

August 2022



VEJEN TIL MERE UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

Rapport udarbejdet af
cheføkonom Jens Hjarsbech

-AXCELFUTURE
ERHVERVSLIVETS TÆNKETANK

FLERE SKAL HAVE LYST TIL AT KOMME HERTIL – INSPIRATION TIL NÆSTE POLITISKE AFTALE OM INTERNATIONAL REKRUTTERING

Manglen på arbejdskraft i både private virksomheder og i vores velfærdssystem har nået et hidtil uset omfang. En af de mest oplagte løsninger på denne udfordring er at styrke rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft. I juni blev der indgået en politisk aftale om rekruttering af international arbejdskraft, hvor den primære fokus var på en lavere beløbsgrænse. Men der er ca. 9.500 på beløbsordningen i dag (0,3 pct. af arbejdsstyrken), og 80 pct. får en løn, der ligger langt over den nuværende beløbsgrænse. Hvor meget hjælper det så egentlig at sænke den yderligere, som politikerne netop har gjort?

Hvis vi for alvor skal gøre det nemmere for danske virksomheder at tiltrække de rette medarbejdere, er der behov for nytænkning i politikken.

Fokus i debatten om udenlandsk arbejdskraft bliver nødt til at blive vendt fra hvordan flere KAN kommer hertil, til hvordan flere VIL komme hertil.

Vi har fx brug for mindre rigide regler og kortere sagsbehandlingstider. Dette gælder også for job- og opholdstilladelse for den medrejsende familie, for familiens trivsel er afgørende for, om medarbejderne har lyst til at blive i Danmark. Trives familien ikke – eller kan de ikke komme hertil pga. rigide regler – så tager de gode medarbejdere altså hjem igen.

Vi har også brug for en bedre jobkonkurrenceevne i Danmark, for vi er i skarp konkurrence med andre lande. Vi vinder på de bløde faktorer som work-life-balance, en grøn profil, u-hierarkisk arbejdsmarked mv. Men vi taber i konkurrencen om de mobile talenter og specialister, når det kommer til de økonomiske gevinster ved at tage til Danmark frem for mange andre europæiske lande. Her hjælper den høje topskat ikke - særligt når den sætter ind ved relativt lav løn sammenlignet med andre lande.

Vi skal ligeledes blive bedre til at tiltrække udenlandske studerende - og få flere af dem til at blive!

Og endeligt – vi bliver som samfund nødt til at få øjnene op for de gevinster, udenlandske kollegaer tilfører Danmark.

Med denne rapport giver vi et grundigt overblik over den udenlandske arbejdskraft i Danmark, og vi fremlægger en række forslag til, hvordan vi får bedre adgang til udenlandsk arbejdskraft. Forslagene skal sikre os en bedre jobkonkurrenceevne, bedre fastholdelse af dem, der kommer hertil og mere konkurrencedygtige arbejdstilladelsesordninger. Og samtidig opridser vi, hvordan virksomhederne selv kan tage et yderligere ansvar for at rekruttere og fastholde de efterspurgte kompetencer.

Forhåbentligt kan det give inspiration til næste politiske aftale om ”styrket international rekruttering”.

VI ER I SKARP KONKURRENCE OM DE MOBILE MEDARBEJDERE

Antallet af udenlandske medarbejdere på danske virksomheder har været stigende gennem mange år og været med til at sikre støt stigende beskæftigelse siden 2013 (selvfølgelig kortvarigt afbrudt af coronakrisen). Andelen af lønmodtagerne i Danmark, der er udenlandske statsborgere, er steget fra knap 6 pct. i begyndelsen af 2008 til nu over 11 pct.

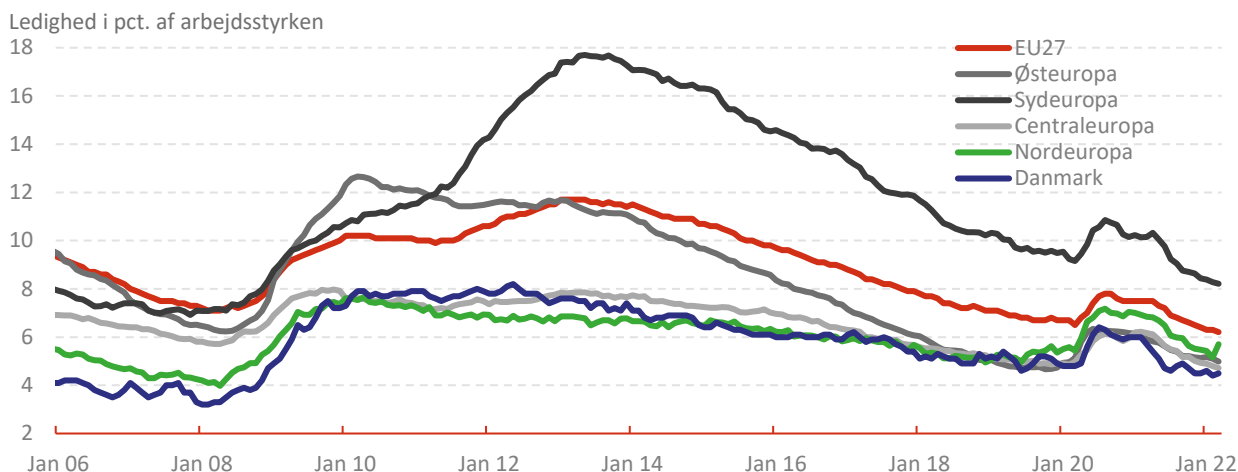
Det har været en stor gevinst for dansk økonomi, da udenlandske medarbejdere er en gevinst både for virksomhederne og for statskassen. Dansk Industri har for nyligt beregnet, at udlændinges bidrag til værdiskabelsen i dansk økonomi var på hele 211 mia. kr. i 2021.¹

Men konkurrencen om de mobile medarbejdere i Europa er blevet skærpet kraftigt de senere år. På tværs af EU har ledigheden været faldende siden 2013 (på nær under coronakrisen) og ligger nu under niveauet lige før finanskrisen. Bevægelsen er den samme på tværs af EU's regioner, selvom ledigheden ikke alle steder endnu er kommet under før-finanskriseniveau, jf. figur 1.

Selvom der selvfølgelig fortsat er ledige hænder og hoveder rundt om i Europa, er konkurrencen om dem skærpet hen over årene. De manglende medarbejdere kommer derfor ikke af sig selv, og der skal gøres en større indsats hos både virksomheder og myndigheder for at møde den stigende efterspørgsel efter de rette kompetencer.

Med denne rapport giver vi et grundigt overblik over den udenlandske arbejdskraft i Danmark, og vi fremlægger en række forslag til, hvordan vi får bedre adgang til udenlandsk arbejdskraft. Forslagene skal sikre os en bedre jobkonkurrenceevne, bedre fastholdelse af dem, der kommer hertil og mere konkurrencedygtige arbejdsstilladelsesordninger. Og samtidig opridser vi, hvordan virksomhederne selv kan tage et yderligere ansvar for at rekruttere og fastholde de efterspurgte kompetencer.

FIGUR 1: LEDIGHEDEN ER LAV OG FALDENDE OVER HELE EUROPA



Kilde: Eurostat

Note: Regionerne er opdelt således: **Østeuropa**: Bulgaria, Czechia, Estonia, Croatia, Latvia, Lithuania, Hungary, Poland, Romania, Slovenia og Slovakia. **Sydeuropa**: Greece, Spain, Italy, Cyprus, Malta og Portugal. **Centraleuropa**: Belgium, Germany, Ireland, France, Luxembourg, Netherlands, Austria, Switzerland og United Kingdom. **Nordeuropa**: Denmark, Finland, Sweden, Iceland og Norway

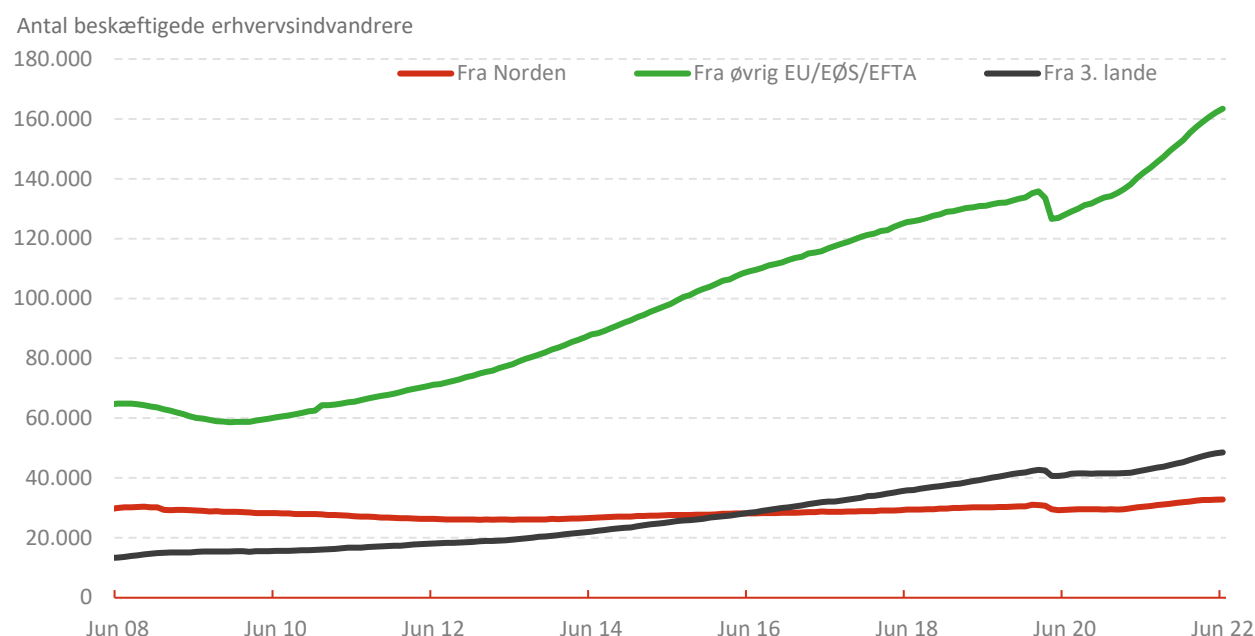
¹ [Analyse - udlændinges bidrag 2021 - DI \(danskindustri.dk\)](#)

ERHVERVSINDVANDRERNE KOMMER HOVEDSAGELIGT FRA EU-LANDE

Der var 244.000 erhvervsindvandrere (dvs. vi udelader udenlandske statsborgere, der ikke er kommet hertil på en erhvervs- eller studieordning) i beskæftigelse i Danmark i juni 2022. Heraf kommer langt de fleste fra EU/EØS/EFTA-lande ud over Norden (herefter benævnt EU-borgere), jf. figur 2. Med godt 160.000 EU-borgere i beskæftigelsen udgør de 67 pct. af erhvervsindvandringen, mens nordiske borgere udgør 13 pct. Dvs. at kun 20 pct. af den udenlandske arbejdskraft i Danmark kommer fra lande, der ikke er underlagt arbejdskraftens frie bevægelighed.

Antallet af nordiske beskæftigede har været meget stabilt siden 2008, mens personer uden for EU og særligt EU-borgerne har udvist en kraftig stigning gennem årene, jf. figur 2.

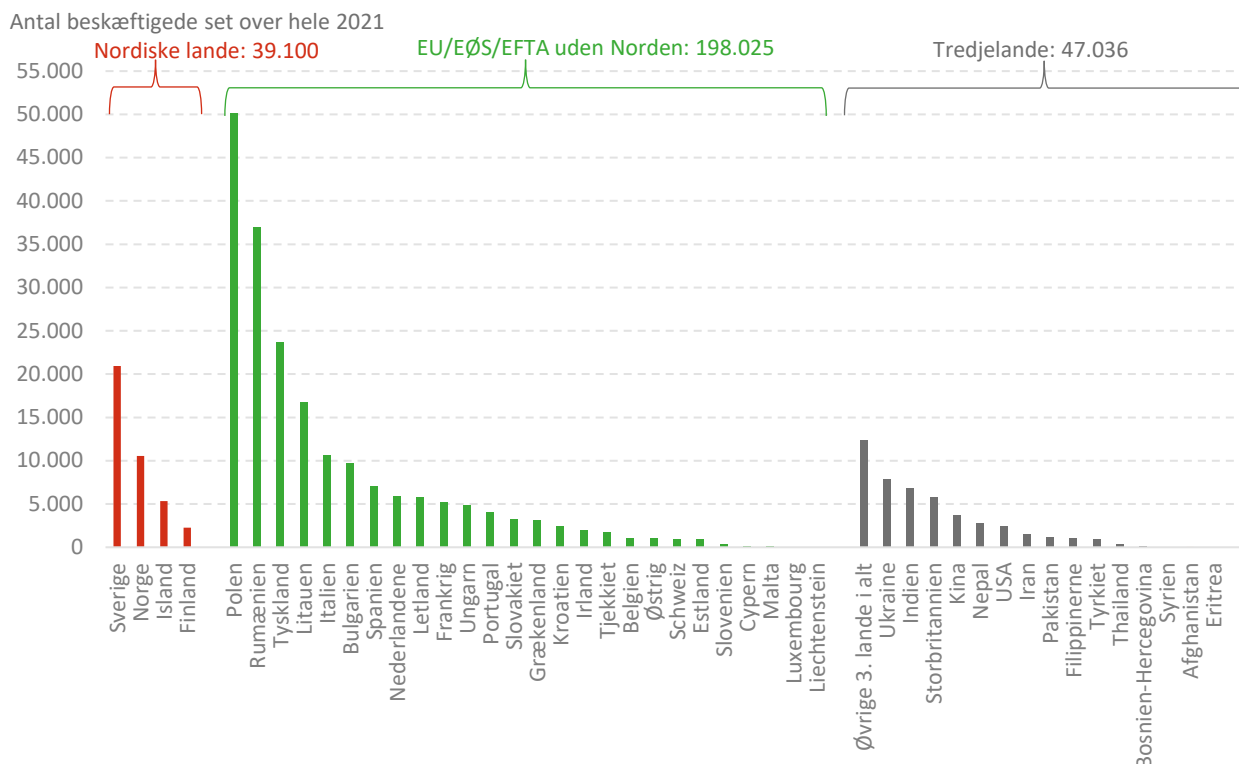
FIGUR 2: LANGT DE FLESTE ERHVERVSINDVANDRERE KOMMER FRA EU-LANDE



Kilde: Jobindsats.dk. Egen sæsonkorrektion

Det er særligt polakker og rumænere, der kommer til Danmark for at arbejde, efterfulgt af vores nabolande Tyskland og Sverige, jf. figur 3, hvor vi opgør nationaliteten på de erhvervsindvandrere, der har arbejdet i Danmark igennem hele 2021. Da flere kun har været her nogle måneder, giver det samlet set et højere antal end de månedlige opgørelser.

FIGUR 3: HVILKE LANDE ER ERHVERVSINDVANDRERNE KOMMET FRA I 2021



Kilde: Jobindsats.

Note: Samlet antal personer, der har været beskæftiget i Danmark i løbet af 2021. Denne opgørelsesmetode bruges for at undgå for mange diskretionerede observationer.

ARBEJDSTILLADELSESORDNINGER FOR PERSONER FRA 3. LANDE

Vi ser nu nærmere på de beskæftigede fra 3. lande, der som bekendt ikke har fri adgang til det danske arbejdsmarked som nordiske og EU/EØS-borgere har. De skal derimod have job- og opholdstilladelse gennem en af de mange forskellige ordninger, der findes.

Det politiske fokus har længe været på beløbsgrænsen, der gælder i både beløbsordningen og dele af fasttrackordningen. Vi giver derfor her en kort introduktion til de to ordninger:

Beløbsordningen henvender sig til personer fra 3. lande, hvorigennem man kan få arbejdstilladelse, hvis man får tilbudt et job til en årsløn på mindst 448.000 kr. (som fra december 2022 bliver midlertidigt nedsat til 375.000 kr. de næste tre år). Der er hverken krav om en bestemt uddannelse eller arbejde inden for en bestemt branche.

Fasttrackordningen henvender sig ligeledes til personer fra 3. lande, men kan kun benyttes, hvis arbejdsgiveren er certificeret til ordningen. Større virksomheder med mindst 20 fuldtids- og fastansatte medarbejdere i den danske virksomhed kan blive certificeret til ordningen – dog sænkes kravet til 10 med den nye politiske aftale. Med en certificering har virksomheden mulighed

for at ansætte udlændinge uden at skulle afvente sagsbehandlingen hos SIRI. Samtidig giver fast-track ordningen frihed til at arbejde skiftevis i Danmark og i udlandet uden at tilladelsen mistes.

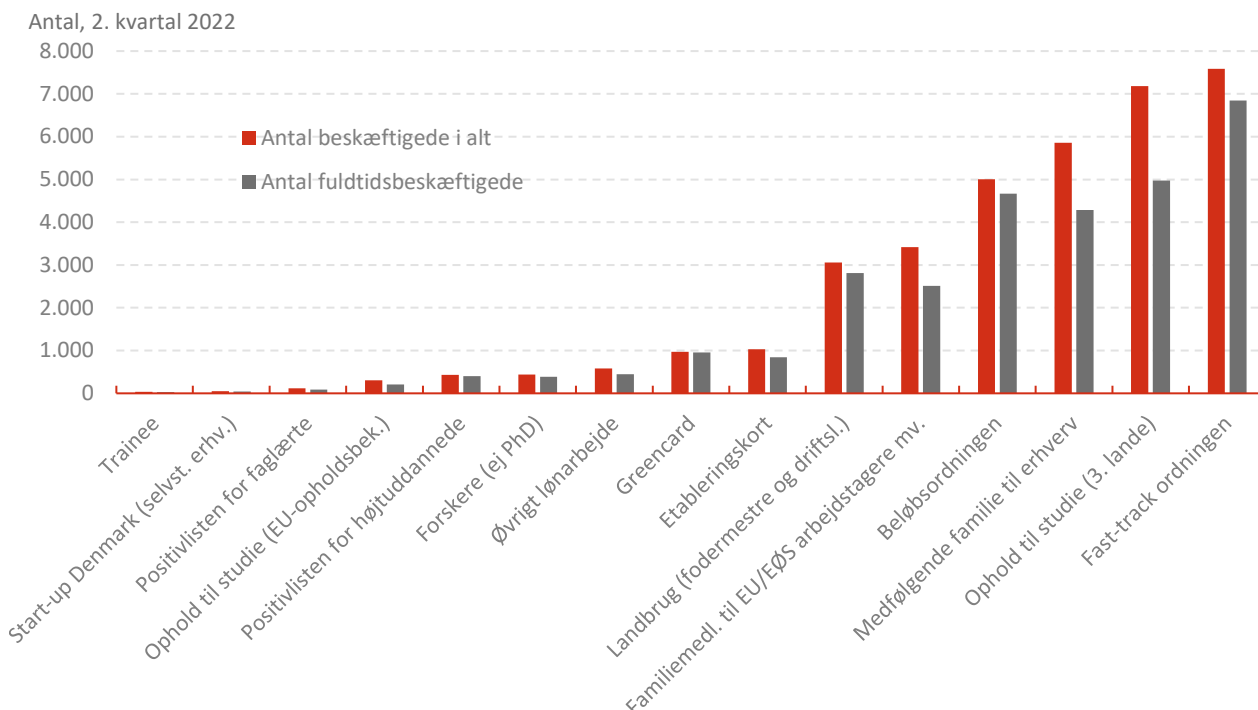
Fasttrackordningen er inddelt i fire spor; beløbssporet, forskersporet, uddannelsessporet og korttidsopholdssporet. På beløbssporet er lønkravet det samme som i beløbsordningen. Det er således denne del af fasttrackordningen, der påvirkes af den midlertidige sænkelse af beløbsgrænsen. Ca. 2/3 af personerne på fasttrackordningen de sidste tre år har været på beløbssporet.²

Tilsammen udgør de to ordninger ca. en tredjedel af erhvervsindvandrerne fra 3. lande, jf. figur 4. Der er således mere at komme efter, hvis fokus bliver bredere end de to ordninger. Fx er der flere studerende fra 3. lande i job end personer på beløbsordningen. Mange studerende arbejder på deltid, men selv målt som fuldtidspersoner var der 605 flere studerende i job end personer på beløbsordningen i juni 2022.

Der er også mange medfølgende familiemedlemmer, der har fået job som følge af familiemedlemmets job i Danmark. I figur 6 indgår de i kategorien "Medfølgende familie til erhverv" samt "Ophold til erhverv (EU-opholdsbek.)", hvori sidste kategori indeholder 3. landsstatsborgere, der er medrejsende familiemedlem til EU/EØS-borgere, hvorigennem de får opholdstilladelse efter EU-bekendtgørelsen. Samlet set var der i 2. kvartal 2022 9.274 medrejsende ægtefæller i job, svarende til 6.798 fuldtidsbeskæftigede. Dermed er den mest benyttede ordning målt på personer (og næstmest målt i fuldtidsbeskæftigede) faktisk netop 3. landsborgere, der er medrejsende familiemedlemmer.

Det er altså tydeligt, at muligheden for at få familien med til Danmark, har stor betydning for rekrutteringen af international arbejdskraft i Danmark. Det samme har muligheden for unge mennesker at studere i Danmark.

FIGUR 4: JOBORDNINGER FOR PERSONER FRA 3. LANDE



Kilde: Jobindsats.dk. Data for 2. kvartal 2022.

Note: Familiemedlemmer til en EU-statsborger har mulighed for at søge om registreringsbevis eller opholdskort efter betingelserne i EU-opholdsbekendtgørelsen. Det betyder, at der kan indgå statsborgere fra 3. lande under ophold i tilknytning til EU-bekendtgørelsen.

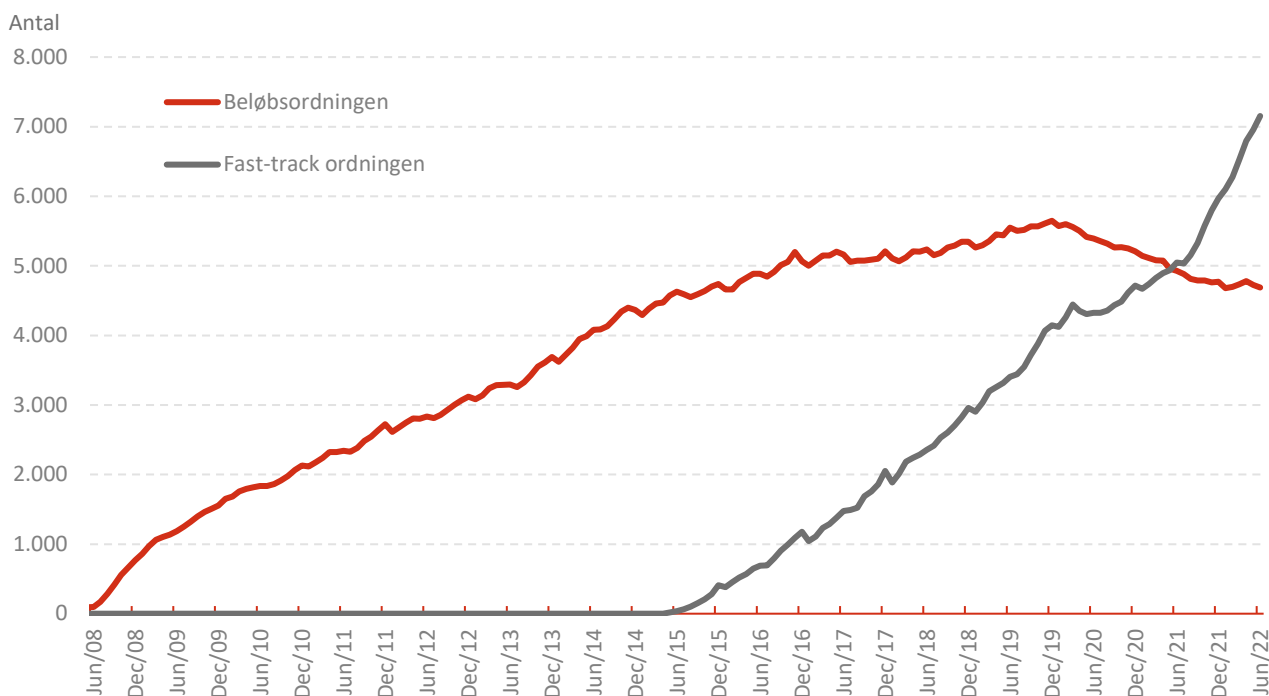
² [Rapport \(siri.dk\)](#)

Fasttrackordningen har overhalet beløbsordningen

Vi vender nu tilbage til de to ordninger beløbsordningen og fasttrackordningen, der afhænger af den politisk omdiskuterede beløbsgrænse, jf. ovenfor. Beløbsordningen har været i vækst gennem mange år, men det er vendt til tilbagegang i sidste del af 2019. Fasttrackordningen har derimod fortsat sin vækst, og der er nu knap 2.500 flere på den ordning end beløbsordningen, jf. figur 5.

Der er primo juli 650 virksomheder, der er certificeret til fasttrackordningen, hvilket er en stigning på 150 bare siden begyndelsen af 2022.³

FIGUR 5: PERSONER PÅ BELØBS- OG FASTTRACKORDNINGEN



Kilde: Jobindsats.dk

Beløbsgrænsen har begrænset effekt

Selvom der i alt er godt 11.500 personer på beløbs- og fasttrackordningen har selve beløbsgrænsen kun været en parameter for et noget mindre antal. Det skyldes, at ca. 2/3 af personerne på fast-track ordningen de sidste tre år har været på beløbssporet.⁴

Desuden havde kun ca. 10 pct. af personerne på fasttrackordningen i 2020 en løn tæt på beløbsgrænsen, mens det samme gjaldt for ca. 25 pct. af personerne på beløbsordningen, jf. figur 6. Tager vi udgangspunkt i disse andele var der i juni 2022 knap 1.650 personer, hvor beløbsgrænsen kunne have været en parameter i ansættelsen. Der er således ikke meget, der tyder på, at en lavere beløbsgrænse vil have en stor betydning for muligheden for at rekruttere gennem disse ordninger for en stor del af de virksomheder, der benytter ordningerne.

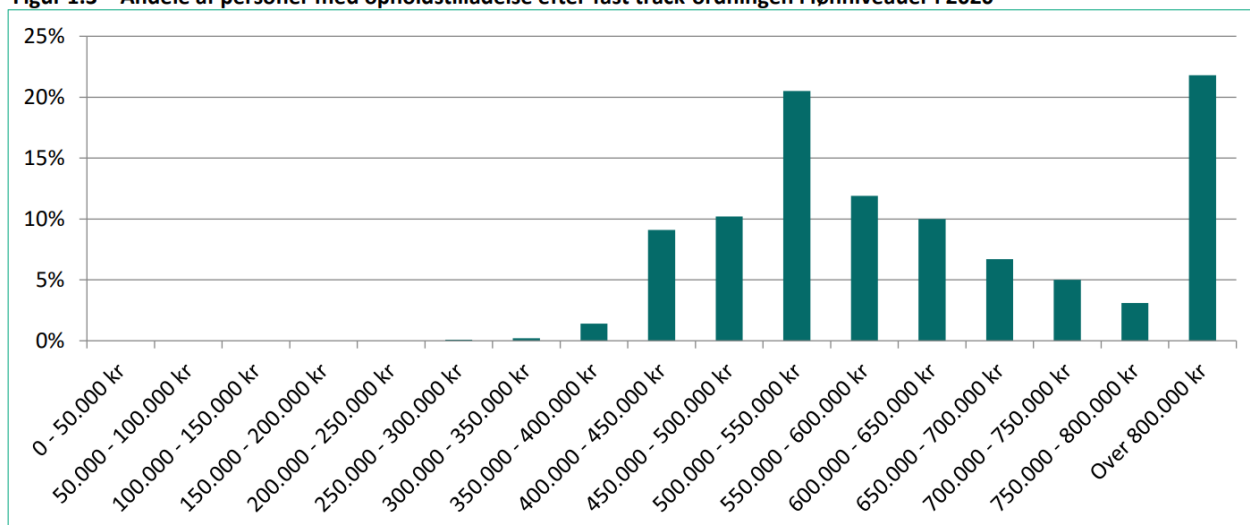
Der er derfor behov for at se meget bredere på rekrutteringsbarriererne end beløbsgrænsen.

³ <https://axcelfuture.dk/s/Langt-frre-udlindinge-pa-belbsordningen-efter-coronakrisen.pdf>

⁴ [Rapport \(siri.dk\)](#)

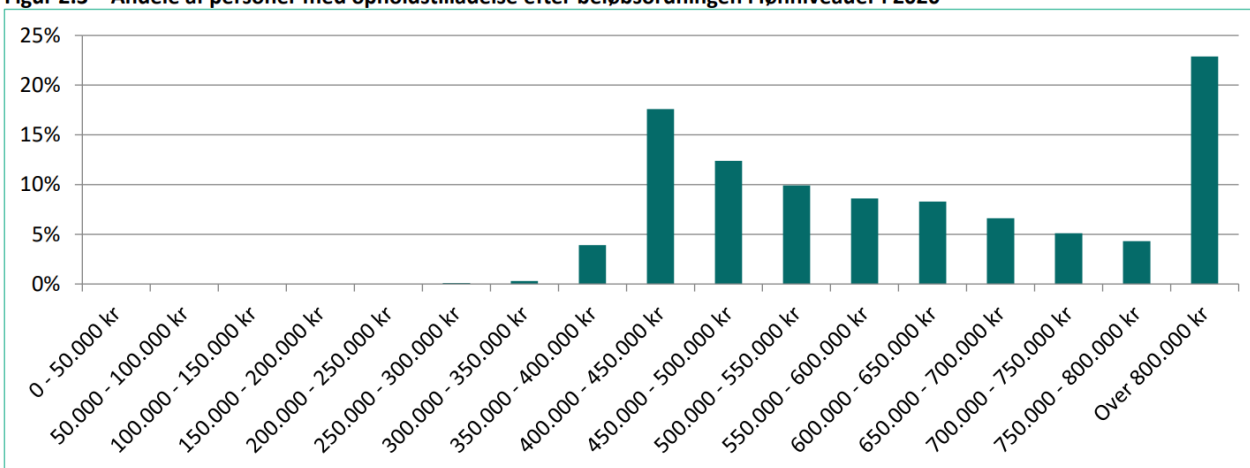
FIGUR 6: LØNFORDELINGEN I 2020 PÅ BELØBS- OG FASTTRACKORDNINGEN

Figur 1.3 – Andele af personer med opholdstilladelse efter fast track-ordningen i lønniveauer i 2020



Kilde: SIRI på baggrund af særkørsel fra STAR

Figur 2.3 – Andele af personer med opholdstilladelse efter beløbsordningen i lønniveauer i 2020



Anm.: Der er personer med lønniveauer under beløbsgrænsen, da der dels figurerer personer med opholdstilladelser fra tidligere år, hvor beløbsgrænsen var lavere end den er i 2020 og dels er personer med opholdstilladelser, hvor lovgivningen muliggjorde lønde i udlandet.

Kilde: SIRI på baggrund af særkørsel fra STAR

Kilde: SIRI: [udviklingen-i-international-rekruttering-2018-2020-bilag.pdf](https://siri.dk/udviklingen-i-international-rekruttering-2018-2020-bilag.pdf) (siri.dk)

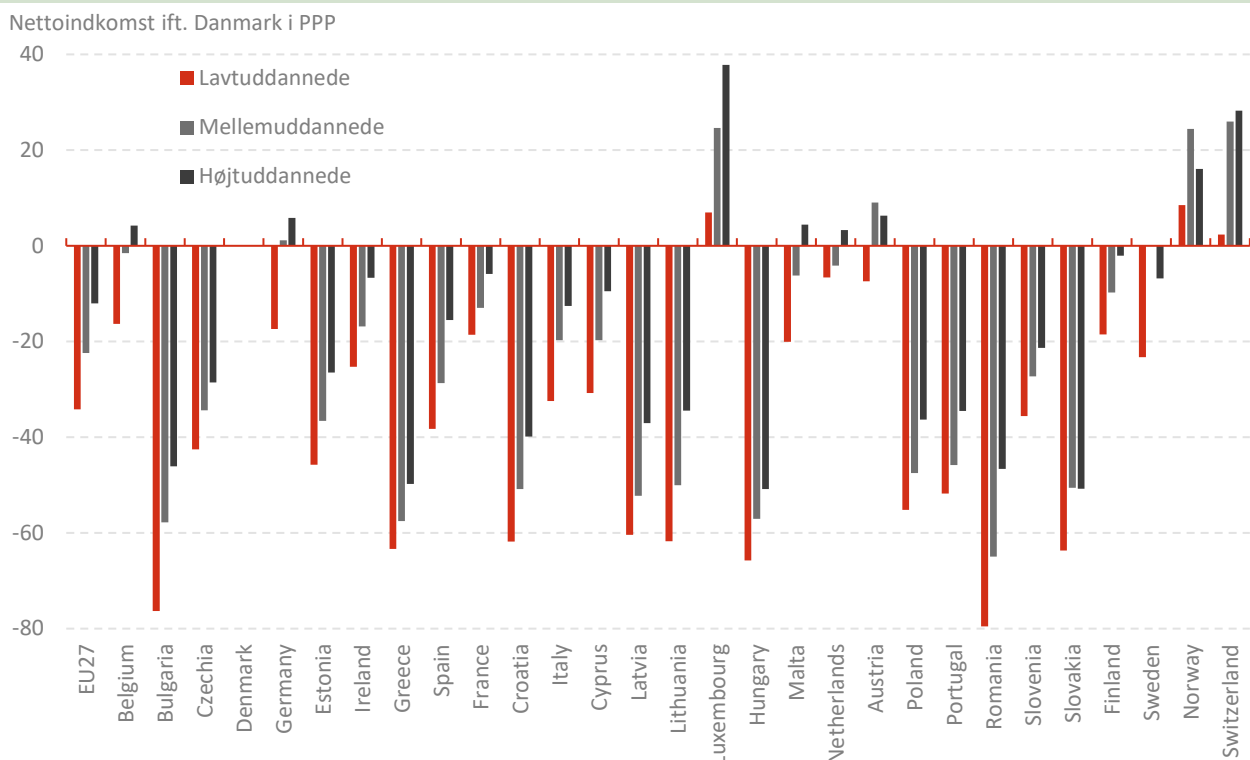
VI TABER KONKURRENCEEVNE PÅ DET EUROPÆISKE JOBMARKED

Danmark er på mange måder et attraktivt land for udlændinge at arbejde i. Vores høje indkomstniveau har særligt været med til at trække personer fra østeuropæiske lande til Danmark. Omvendt trækker høje skatter og høje leveomkostninger ned i vores konkurrenceevne. Desuden trækker den flade lønfordeling ned, når det handler om at tiltrække talenter, specialister og andre højtloønnede, da de ofte kan få højere indkomst efter skat i andre europæiske lande.

Vi måler nu den købekraftskorrigerede nettoindkomst i andre europæiske lande ift. indkomsten i Danmark som udtryk for dansk jobkonkurrenceevne på det europæiske jobmarked. Er indkomsten i andre lande lavere end i Danmark, er det udtryk for en positiv dansk jobkonkurrenceevne.

Der er en meget klar tendens til, at vores jobkonkurrenceevne svækkes, jo højere op vi kommer i uddannelsesnivea, jf. figur 7. Det er naturligvis en konsekvens af den flade lønstruktur, der gør forskellen mellem høj og lav indkomst lille i Danmark, mens den ofte er højere i andre lande.

FIGUR 7: DANSKE INDKOMSTER SKILLER SIG MINDRE UD FRA EUROPÆISKE, JO HØJERE VI KOMMER OP I UDDANNELSESSKALAEN



Kilde: Eurostat

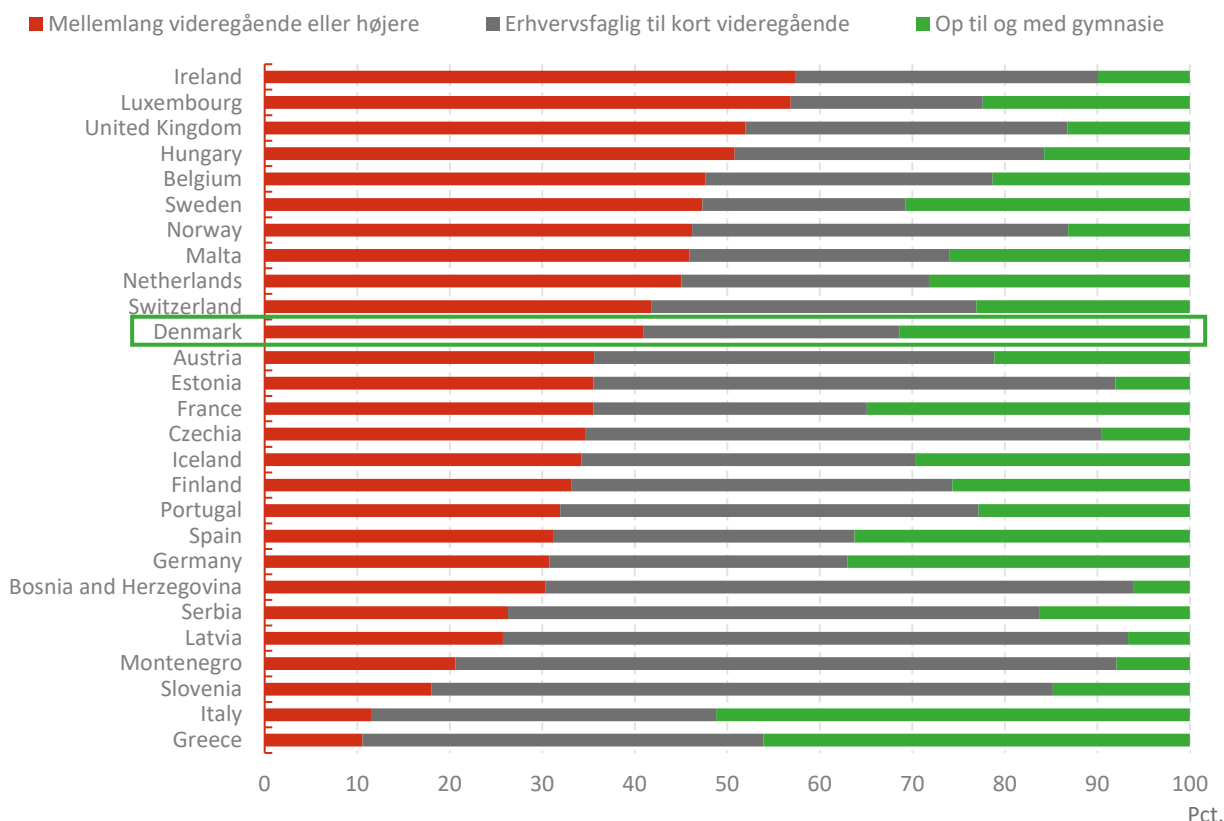
Note: Målt som den ækvivalerede nettoindkomst sat i forhold til Danmark

Lidt bedre end EU-gennemsnittet til at tiltrække højtuddannede

Ser vi på uddannelsesfordelingen af de udenlandske medarbejdere, er der dog en lille solstrålehistorie. For andelen af udenlandske beskæftigede, der har en mellemlang videregående

uddannelse eller højere, ligger i Danmark lidt over gennemsnittet sammenlignet med andre europæiske lande, jf. figur 8. Omvendt ligger andelen endnu højere i sammenlignelige lande som Holland, Sverige, Norge og Belgien, så der er bestemt plads til forbedringer, når det kommer til at tiltrække personer med længere uddannelser. Andelen med relativt lavt uddannelsesniveau ligger i Danmark i øvrigt ret højt, mens vi tiltrækker få med erhvervsfaglige eller korte videregående uddannelser. Ift. manglen på faglært arbejdskraft i Danmark er dette en interessant, negativ observation.

FIGUR 8: VI LIGGER HØJT I MIDTERFELTET IFT. ANDELEN AF DEN UDENLANDSKE ARBEJDSKRAFT, DER HAR HØJE UDDANNELSER



Kilde: ILO

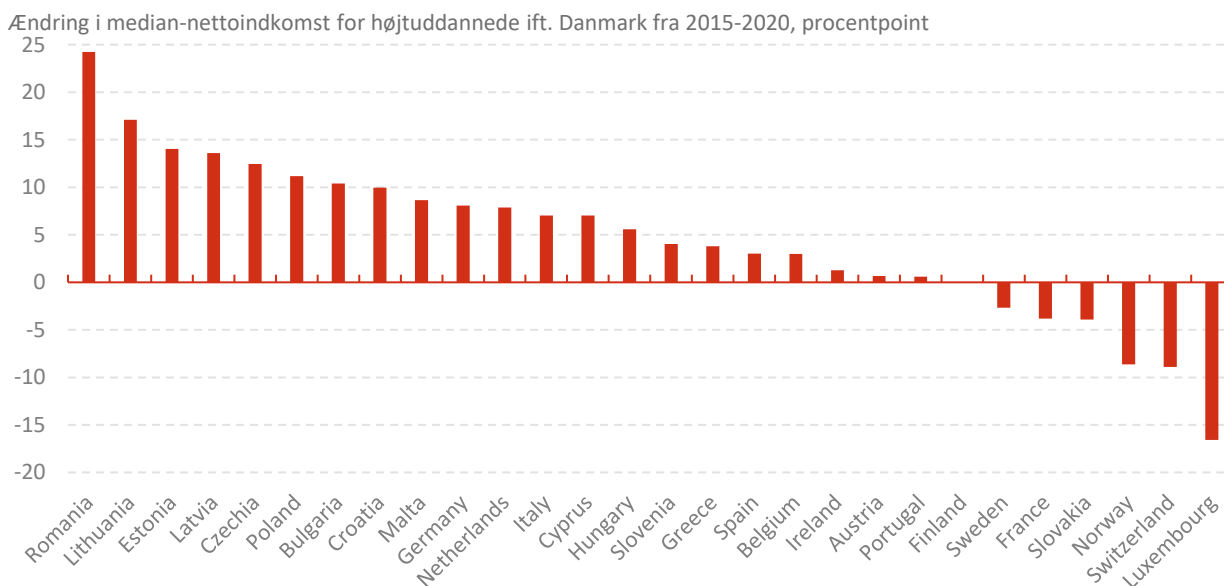
Note: Data for 2020 (2019 for UK)

Vi taber jobkonkurrence ift. de højtuddannede

For de højtuddannede har indkomsterne i langt de fleste europæiske lande dog nærmet sig de danske gennem de senere år. Fra 2015 til 2020 er nettoindkomsten for personer med høje uddannelser steget mere i 21 lande end i Danmark, mens danske indkomster kun er steget mere end i de resterende syv lande i vores opgørelse, jf. figur 9. De danske indkomster har hovedsageligt halet ind på lande, der ligger højere end i Danmark, jf. figur 7.

Der er med andre ord ingen hjælp at hente i indkomstudviklingerne i resten af EU ift. at stille det danske arbejdsmarked bedre i konkurrencen om den uddannede mobile arbejdskraft i Danmark.

FIGUR 9: INDKOMSTEN FOR HØJTUDDANNEDE ER STEGET MERE I DE FLESTE LANDE END I DANMARK DE SIDSTE FEM ÅR



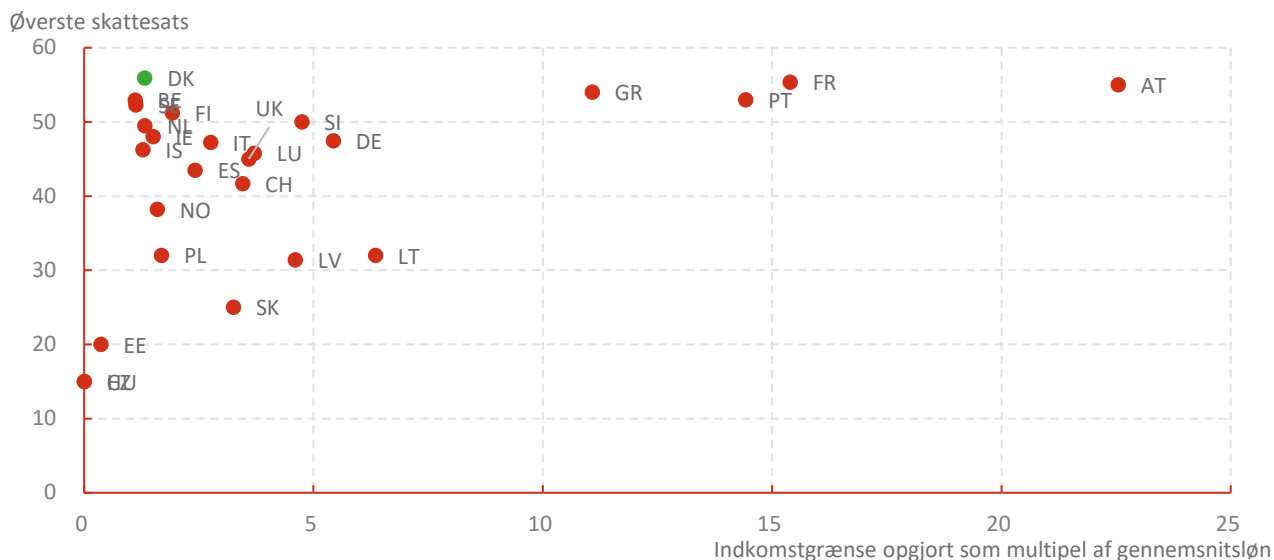
Kilde: Eurostat

Note: Målt som ændringen i den ækvivalerede nettoindkomst sat i forhold til Danmark mellem 2015 og 2020. For personer med mellemlangvideregående uddannelse eller højere

En af udfordringerne er den øverste personskattesats

Vi har brug for at stå bedre i konkurrencen med andre europæiske lande, når det kommer til at kunne tiltrække de rette hænder og hoveder til vores arbejdsmarked. En af udfordringerne er, at den øverste personskattesats er meget høj i Danmark sammenlignet med udlandet, samtidig med at progressionsgrænsen sætter ind ved relativt lave indkomster. Det fremgår af figur 10, der viser den øverste sats for personindkomst sammenholdt med, hvor høj en indkomst man skal tjene, for at ramme denne sats. Indkomstgrænsen er sat i forhold til gennemsnitslønnen. I Danmark svarer dette til 1,3 gange gennemsnitslønnen, eller 30 pct. højere end gennemsnitslønnen, jf. figur 10.

FIGUR 10: HØJ OG TIDLIG ØVERSTE SKATTESATS I DANMARK



Kilde: OECD: [Tax Database Update 2021 \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/tax/tax-database/)

Lavere skat får forskere og nøglemedarbejdere til landet

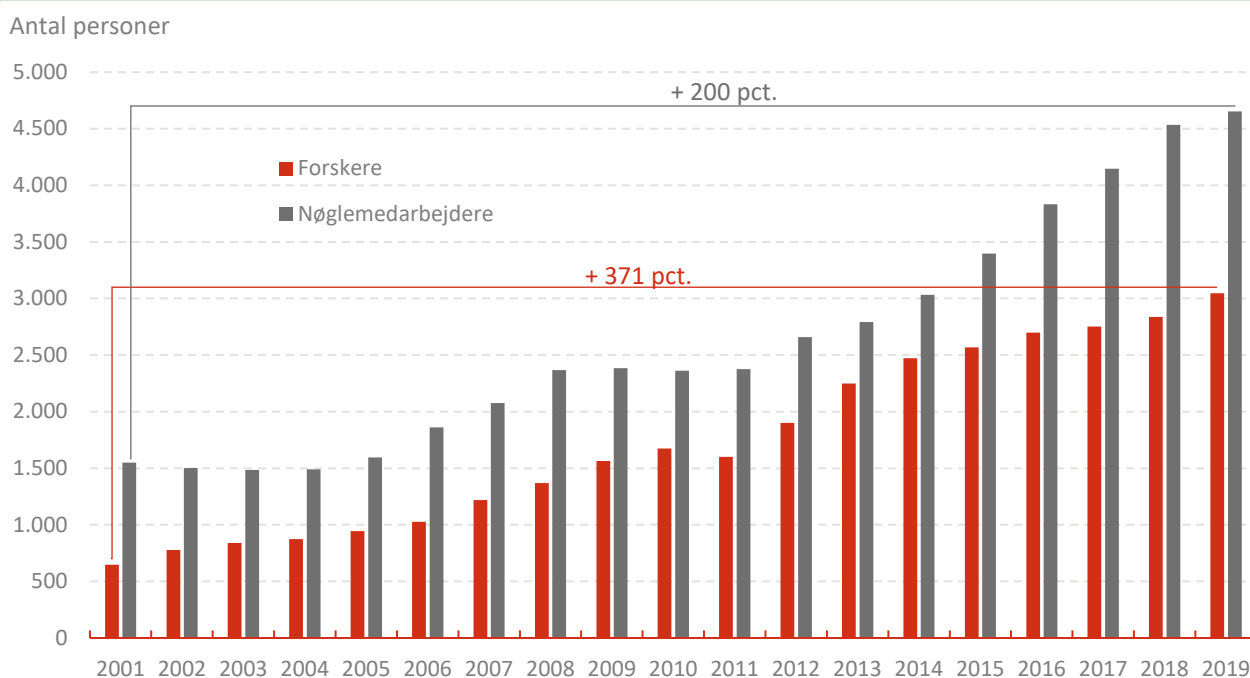
Samfundsgevinsterne ved, at vi som land kan tiltrække skarpe hoveder og lysende talenter er store – både for virksomheder og for statskassen. Mens adgangen til at arbejde i Danmark for udlændinge uden for EU er begrænset af de ordninger, vi gennemgik oven for, er der også ordninger, der er designet til at tiltrække bestemte typer arbejdskraft. Bruttoskatteordningen for forskere og nøglemedarbejdere – ofte lidt misvisende kaldet forskerskatteordningen – er en sådan ordning, der har til formål at tiltrække forskere og nøglemedarbejdere til danske universiteter og virksomheder gennem en lempelig beskatning i op til syv år.

Ordningen omfatter både nøglemedarbejdere og forskere, som rekrutteres i udlandet og ansættes i en dansk virksomhed eller ved en forskningsinstitution.⁵ Nøglemedarbejdere er medarbejdere, der modtager en løn, der opfylder vederlagskravet på 65.100 kr. Det er en forudsætning, at personen ikke inden for de seneste 10 år forud for ansættelsen har været fuldt eller begrænset skattepligtig til Danmark af lønindkomst eller indkomst ved selvstændig virksomhed, pension mv

Selvom ordningen i folkemunde går under navnet "forskerskatteordningen", er der faktisk flest personer på nøglemedarbejderdelen, jf. figur 11. Antallet af nøglemedarbejdere er steget fra 1.550 i 2001 til 4.653 i 2019, svarende til en stigning på 200 pct. på de 18 år. Antallet af forskere på ordningen er steget fra 647 i 2001 til 3.046 i 2019, hvilket er en stigning på 371 pct. Samlet set har der altså været en stigning på hele 5.502 personer fra 2001 til 2019, hvor der var 7.699 personer på ordningen. Det svarer til en stigning på 250 pct.⁶

Det er vanskeligt at vurdere, hvor afgørende denne ordning har været for tiltrækningen af de mange nøglemedarbejdere. Men ordningens stigende popularitet peger på, at skatteforhold er en del af beslutningen om at flytte til Danmark for mange meget højtlønnede udlændinge.

FIGUR 11: TREDOBLING AF NØGLEMEDARBEJDERE SIDEN 2001



Kilde: Skatteministeriet.

Note: Antal personer på Bruttoskatteordningen for forskere og nøglemedarbejdere. Ordningen blev indført i 1992, men Skatteministeriet opgør kun antallet af personer på ordningen fra og med 2001.

⁵ [Bruttoskatteordningen for forskere og nøglemedarbejdere - fakta og statistik | Skatteministeriet \(skm.dk\)](https://skatteministeriet.dk/bruttoskatteordningen-for-forskere-og-noeglemedarbejdere-fakta-og-statistik)

⁶ Se mere her: <https://axcelfuture.dk/s/Forskerskatteordningen-bliver-mere-og-mere-populr.pdf>

VEJEN TIL MERE UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT - BEHOV FOR NYTÆNKNING⁷

Hvis vi for alvor skal gøre det nemmere for danske virksomheder at tiltrække de rette medarbejdere, er der behov for nytænkning i politikken. Vi skal gøre det mere attraktivt for udlændinge at komme til Danmark, for som vi har vist, er vi faktisk dårligere end gennemsnittet i EU til at tiltrække udlændinge til vores arbejdsmarked. Fokus skal altså vendes fra hvordan flere KAN kommer hertil, til hvordan flere VIL komme hertil.

Vi har fx brug for mindre rigide regler og kortere sagsbehandlingstider. Dette gælder også for job- og opholdstilladelse for den medrejsende familie, for familiens trivsel er afgørende for, om medarbejderne har lyst til at blive i Danmark. Trives familien ikke – eller kan de ikke komme hertil pga. rigide regler – så tager de gode medarbejdere altså hjem igen.

Vi har også brug for en bedre jobkonkurrenceevne i Danmark, for vi er i skarp konkurrence med andre lande. Vi vinder på de bløde faktorer som work-life-balance, en grøn profil, u-hierarkisk arbejdsmarked mv. Det skal vi hverken undervurdere eller tage for givet. Men vi taber i konkurrencen om de mobile talenter og specialister, når det kommer til de økonomiske gevinster ved at tage til Danmark frem for mange andre europæiske lande. Her hjælper den høje topskat ikke - særligt når den sætter ind ved relativt lav løn sammenlignet med andre lande.

Vi skal blive bedre til at tiltrække udenlandske studerende - og få flere af dem til at blive! Samtidig skal nedlæggelsen af engelsksprogede uddannelser droppes og omgøres – vi skyder os selv i foden, når vi sætter barrierer op for dygtige unge fra udlandet.

Og endelig – vi bliver som samfund nødt til at få øjnene op for de gevinster, udenlandske kollegaer tilfører Danmark. Det er ikke nemt at løse med et politisk snuftag, for det handler om, hvordan vi taler om og behandler udlændinge i vores samfund. Men det er heller ikke uvæsentligt, for positive eller negative historier spredes blandt internationale *communities*, og det kan betyde, at den gode ansøger går andre veje.

Der er mange veje til mere udenlandsk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked. Vi fremlægger herunder en række tiltag, der kan gøres for at øge virksomhedernes muligheder for at tiltrække de rette medarbejdere. Forslagene er delt op i fire kategorier:

- 1) Forbedret jobkonkurrenceevne**
- 2) Mere konkurrencedygtige arbejdstilladelsesordninger**
- 3) Bedre fastholdelse**
- 4) Virksomhedernes eget ansvar**

⁷ Vores forslag til bedre adgang til udenlandsk arbejdskraft bygger i høj grad på en lang række samtaler med virksomheder og organisationer, der har klargjort mange af de barrierer, virksomheder møder i rekrutteringen af medarbejdere på tværs af brancher, geografi og kandidaters kompetencer.

FORBEDRET JOBKONKURRENCEEVNE

Vi er i skarp konkurrence med resten af Europa om de bedste mobile medarbejdere. Samtidig er vores jobkonkurrenceevne overfor særligt højtuddannede blevet svækket de senere år. Derfor er det afgørende, at vi forbedrer vores konkurrenceevne over for den højtuddannede og højproduktive arbejdskraft, der i særdeleshed skaber værdi og velstand for danske virksomheder og samfundet.

Indfør en talentskatteordning

Skal vi blive bedre til at tiltrække de bedste talenter til vores højproduktive virksomheder og start-upmiljøer, bør vi lade os inspirere af "forskarskatteordningen", der har været en stor succes ift. til rekrutteringen af topledere og højtloønnede specialister, som oppebærer en rigtig høj løn i Danmark, jf. oven for. En lignende men mindre omfattende ordning for talenter og specialister, der ikke opfylder kravene til "forskarskatteordningen", bør derfor indføres.

Vi foreslår derfor, **at der indføres en Talentskatteordning, hvor personer på ordningen fritages for at betale topskat de første fem år på det danske arbejdsmarked. Ordningen skal gælde for personer, der ikke har haft ophold eller været i arbejde i Danmark de seneste fem år.** Ordningen skal dermed også gælde danskere, der har boet og arbejdet i udlandet mindst fem år før tilbagekomsten til det danske arbejdsmarked.

Vi vurderer, at der pt. er ca. 40.000 erhvervsindvandrere med en indkomst over topskattegrænsen.⁸ En mindre del heraf vil opfylde lønkriterierne for den mere lukrative "forskarskatteordning". På baggrund af data for lønfordelingen på det danske arbejdsmarked vurderer vi, at det maksimalt er en fjerdedel. Omvendt må man ikke have haft indkomst i Danmark i 10 forud for ansættelsen på forskarskatteordningen, hvilket vil afholde en mindre andel fra at kunne benytte ordningen. Desuden indebærer vores forslag også, at medarbejderen initialt kan ansættes til en løn under topskattegrænsen, men fortsat benytte ordningen, hvis lønnen stiger til over topskattegrænsen inden for ansættelsens første fem år.

Sammenlignet med de knap 1.650 personer på beløbsordningen og fasttrackordningen med en løn tæt på beløbsgrænsen, jf. oven for, vurderer vi, at potentialet ved at forbedre tiltrækningen af personer med høj løn er langt større end en lavere beløbsgrænsen. Det skyldes også, at det også har betydning for EU-borgere.

Selvom forslaget vil have en negativ provenuvirkning fra de personer, der alligevel ville være kommet til Danmark og betalt topskat, vurderer vi, at forslaget vil have en positiv provenuvirkning. Det skyldes, at skatteprovenuet fra bare en enkelt ny ansættelse som følge af ordningen vil i gennemsnit kunne betale for det tabte topskatteprovenu fra 36 personer, der var kommet alligevel. Vi uddyber denne beregning i appendikset.

⁸ Dette gør vi på baggrund af indkomstfordelingen for erhvervsindvandrere i 2016 regnet på individdata fra Danmarks Statistik. Her havde 22 pct. en indkomst på topskattegrænsen eller over (vi ser bort fra studerende). Med et gennemsnitligt antal erhvervsindvandrere bortset fra personer med studie som ophold på 210.000 i 2021, svarer 20 pct. af dette til godt 40.000 personer.

Fjern uhensigtsmæssigheder i ”forskerskatteordningen”

”Forskerskatteordningen” har været en succes ift. at forbedre vores muligheder for at tiltrække højtlonnede virksomhedsledere og specialister. Der er dog visse uhensigtsmæssigheder, der gør ordningen unødvendig rigid og dermed begrænser ordningens succes.

Vi foreslår, at **indkomsten, der dækkes af ”forskerskatteordningen”, skal omfatte al indkomst, herunder aktieafløbning og anden B-indkomst.** I dag beskattes sådan indkomst efter normale skatteregler, men det er ikke usædvanligt, at fx topledere har en væsentlig kapitalindkomst. Når dette fx beskattes med den høje danske aktiebeskatning, øger det kravet til grundlønnen i den danske virksomhed, for at gøre ansættelsen konkurrencedygtig.

Vi foreslår også, at **kravet om 10 år uden løn i Danmark gøres mere fleksibel.** Fx skal indkomst fra bestyrelsesposter i danske selskaber accepteres, ligesom korte ansættelser fx i forbindelse med udstationeringer skal accepteres. Det er fornuftsstridigt, at fx en enkelt bestyrelsespost i en dansk virksomhed afskærer personen fra at benytte ordningen. Det samme gælder fx specialister, der har løst en mindre konsulentopgave for en dansk virksomhed.

Disse betingelser skal også gælde vores forslag om en Talentskatteordning.

Bedre branding af dansk arbejdsmarked

Det danske arbejdsmarked har meget at byde på, som ligger ud over det rent monetære. Det gælder fx god work-life-balance, u-hierarkiske strukturer mv. Desuden er det danske samfund og mange danske virksomheder frontløbere i både den grønne omstilling og digitalisering.

Desværre er der ikke nok kandidater i udlandet, der er opmærksom på de job- og levemuligheder, der er i Danmark. Vi foreslår derfor, at der **afsættes flere penge til kampagner i udlandet for Danmark som attraktivt land at bo og arbejde.** Dette kan ske gennem digitale kampagner og fx ved, at der **ved eksportfremstød i udlandet skal indgå elementer, der viser Danmark som attraktivt land at bo og arbejde.**

Indsatsen skal være vedvarende over flere år.

Flere engelsksprogede uddannelser – ikke færre

Som vi viser oven for, er udenlandske studerende en af de vigtigste kilder til udenlandsk arbejdskraft fra 3. lande. Selvom udenlandske studerende koster penge for det danske samfund, så er de faktisk samlet set nettobidragssydere til statskassen.⁹ Vi foreslår derfor, at **nedlæggelsen af engelsksprogede uddannelser skal stoppes, og flere skal oprettes, så vi kan tiltrække flere udenlandske studerende.**

Arbejdskraft i erhvervsudspil

Når politikerne kommer med udspil, der skal gøre erhvervslivet eller specifikke brancher mere konkurrencedygtige, mangler oftest et fokus på de kloge hoveder, der skal sikre konkurrenceevnen. Vi foreslår derfor, at **forbedret adgang til de rette kompetencer skal være en integreret del af ethvert erhvervsudspil, der har til formål at øge konkurrenceevnen for hele eller dele af dansk erhvervsliv.**

⁹ [Flere internationale studerende skal blive og arbejde i Danmark efter studierne — Uddannelses- og Forskningsministeriet \(ufm.dk\)](#)

Engelsk i det offentlige

Der er meget erhvervsrettet kommunikation fra det offentlige, der foregår på dansk, og det hæmmer muligheden for at få løst opgaver af danske virksomheder med udenlandske medarbejdere ansat. **Vi forslår derfor, at kommunikationen med det offentlige skal kunne foregå på engelsk.** Det gælder også i fx udbuds- og kontraktmaterialer på offentlige opgaver, så de kan løses af personer uden dansk kundskaber.

MERE KONKURRENCEDYGTIGE ARBEJDSTILLADELSESORDNINGER

Som vi illustrerer i figur 6, er der et væld af arbejdstilladelsesordninger for personer fra 3. lande, og ofte er disse ordninger, og administrationen heraf, en hæmsko for en smidig og succesfuld rekruttering og fastholdelse. Det er afgørende, at disse ordninger forbedres, så det ikke er unødvendige regler eller administrationspraksis, der afholder virksomheder fra at få den nødvendige arbejdskraft.

Sagsbehandlingsgaranti

For lange sagsbehandlingstider giver usikkerhed for både kandidaten og virksomheden, og giver en risiko for, at ansættelsen afbrydes inden den er gået i gang. Vi foreslår derfor, at der skal være **en garanti for færdig sagsbehandling for ansøgning om arbejdstilladelse på 1-1½ måned.** Overholdes dette ikke, er arbejdstilladelsen tildelt, og der skal være ekstraordinære forhold, der gør, at den annulleres.

En lignende garanti skal gælde ift. opholdstilladelse for familier til en person, der har opnået arbejdstilladelse. Er det for svært eller usikkert at få familien til, øger det nemlig risikoen for, at ansættelsen afbrydes.

Samtidig foreslår vi, at **det bliver muligt for virksomheder at logge ind på SIRI og følge sagsprocessen for den potentielle medarbejder og familie.** Det reducerer usikkerheden hos virksomheden og medarbejderen og mindsker risikoen for, at rekrutteringen afbrydes.

Smidiggør praktiske forhold

Der er en række praktiske forhold, der besværliggør den hurtige og effektive rekruttering. Disse forhold bør gøres mere smidige. Vi forslår, at det bliver **muligt at sikre cpr/skattenummer, dansk bankkonto mv. på ambassade/repræsentation i udlandet forud for ansættelsen.** Og hvis ikke der er politisk appetit på at fjerne kravet om en dansk bankkonto, skal **det gøres mere fleksibel – fx i løbet af ansættelsens første 3-6 lønudbetalinger.**

Fasttrackordning for flere virksomheder

Fasttrackordningen er en værdifuld ordning for mange virksomheder, da det reducerer

bureaukratiet ved international rekruttering betragteligt. De nuværende regler betyder, at en virksomhed skal have 20 ansatte for at kunne blive certificeret til fasttrackordningen. Dette sænkes med den nylige politiske aftale til 10 ansatte, men vi foreslår, at **fasttrackordningen gøres tilgængelig for virksomheder med ned til 5 ansatte.**

Bedre fasttrackordning

Fasttrackcertificerede virksomheder har bevist gennem certificeringen, at de overholder danske arbejdsmarkedsforhold. Derfor bør ordningen ikke ledsages af nogle af de kontrolmekanismer, der er i andre arbejdstilladelsesordninger. Vi foreslår derfor, at **kravet om dansk bankkonto fjernes for Fasttrackcertificerede virksomheder.** Desuden foreslår vi, at **kravet om selvstændig arbejdstilladelse for familiemedlemmer ved ansættelse i samme koncern/tæt tilknyttet virksomhed droppes.**

Fasttrack for familier

En af de vigtigste parametre for, at en virksomhed kan fastholde udenlandske medarbejdere, er familiens trivsel. Samtidig tager det værdifuld tid og mentale ressourcer fra medarbejderen, hvis familiens situation i Danmark er uafklaret. Derfor er det vigtigt, at familien hurtigt får tildelt opholdstilladelse, når en medarbejder får arbejdstilladelse i Danmark. Vi foreslår derfor, at der **indføres en "fasttrackordning for familier" til ansatte i certificerede virksomheder**, som fx er tilsvarende "hurtig jobstart" i fasttrackordningen. "Hurtig jobstart" giver mulighed for en sagsbehandlingstid på få dage, hvis der er behov for at ansættelsen effektueres med meget kort tid.

Genbesøg praksis for "sædvanlige forhold" ift. ansættelse

Arbejdstilladelser afhænger oftest af, at ansættelsen er på "sædvanlige arbejdsmarkedsforhold". Men dette er ofte afhængig af geografiske placeringer af arbejdspladsen, da lønniveauet for sammenlignelige stillinger ofte er højere i København end i andre dele af landet (for bl.a. at kompensere for højere boligudgifter mv). Vi foreslår derfor, at **praksis for "sædvanlige forhold" genbesøges**, så der tages mere højde for sådanne forhold.

Desuden støder nogle virksomheder ind i problemet, at en løn på 20 pct. over medianlønnen for en given stilling kategoriseres som uden for sædvanlige forhold. Det er fx et problem, hvis en så høj løn er et krav for at opfylde beløbsgrænsen. **Vi foreslår derfor, at denne mekanisme fjernes som karakteristisk af usædvanlige forhold.**

Mindre rigide regler for lærlinge i Positivlisten for faglærte

Positivlisten for faglærte åbner op for ansættelser til faglærte funktioner, der ikke begrænses af beløbsgrænsen. Men reglerne er i visse tilfælde for rigide, da der fx er et krav om, at virksomheden skal opfylde målet for lærlinge og elever, uanset om der er ledige lærlinge eller ej. Vi foreslår, at **reglerne for lærlinge i Positivlisten for faglærte gøres mere fleksible, så de tager højde for fx situationer med mangel på lærlinge.**

Genindfør Greencard-ordningen i en revideret udgave

Igennem Greencard-ordningen, som blev afskaffet i juni 2016, kunne udlændinge få opholdstilladelse, hvis de havde tilstrækkeligt med point ifølge et pointskema, der gav point for uddannelse, jobberfaring, sprogkundskaber, tilpasningsevne og alder. Der var også krav til

minimumsindkomst ved ansøgning om forlængelse. Ordningen blev afskaffet, da personernes uddannelser ofte ikke blev brugt tilstrækkeligt. Vi foreslår, at **Greencardordningen genindføres i en revideret udgave, der sikrer, at den rammer behovet for uddannet arbejdskraft.**

Medtag aktieafløbning i lønberegningen

Mange virksomheder – særligt start-ups – har bedre muligheder for at tiltrække talenter, hvis de har mulighed for at tilbyde aflønning i form af aktier. Men denne aflønning indgår ikke i lønberegningen ift. ”sædvanlige danske forhold” og beløbsgrænsen. Dette reducerer virksomhedernes muligheder for at konkurrere med andre lande om de bedste ressourcer og talenter. Vi foreslår derfor, at det bliver **muligt at medtage aktieafløbning som en del af lønberegningen under beløbs- og fasttrackordningen.** Der udestår et arbejde med at fastlægge kriterierne for værdiansættelsen af disse aktier – og aktieoptionsprogrammer – for særligt unoterede selskaber.

Mindre rigide regler for ophold og arbejde

Det hænder, at opholds- og arbejdstilladelsen afvises pga. bagateller i lovgivningen. I dag bliver hver tiende ansøgning om permanent opholdstilladelse fra 3.-landspersoner, der er i landet på erhvervs- eller studieordninger, afvist.¹⁰ Det må være muligt at lave en administration af lovgivningen, hvor der gives plads til, at ikke alle detaljer er opfyldt. Vi foreslår, at **der laves en grundig og uvildig analyse af baggrunden for afslag på arbejds- og opholdstilladelser (såvel midlertidige som permanente), for at identificere bagateller og uhensigtsmæssigheder bag afslagene.**

BEDRE FASTHOLDELSE

Når først de udenlandske medarbejdere og studerende er i Danmark, er det vigtigt at vi er gode til at fastholde dem. Derfor er det vigtigt, at der er fokus på at tage godt imod de studerende og medarbejderne - og også deres familier. Et af de vigtigste parametre for, om medarbejderen trives i landet, er om den medrejsende familie trives.

Fokus på onboarding

Der er behov for en styrket indsats i kommunerne og lokalsamfundet for at ”onboard” udlændinge og deres familier. Vi foreslår derfor, at **alle kommuner med et vist antal erhvervsindvandrere skal have dedikerede medarbejdere til at hjælpe med både det praktiske og det sociale.**

¹⁰ Jf. Tal og fakta på udlændingeområdet 2020 og 2021 ([Publikationer \(us.dk\)](#)). Det har betydet 420 afvisninger de sidste 3 år af personer, der er kommet til landet for at læse eller arbejde.

Fastholdelse af udenlandske studerende

Udenlandske studerende på de danske uddannelsesinstitutioner har ofte et mindre netværk end danske unge, og dermed færre forudsætninger for at få det første job. Vi foreslår derfor, at **udenlandske studerende på danske videregående uddannelser automatisk tilbydes et karriereforløb, hvor de får rådgivning om det danske arbejdsmarked og kommer i kontakt med danske virksomheder.**

I dag skal internationale dimittender fra danske universiteter leve op til beløbsordningens lønkrav på pt. 448.000 kr. (som nedsættes i tre år til 375.000) allerede efter 2-3 år. Det er en meget kort periode at oparbejde så høj en løn. Vi foreslår derfor, at **lønkravet skal indføres gradvist over 6 år i stedet for de 2-3 år.**

VIRKSOMHEDERNES EGET ANSVAR

Virksomhederne og deres erhvervsorganisationer har selv et ansvar for at blive bedre til at rekruttere internationalt og sikre, at rekrutteringerne bliver succesfulde.

Erhvervsorganisationer skal informere om ordninger

Der er en lang række arbejdstilladelsesordninger, der bliver brugt i meget begrænset omfang. Dette skyldes delvist, at nogle af ordningerne ganske enkelt ikke er kendt blandt virksomhederne. **Erhvervsorganisationerne skal derfor gøre en mere målrettet og vedvarende indsats for at informere og vejlede om de tilgængelige erhvervsordninger.**

Fokus på onboarding

Som nævnt oven for er velkomsten af både den udenlandske medarbejder og dennes familie afgørende for den succesfulde rekruttering og efterfølgende fastholdelse. **Virksomheder, der rekrutterer fra udlandet, skal selv gøre en indsats for at onboarde både medarbejderen og eventuel familie.** Det er ikke kun en kommunal opgave.

Virksomhedens kultur

At bringe en udenlandsk medarbejder ind på arbejdspladsen kan ofte være en stor ændring for de eksisterende medarbejdere – særligt hvis det er første udenlandske rekruttering. Sproget er fx ofte en barriere, og det kræver en stor indsats at få de eksisterende medarbejdere med på fx at skifte fra dansk til engelsk. Dette er bare ét eksempel på mulige nødvendige kulturændringer. **Virksomhederne skal derfor sikre sig, at kulturen på arbejdspladsen er klar til at imødekomme og værdsætte medarbejdere fra udlandet og den diversitet, det medfører.**

Ansvar for branding

Ligesom det officielle Danmark har en opgave i at brande Danmark som et attraktivt land at arbejde i, har virksomhederne også en opgave. Selvom en udlænding får første job i Danmark i en anden branche eller hos en konkurrent, vil det være nemmere for personen at tage næste skridt i karrieren i en ny dansk virksomhed. **Danske virksomheder skal derfor påtage sig et ansvar for at brande Danmark som et attraktivt land at bo og arbejde i – også selvom det ikke lige er overfor en konkret kandidat.**

Jobopslag på engelsk og i EURES

Danske virksomheder har også et ansvar for at søge bredt nok i jagten på den efterspurgte arbejdskraft. **Virksomheder skal derfor i højere grad slå stillinger op på engelsk og benytte den fælleseuropæiske jobportal EURES.**

KONTAKT
JENS HJARSBECH
CHEFØKONOM
TLF. 26 19 65 25
JH@AXSELFUTURE.DK
[LINKEDIN.COM/IN/JENSUHJARSBECH/](https://www.linkedin.com/in/jensuhjarsbech/)

APPENDIKS – PROVENUBEREGNINGER AF TALENTSKATTEORDNINGEN

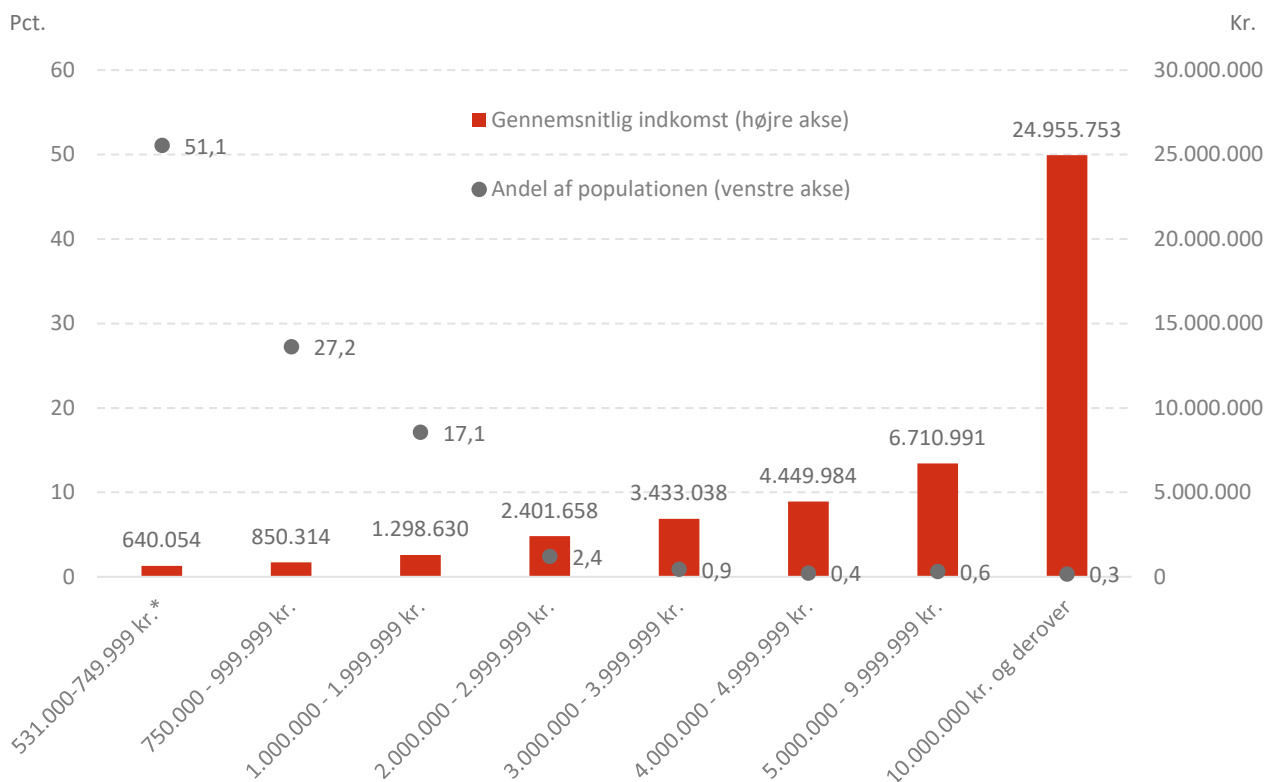
For at vurdere provenugevinsten ved en ekstra rekruttering pga. Talentskatteordningen i forhold til provenutabet ved en rekruttering, der var sket alligevel, tager vi udgangspunkt i indkomstfordelingen på det danske arbejdsmarked.

I 2020 (senest tilgængelige data) var der ifølge Danmarks Statistik 880.000 personer med årlig en indkomst over 500.000 kr. Topskattegrænsen i 2020 var på 531.000, og samtidig opgør skatteministeriet antallet af topskatteydere til 518.000.

Vi tager derfor udgangspunkt i en tilpasset indkomstfordeling som vist i figur A. Antallet af personer i det nederste interval er residualberegnet ud fra antallet af topskatteydere og personer i de andre indkomstgrupper. Gennemsnitslønnen i det nederste interval er ligeledes estimeret ud fra gennemsnitsindkomsten i de andre indkomstintervaller set i forhold til intervallets bund.

Langt de fleste personer ligger i den nederste og anden nederste indkomstgruppe, og kommer vi over en indkomst på 2 mio. kr. er der kun 4,6 pct. af populationen tilbage.

FIGUR A: INDKOMSTFORDELINGEN FOR PERSONER MED INDKOMSTER OVER TOPSKATTEGRÆNSEN I 2020



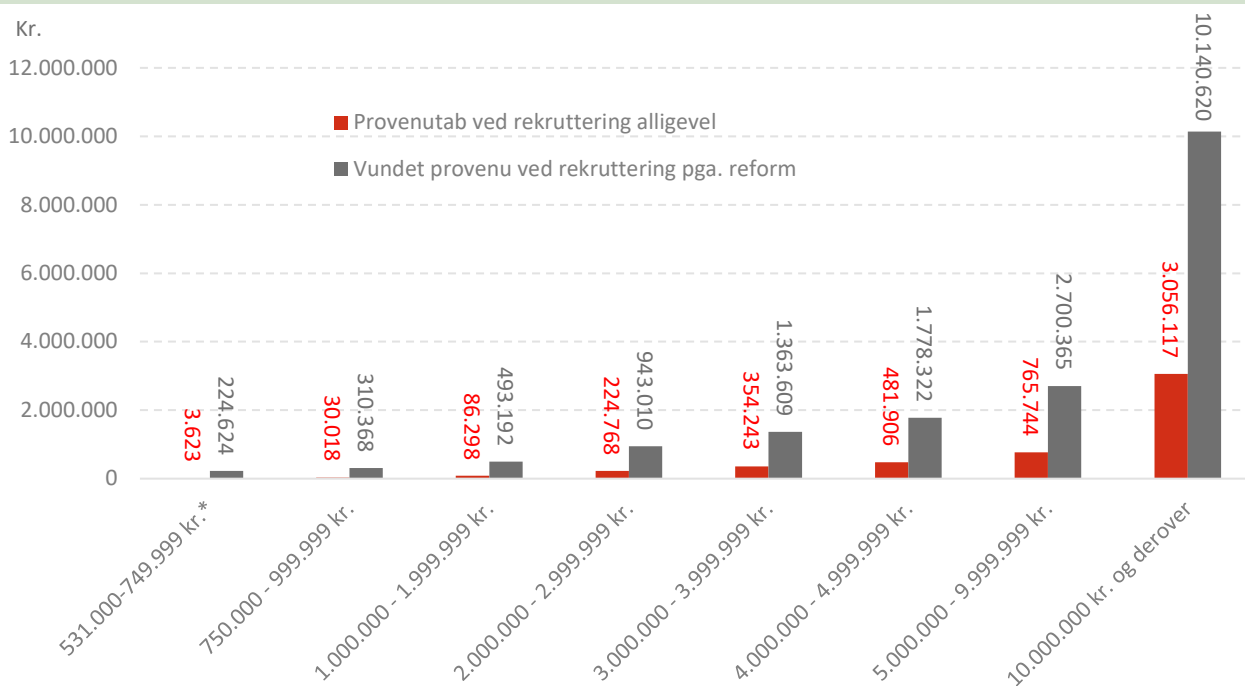
Kilde: Danmarks Statistik, Skatteministeriet og egne beregninger.

Note: Antallet af personer i det nederste interval er residualberegnet ud fra antallet af topskatteydere og personer i de andre indkomstgrupper. Gennemsnitslønnen i det nederste interval er ligeledes estimeret ud fra gennemsnitsindkomsten i de andre indkomstintervaller set i forhold til intervallets bund.

Ud fra denne lønfordeling kan vi beregne den gennemsnitlige skatteprovenugevinst ved, at en person bliver ansat på Talentskatteordningen sammenholdt med tabet af topskatteprovenu ved, at en person, der alligevel var kommet hertil, kommer på ordningen.

Gevinsten er naturligt nok langt højere end provenutabet, jf. figur B, da gevinsten er den samlede indkomstskat bortset fra topskatten. Samtidig bliver forskellen mellem gevinst og tab mindre med stigende indkomst, da topskatten udgør en større del af den samlede skattebetaling, jo højere indkomsten er.

FIGUR B: PROVENUTAB OG PROVENUGEVINST



Kilde: Danmarks Statistik, Skatteministeriet og egne beregninger
 Note: Se figur A

På baggrund af provenuforskellene i figur B kan vi beregne, hvor mange "rekrutteringer alligevel", en enkelt ny rekruttering på grund af Talentskatteordningen kan betale for. I den nederste indkomstgruppe kan en enkelt rekruttering betale for hele 62 "rekrutteringer alligevel" i samme indkomstgruppe. Dette antal aftager naturligvis med stigende indkomst.

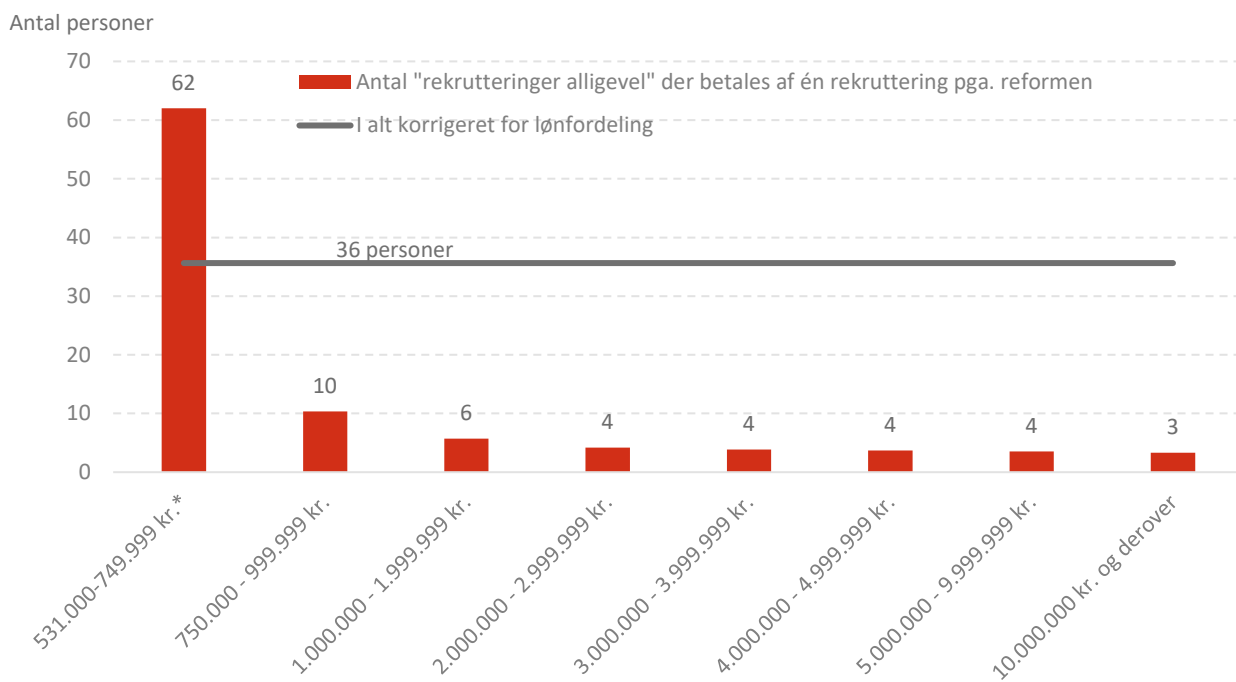
Tager vi højde for indkomstfordelingen i 2020, jf. figur A, kan en enkelt rekruttering pga. Talentskatteordning i gennemsnit betale for tabet af topskatteprovenuet fra 36 rekrutteringer, der var sket alligevel.

Dette skøn tager dog ikke højde for, at personerne også trækker på de offentlige ydelser, hvilket isoleret set trækker gevinsten ned. Dog er det veldokumenteret, at højt betalte udlændinge på det danske arbejdsmarked er en væsentlig nettogevinst for de offentlige kasser.

Samtidig tager beregningerne ikke højde for, at nogle af personerne vil komme på "forskerskatteordningen" frem for Talentskatteordningen. Derfor vil den reelle population i beregningen have større vægt i den lave ende af indkomstfordelingen, hvor gevinsten er større set i forhold til provenutabet.

Endelig indeholder beregningerne ikke de ekstra skattegevinster der sker ved, at personerne betaler moms af deres forbrug i Danmark, og dermed reelt betaler en højere skat end bare indkomstskatten.

FIGUR C: EN EKSTRA REKRUTTERING PGA. TALENSKATTEORDNINGEN KAN BETALE FOR 36, DER VAR KOMMET ALLIGEVEL



Kilde: Danmarks Statistik, Skatteministeriet og egne beregninger
Note: Se figur A