nødvendige, internationale rekrutteringsmuligheder er til stede for at modgå flaskehalse og sikre vækst i danske virksomheder – og på den anden side fastholde ordnede forhold og fair konkurrence på det danske arbejdsmarked. Samtidig skal det sikres, at vi får styrket indsatsen for at få flere danske

ledige, herboende udlændinge og internationale nyuddannede i beskæftigelse.

FAKTA – EU og tredjelandsborgere

EU-borgere, dvs. statsborgere i EU-medlemsstater, og de hermed ligestillede EØS-borgere, dvs. statsborgere fra Island, Liechtenstein og Norge, har adgang til det danske arbejdsmarked efter EU-reglerne om fri bevægelighed.

En EU-borger kan frit opholde sig i et andet EU-land som Danmark i op til 3 måneder. En EU-borger, der indrejser for at søge arbejde under opholdet i Danmark, har ret til ophold som arbejdssøgende i op til 6 måneder og herefter så længe, det kan dokumenteres, at vedkommende søger arbejde og har reelle muligheder for ansættelse.

En EU-borger, som vil opholde sig i Danmark i mere end 3 måneder, skal som udgangspunkt søge om et registreringsbevis hos Statsforvaltningen. Et registreringsbevis udgør dokumentation for de rettigheder, som EU-borgeren allerede har efter EU-reglerne om fri bevægelighed. Der bliver fx udstedt et registreringsbevis, hvis vedkommende er arbejdstager eller selvstændig erhvervsdrivende i Danmark.

Tredjelandsborgere, dvs. borgere uden for Norden, EU og EØS, skal have en opholds- og arbejdstilladelse for at kunne bo og arbejde i Danmark.

De danske erhvervsordninger for tredjelandsborgere stiller krav om et konkret jobtilbud og retter sig primært mod højtuddannede og højtlojnet arbejdskraft. Det er Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI), som træffer afgørelse om, hvorvidt der kan gives en onholdstilladelse. Der er klageadgang til Udlændingenævnet.

Udfordring 1: Stigende antal virksomheder melder om mangel på arbejdskraft

For regeringen er en velkvalificeret arbejdsstyrke udgangspunktet for, at danske lønmodtagere kommer godt ind i fremtiden, og at danske virksomheder også fremover har den arbejdskraft, de har brug for. Det forudsætter et velfungerende uddannelsessystem, som understøtter, at de unge får en kompetencegivende uddannelse, som de efterfølgende kan anvende på arbejdsmarkedet.

For personer, som allerede er i beskæftigelse, indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter i efteråret 2017 en trepartaftale om et styrket og mere fleksibelt voksen-, efter- og videreuddannelse. Ligeledes er der iværksat en flaskehalspakke til knap 100 mio. kr. med fokus på målrettet opkvalificering af ledige med ingen eller meget lidt uddannelse.

Men opkvalificering af dansk arbejdskraft er ikke et tilstrækkeligt redskab til at sikre danske virksomheder den arbejdskraft, de har brug for. Uddannelse tager tid, og virksomhederne har særlige kompetence- og specialiseringskrav, som selv med uddannelse ikke kan løses med dansk arbejdskraft alene.

For at følge med efterspørgslen på kvalificeret arbejdskraft kan der derfor være brug for at gøre adgangen til udenlandsk arbejdskraft mere fleksibel, da risikoen for flaskehalse kan have betydelige negative konsekvenser for væksten i dansk økonomien. Samtidig er korttidsophold af nøglemedarbejdere på kryds og tværs af lande en naturlig del af den måde, internationale virksomheder arbejder og udvikler sig på.

Spørgsmål 1 til drøftelse

Hvordan sikres danske virksomheder adgang til kvalificeret udenlandsk arbejdskraft – og hvordan indretter vi os klogt ift. fremtidige behov for kvalificeret arbejdskraft?

Udfordring 2: Adgangsordningerne for udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande er for komplicerede og særligt målrettet højtuddannede og højtlønnede

De nuværende adgangsordninger for udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande – *beløbsordningen, fast trackordningen og positivlisten* – skal afhjælpe virksomheders adgang til udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande.

Ordningerne er efterspørgselsorienterede, hvilket betyder, at tredjelandstatsborgere kun kan komme til Danmark, hvis de har et konkret jobtilbud. Ordningerne er også tidsbegrænsede, dvs. at udlændingen ikke automatisk får permanent ophold i Danmark ifm. et arbejdsophold.

Beløbsordningen

Ordningen giver adgang for udlændinge, der har en årsløn på mindst 417.793,60 kr. (2018-niveau), det vil sige en månedsløn på 34.816,13 kr. Beløbsgrænsen blev i 2016 hævet af et flertal udenom regeringen, hvor også greencard-ordningen blev afskaffet.

Allerede før beløbsgrænsen blev hævet, har virksomheder kritiseret, at beløbsgrænsen var for høj i forhold til virksomhedernes behov for også at kunne benytte ordningen til at rekruttere faglærte, som de ikke kan finde i Danmark eller EU. Ligeledes er beløbsgrænsen blevet kritiseret for at være for høj i forhold til lønniveauet for relativt nyuddannede med længere uddannelser. Det gør det dyrt at ansætte og fastholde international talent, der har taget deres uddannelse i Danmark.

Beløbsordningen blev strammet igen i sommeren 2017, hvor der bl.a. blev indført krav om, at løn skal udbetales til en dansk bankkonto. Erfaringsopsamlingen efter ændring af beløbsordningen den 1. juli 2017 viser, at selv om ændringen kun har været i kraft i kort tid, har den allerede vist sig at have en række negative konsekvenser for virksomhedernes mulighed for at tiltrække højtuddannet arbejdskraft.

Virksomhederne peger særligt på, at det skaber udfordringer at skulle udbetale løn i Danmark særligt i forhold til udstationerede medarbejdere, der kun skal arbejde kortvarigt i Danmark. Når den udenlandske arbejdstager er fastansat og lønnet i hjemlandet, er det ikke i alle lande tilladt at udbetale løn til Danmark. Hvis ansættelsen i hjemlandet ikke opretholdes, kan det have store konsekvenser for den udenlandske medarbejder bl.a. i forhold til anciennitet, pension og social sikring (herunder sygesikring og arbejdsløshedsforsikring).

Fast trackordningen

Ordningen giver certificerede virksomheder mulighed for med kort varsel at ansætte højt kvalificerede udlændinge uden at skulle afvente myndighedernes sagsbehandling. Ordningen er generelt set populær blandt både virksomhederne, universiteterne og erhvervsorganisationerne. Særligt bliver det rost, at det går hurtigt, og at medarbejderen kan rejse ud af Danmark uden at miste sin opholdstilladelse.

Ordningens mulighed for, at udlændingen kan arbejde skiftevis i Danmark og i udlandet, er dog blevet vanskelig at benytte, da ovennævnte stramning af beløbsordningen også omfatter beløbssporet på fast track-ordningen. Det har forstærket kritikken af, at en medarbejder kun kan have ét kort-

tidsophold på fast track-ordningen om året, hvor der til gengæld ikke stilles krav til lønniveau. Der skal søges opholdstilladelse til hvert korttidsophold.

Positivlisten

Positivlisten er en liste over stillinger, hvor der er mangel på højt kvalificeret arbejdskraft, og hvor der forudsættes en relevant uddannelse på bachelorniveau eller højere. Positivlisten opdateres halvårligt på baggrund af mangel på arbejdskraft i det foregående halvår.

Ordningen får kritik for ikke at tage hensyn til virksomhedernes fremadrettede behov. Samtidig opererer virksomhederne ikke altid med de samme stillingsbetegnelser som positivlisten. Derfor er der ikke overensstemmelse med de forhold på arbejdsmarkedet, som virksomhederne oplever. Herudover får ordningen kritik for at være relativt rigid og med mange tunge dokumentationskrav.

Spørgsmål 2 til drøftelse

Hvordan matcher opholdsordningerne for arbejdskraft fra tredjelande virksomhedernes behov, og er det et problem med ordningernes ensporede fokus på højt lønnede og højt uddannede?

Udfordring 3: Konkurrencen mellem lande om at tiltrække kvalificeret, udenlandsk arbejdskraft skærpes

Danske virksomheder er i hård, international konkurrence om at udvikle sig og skabe nye produkter og vækst. Udenlandsk arbejdskraft kan her virke som en ventil og give adgang til netop de kompetencer og specialister, virksomhederne har behov for. Andre lande – herunder de øvrige EU-lande – efterspørger også den arbejdskraft, som Danmark har behov for. Konkurrencen lægger pres på det offentlige myndighedssamarbejde for at understøtte en strømlinet og effektiv modtagelse af udenlandsk arbejdskraft.

Litteraturstudiet vedrørende Danmarks muligheder for tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft peger på, at Danmark klarer sig dårligere end vores nabolande – Sverige, Norge og Tyskland – på individuelle faktorer såsom karrieremuligheder, jobforhold, løn- og skattniveau, hvorimod Danmark klarer sig bedre på strukturelle faktorer såsom innovation, økonomi og velfærdssystemet. Danmark klarer sig særligt godt på individuelle faktorer som: work/life balance, personlig udvikling samt fokus på familieliv, men mange udlændinge oplever, at det er svært at "falde til", og at leveomkostningerne er høje set i forhold til vores naboer.

Spørgsmål 3 til drøftelse

Har det offentlige en rolle i at sikre danske virksomheders rekruttering af kvalificeret udenlandsk arbejdskraft fra EU – og hvilke forhold skal det offentlige i så fald fokusere på?