



---

# UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT PÅ DET DANSKE ARBEJDSMARKED

December 2018

UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT  
PÅ DET DANSKE ARBEJDSMARKED 2018  
© Dansk Arbejdsgiverforening

Ansvarsh. red. Jens Troldborg

Grafisk produktion: Dansk Arbejdsgiverforening  
Udgiven: December 2018

# INDHOLD

1. Udlændinge i Danmark .....	5
2. Store gevinster ved udenlandsk arbejdskraft .....	10
3. Udenlandsk arbejdskraft fra Norden og EU-lande.....	13
4. Udenlandsk arbejdskraft fra lande uden for EU .....	16
5. Stigende problemer med mangel på arbejdskraft.....	19
6. Tre forslag til løsninger .....	24
Litteraturliste .....	25
Bilag – Erhvervsordninger for udlændinge uden for EU.....	26

## Udenlandsk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked

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

Udlændinge fra EU-lande og lande uden for EU, som opholder sig i Danmark for at arbejde, er en stor gevinst for virksomheder og de offentlige kasser i Danmark. Denne gruppe er særlig vigtig i den nuværende situation på det danske arbejdsmarked, hvor mange virksomheder har problemer med at finde medarbejdere.

DA ønsker, at der politisk bliver skabt bedre muligheder for at kvalificerede udenlandske medarbejdere fra lande uden for EU kan komme til Danmark gennem følgende initiativer:

1. Reducere indtægtskravet i beløbsordningen til 325.000 kr.
2. Mulighed for at faglærte stillinger kan komme på positivlisten på områder, hvor virksomheder har svært ved at finde kvalificerede medarbejdere.
3. Væk med bureaukratiske snubletråde, som besværliggør virksomheders brug af udenlandsk arbejdskraft.

## 1. Udlændinge i Danmark

### **Forskellige årsager til, at udlændinge er i Danmark**

Ud af Danmarks samlede befolkning på 5,8 mio. udgør indvandrere og efterkommere 13 pct. af befolkningen, hvilket svarer til ca. 770.000 personer. Danmark Statistik definerer indvandrere, som personer, der er født i udlandet, hvor ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark og efterkommere som født i Danmark, hvor ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark.

Indvandrere eller udlændinge bliver typisk opdelt efter geografisk oprindelse, hvor der skelnes mellem vestlige og ikke-vestlige udlændinge.

Opgørelse af udlændinge efter geografisk oprindelse siger imidlertid ikke noget om årsagerne til, at de er i Danmark, herunder om de er udenlandske statsborgere og har et særligt opholdsgrundlag. Det betyder, at udlændinge opdelt efter oprindelse bliver blandet sammen, uanset at der er meget forskellige grunde til, at de opholder sig i landet.

For at få et mere præcist billede af udlændinge i Danmark er det derfor væsentligt at fokusere på årsagerne til, at udlændinge opholder sig i Danmark.

Udlændinge fra de nordiske lande (Finland, Island, Norge og Sverige) kan uden tilladelse opholde sig i Danmark efter særlige regler, som gælder for nordiske statsborgere.

Udlændinge fra EU-lande har ret til at opholde sig i Danmark i 3 måneder. Hvis opholdet er længere end 3 måneder, skal EU-borgere have et registreringsbevis, som er et opholdsdokument.

Et registreringsbevis er et bevis på de rettigheder, som EU-borgere har efter EU-reglerne om arbejdskraftens frie bevægelighed. Registreringsbeviset kræver, at EU-borgeren skal have lønnet arbejde, have påbegyndt en SU-berettiget uddannelse eller have tilstrækkelige midler til at forsørge sig selv.

Udlændinge fra lande uden for EU (tredjelande) skal søge om tilladelse til at opholde sig i Danmark.

De kan få en erhvervsmæssig tilladelse til at opholde sig i Danmark, hvis de har en ansættelseskontrakt med en virksomhed i Danmark.

Borgere uden for EU kan også få tilladelse til at studere i Danmark gennem en studieopholdstilladelse, og de kan få tilladelse til at opholde sig i Danmark, fordi de er flygtninge og søger beskyttelse i Danmark.

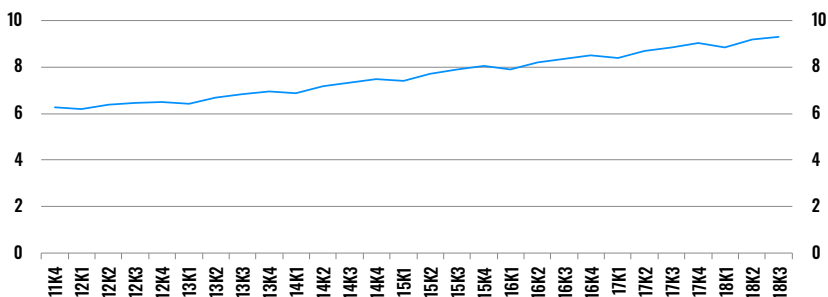
Endelig kan de få tilladelse til at opholde sig i Danmark gennem en familiemæssig relation til enten danskere eller andre udlændinge i Danmark.

## Beskæftigede udlændinge i Danmark

Antallet af beskæftigede udlændinge i Danmark er steget gennem mange år. Der er ca. 215.000 fuldtidsbeskæftigede udenlandske statsborgere i Danmark, hvilket svarer til godt 9 pct. af alle fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere i Danmark, jf. figur 1.

Figur 1. Udenlandsk arbejdskraft spiller en større rolle

Udenlandsk arbejdskraft som andel af samlet lønmodtagerbeskæftigelse, pct.



Anm.: Udenlandsk arbejdskraft og den samlede lønmodtagerbeskæftigelse er begge opgjort i fuldtidspersoner og ikke-sæsonkorrigeret. Udenlandsk arbejdskraft er ekskl. udenlandske arbejdstagere og selvstændige registreret i registret for udenlandske tjenesteydere (RUT).

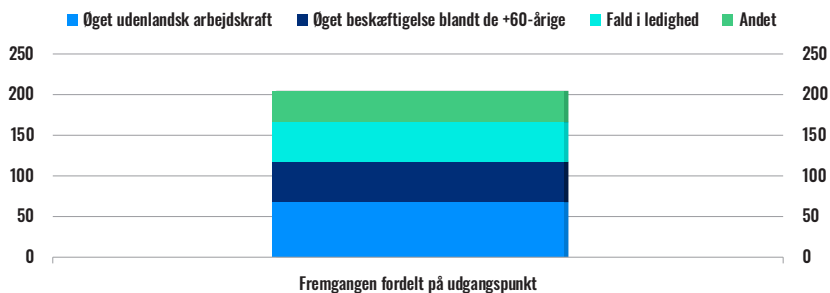
Kilde.: Danmarks Statistik (Beskæftigelse for Lønmodtagere) og Jobindsats.

De seneste 5 år er beskæftigelsen på det danske arbejdsmarked steget med ca. 200.000 personer. Det betyder, at der i dag er rekordmange personer beskæftiget i Danmark, ca. 2.760.100 personer (september 2018).

Selvom antallet af udenlandske medarbejdere er stigende i Danmark, er de seneste 5 års opgang i beskæftigelsen ikke gået til udlændinge, der har fået job på bekostning af danskere. Tværtimod er beskæftigelsen steget markant både blandt danskere over 60 år og danskere, der er gået fra ledighed i beskæftigelse samtidig med, at der også er kommet flere udlændinge i beskæftigelse, jf. figur 2.

Figur 2. 200.000 flere job til både danskere og udlændinge

1.000 personer



Anm.: Ændringer siden 1. kvartal 2013 til 1. kvartal 2018. Ændringen i udenlandsk arbejdskraft samt ledigheden gælder 16-59-årige for at undgå overlap mellem disse grupper og de 60-årige eller ældre i beskæftigelse. Kategorien Andet dækker over personer, der træder ind på arbejdsmarkedet, f.eks. fra offentlige indkomstoverførsler, og fungerer endvidere som residual i forhold til, at beskæftigelsen måles i personer og omfatter selvstændige og personer på orlov, hvorimod kategorierne Udenlandsk arbejdskraft (lønmotagere), Beskæftigelsen blandt ældre (lønmotagere) og Ledigheden måles i fuldtidspersoner.

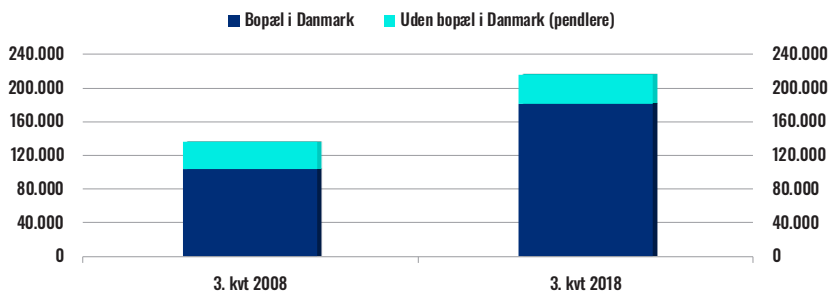
Kilde.: Nationalbanken – Analyse, september 2018, nr. 13.

Flere og flere af de udenlandske medarbejdere, der kommer til Danmark for at arbejde, etablerer sig med bopæl i Danmark frem for at blive boende i deres hjemland og pendle til Danmark.

Siden 2008 er der sket en stigning på 77.000 udenlandske medarbejdere, som bor i Danmark. Det svarer til ca. 84 pct. af alle udenlandske medarbejdere på det danske arbejdsmarked. I alt boede 104.000 i Danmark i 2008, mens 181.000 bor i Danmark i 2018, jf. figur 3.

**Figur 3. Flere udenlandske medarbejdere bosætter sig i Danmark**

**Antal udenlandske medarbejdere i Danmark, fuldtidsbeskæftigede**



Anm.: Udenlandske arbejdstagere og selvstændige registreret i Registeret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) indgår i målingen fra 1. januar 2011. Det betyder, at flere personer uden bopæl i Danmark er med i 2018 end i 2008. I 2. kvartal 2018 var 6.160 fuldtidsbeskæftigede registreret i RUT.

Kilde: jobindsats.dk.

Af de 216.000 udenlandske medarbejdere er langt størstedelen fra EU og Norden, mens godt 16.000 er fra lande uden for EU, der sammen med deres medfølgende familie har fået opholdstilladelse gennem en erhvervsordning. De 16.000 udgør 7,5 pct. af den samlede fuldtidsbeskæftigede udenlandske arbejdskraft i Danmark, jf. tabel 1.



**Tabel 1. Udenlandske medarbejdere i Danmark**

Opholdsgrundlag, 3 kv. 2018	Fuldtidsbeskæftigede	Andel, pct.
<b>EU/EØS i alt (inkl. Norden)</b>	<b>137.883</b>	<b>63,8</b>
- Beskæftigelse	54.937	25,4
- Studie	6.156	2,8
- RUT	5.485	2,5
- Øvrige med lønindkomst	55.255	25,6
<b>Tredjelande i alt</b>	<b>44.297</b>	<b>20,5</b>
- Erhvervsordninger	16.137	7,5
- Studie	4.659	2,2
- RUT	471	0,2
- Øvrige med lønindkomst	17.579	8,1
<b>Permanent opholdstilladelse (tredjelande)</b>	<b>12.744</b>	<b>5,9</b>
<b>Familiesammenføring (både EU og tredje-lande)</b>	<b>11.775</b>	<b>5,4</b>
<b>Asyl</b>	<b>9.481</b>	<b>4,4</b>
<b>Fuldtidsbeskæftigede i alt</b>	<b>216.180</b>	<b>100,0</b>

Anm.: Opgørelsen inkluderer både personer med bopæl i Danmark og pendlere. Kategorien "Øvrige med lønindkomst" indeholder udenlandske statsborgere, som har haft en lønindkomst i Danmark, men som ikke har fået udstedt et opholdsgrundlag til erhverv, studie, asyl, familiesammenføring eller en permanent (tidsbegrænset) opholdstilladelse i periode fra januar 2004 og frem. De er altså kommet til Danmark før 2004.

Kilde: Jobindsats.dk.

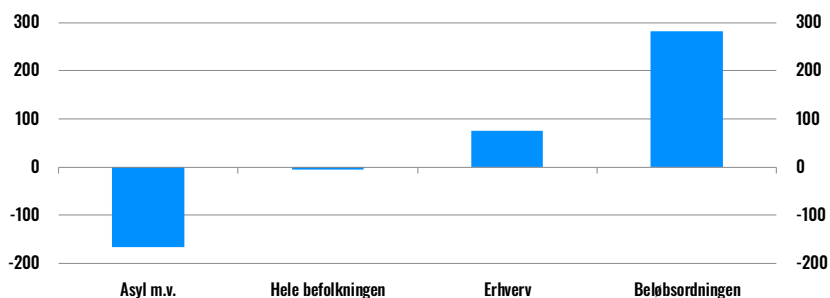
## 2. Store gevinster ved udenlandsk arbejdskraft

Udenlandsk arbejdskraft fra EU-lande og fra lande uden for EU, som har fået en erhvervsrettet tilladelse til at være i Danmark, er en stor gevinst for de offentlige kasser og dermed vores fælles velfærd. De 2 grupper bidrager i gennemsnit med 76.000 kr. årligt pr. person til de offentlige kasser.

Personer på beløbsordningen for personer fra lande uden for EU, er en særlig stor gevinst med et gennemsnitligt årligt bidrag til de offentlige kasser på ca. 280.000 kr., jf. figur 4.

**Figur 4. Stort overskud på udenlandske medarbejdere**

Nettobidrag til de offentlige finanser, 1.000 kr., gennemsnit, 2015



Anm.: "Erhverv" omfatter både EU-borgere med ophold på grund af arbejde og ikke-EU-borgere, der har erhvervmæssig opholdstilladelse.

Kilde.: Finansministeriet (2018), *Økonomisk analyse: Indvanderes nettobidrag til de offentlige finanser i 2015* og Finansministeriet (2018), *Analyser af ordninger til international rekruttering*.

Tilsvarende koster asylmodtagere og personer, der er familiesammenført til en asylmodtager, i gennemsnit 167.000 kr. årligt pr. person.

En del af forklaringen på den store gevinst er, at udlændinge fra EU og erhvervsordningerne trækker markant mindre på offentlige serviceydelser (læge, sygehus, skole, børnehave m.v.) og indkomstoverførsler end både danskere og flygtninge.

## Boks 1. Analyser af gevinster for statskassen af udenlandsk arbejdskraft

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

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

Rockwool Fonden opgjorde det gennemsnitlige årlige nettobidrag fra vestlige indvandrere til 19.000 kr. (Schultz-Nielsen 2014). Rockwool Fonden analyserede personer på baggrund af geografiske herkomst og ikke opholdsgrundlag.

Jan Rose Skaksen m.fl. har analyseret højtuddannet udenlandsk arbejdskraft og vist, at en gennemsnitlig højtuddannet indvandrer med partner, som bliver i Danmark i 8 år, over den periode vil bidrage med i alt 1,9 mio. kr. til de offentlige kasser (Skaksen 2011).

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

DEA analyserede i 2016 gevinsten af højtuddannede udlændinge fra hele verden, som kommer til Danmark – både med og uden familie (DEA 2016). Højtuddannede udlændinge uden familie yder et årligt nettobidrag på ca. 130.000 kr. til de offentlige kasser. Højtuddannede udlændinge, som medbringer familie, yder et endnu større årligt nettobidrag til de offentlige kasser på 220.000 kr., hvilket bl.a. skyldes, at ægtefællen ofte også er i beskæftigelse i Danmark.

Ud over indtægterne til statskassen er der en række øvrige gevinster ved udenlandsk arbejdskraft. De gevinster vedrører bl.a. øget beskæftigelse, øget velstand og forbedrede eksportmuligheder for mange af de virksomheder i Danmark, som bruger udenlandsk arbejdskraft.

Både beskæftigelsen og lønnen stiger i virksomheder, som bruger erhvervsordningerne i sammenligning med tilsvarende virksomheder, som ikke bruger erhvervsordningerne, jf. Damvad Analytics (2017).

Lønningerne i virksomheder, som bruger erhvervsordningerne, er i gennemsnit steget med 14 pct. mere end i virksomheder, der ikke bruger ordningerne.

Samtidig har virksomheder, der ansætter denne type af udenlandske medarbejdere, en signifikant større vækst i beskæftigelsen (50 pct.) end sammenlignelige virksomheder, der ikke har ansat udenlandske medarbejdere (10 pct.).

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

En højtuddannet udenlandsk medarbejder i den private sektor skaber øget værdi for 1,5 mio. kr. i løbet af 1 år, jf. DI (2014). DI peger på 2 væsentlige faktorer, der er med til at skabe denne øgede værdi: For det første giver en højtuddannet udenlandsk medarbejder virksomheden adgang til nye videnområder, og for det andet kan den udenlandske medarbejder have et særligt kendskab til udlandet, der kan åbne døre til nye markeder.

Hvis højtuddannedes ægtefæller kommer i beskæftigelse, øger det længden af opholdet i Danmark, jf. DEA (2016). 81 pct. af de højtuddannede personer, hvis ægtefælle er kommet i beskæftigelse, er fortsat i Danmark 5 år efter ankomst. Det tilsvarende tal for højtuddannede, hvor ægtefællen ikke er kommet i beskæftigelse, er 68 pct., jf. DEA (2016).

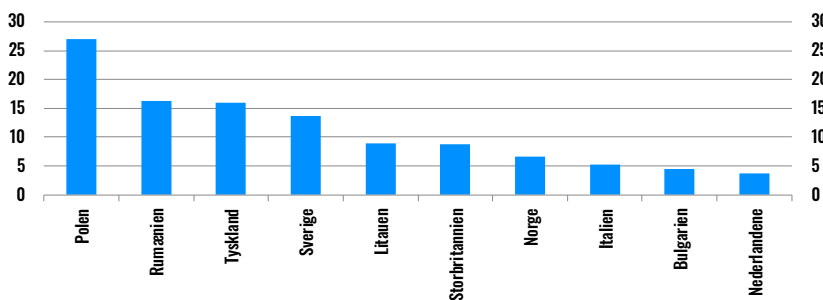
Konklusionen i analyserne er gennemgående, at målrettet adgang for udenlandsk arbejdskraft skaber store indtægter til de offentlige kasser og giver muligheder for øget vækst og beskæftigelse i Danmark.

### 3. Udenlandsk arbejdskraft fra Norden og EU-lande

Der er i alt 138.000 fuldtidsbeskæftigede personer fra Norden og andre EU-lande i Danmark (heraf ca. 25.000 fra Norden). Personer fra vores nabolande – Polen, Sverige og Tyskland samt Rumænien udgør de største grupper af udenlandsk arbejdskraft i Danmark, jf. figur 5.

**Figur 5. Flest udenlandske medarbejdere fra Polen**

Antal 1.000 fuldtidsbeskæftigede fra EU og Norden, 3. kvrt. 2018

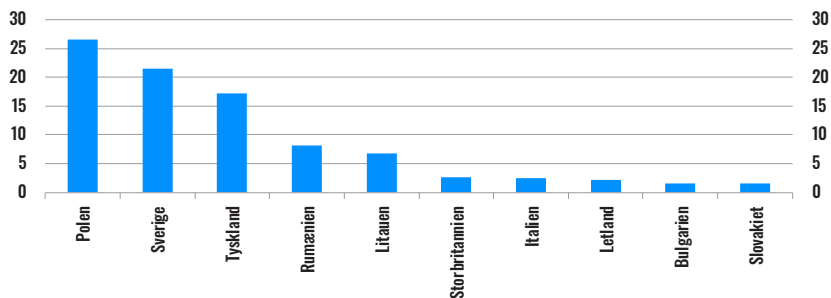


Anm.: Opgørelsen viser de 10 største nationaliteter fra Norden/EU med udenlandsk arbejdskraft i Danmark. I alt er der 138.880 fuldtidsbeskæftigede, hvoraf disse 10 nationaliteter tilsammen udgør 110.669 fuldtidsbeskæftigede, altså 80,3 pct. Alle opholdstilladelser er inkluderet.  
Kilde: Jobindsats.dk.

En mindre del (ca. 17 pct.) af de udenlandske medarbejdere fra EU og Norden er pendlere, der ikke har bopæl i Danmark, men typisk er bosat i deres hjemland. Det er særligt udenlandske medarbejdere fra vores nabolande, som pendler til Danmark, jf. figur 6.

Figur 6. 2 ud af 3 pendlere er fra nabolande

Andel der pendler af alle fuldtidsbeskæftigede, EU og Norden, pct., 3. kv. 2018

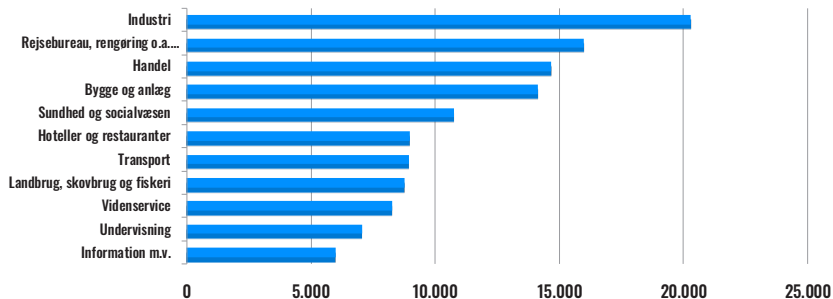


Anm.: I alt er der 31.835 fuldtidsbeskæftigede pendlere, hvoraf disse største 10 nationaliteter tilsammen udgør 28.883 fuldtidsbeskæftigede pendlere, altså 90,7 pct.  
Kilde: Jobindsats.dk.

Udenlandsk arbejdskraft fra Norden og EU-lande arbejder inden for mange brancher i Danmark. Der er flest beskæftigede inden for "Industri", men mange arbejder også inden for områder som "Rejsebureau, rengøring m.v." og "Handel", jf. figur 7.

Figur 7. Flest medarbejdere fra EU og Norden i industrien

Antal fuldtidsbeskæftigede, 3. kv. 2018



Anm.: De 10 største brancher udgør tilsammen 117.846 fuldtidsbeskæftigede (87,1 pct.).  
Kilde: Jobindsats.dk.

Udenlandsk arbejdskraft fra Norden og EU er ansat bredt inden for både høje og lave kvalifikationsniveauer. Ca. 35 pct. arbejder i jobfunktioner inden for enten ledelse- eller højt kvalifikationsniveau, jf. tabel 2.

**Tabel 2. Udlændinge fra EU og Norden arbejder inden for alle kvalifikationsniveauer**

Kvalifikationsniveau, fuldtidsbeskæftigede, EU og Norden, pct. 2016		
	Antal	Andel
<b>Ledelse</b>	2.126	3,1
<b>Arbejde på højeste niveau</b>	22.084	31,9
<b>Arbejde på mellemniveau</b>	5.764	8,3
<b>Arbejde på erhvervsfagligt niveau</b>	19.906	28,7
<b>Arbejde på lavt niveau</b>	19.427	28,0

Anm.: Hvis personen har en uoplyst jobfunktion udelades personen. Ledelse dækker over DISCO 1, Arbejde på højeste niveau over DISCO 2, Arbejde på mellemniveau over DISCO 3, Arbejde på erhvervsfagligt niveau over DISCO 4, 5, 6, 7 og Arbejde på lavt niveau over DISCO 8, 9.  
 Kilde: Specialkørsel fra Danmarks Statistik.

Udenlandsk arbejdskraft fra Norden og EU udgør over 10 pct. af alle beskæftigede i Danmark inden for bl.a. undervisning og forskning, kunst og kreative fag og fysik og geologi, jf. tabel 3.

**Tabel 3. Top 10 højt kvalificeret arbejdsfunktioner med flest udlændinge fra EU og Norden**

Jobfunktion med "højt kvalifikationsniveau", fuldtidsbeskæftigelse, EU/Norden, pct., 2016	Andel af alle beskæftigede i jobfunktionen
Undervisning og forskning ved universiteter og højere læreanstalter	17,2
Arbejde med kunst og kreative fag	16,9
Arbejde inden for fysik og geologi	12,1
Lægearbejde	10,9
Arbejde med matematiske, aktuariske og statistiske metoder og teorier	10,9
Ingeniørarbejde inden for elektroteknologi	8,6
Arbejde med arkitektur, infrastruktur og design	8,0
Arbejde inden for biovidenskab	7,8
Arbejde inden for salg, marketing og PR	7,0
Ingeniørarbejde (undtagen inden for elektroteknologi)	6,8

Kilde: Specialkørsel fra Danmarks Statistik.

#### 4. Udenlandsk arbejdskraft fra lande uden for EU

Udenlandske statsborgere fra tredjelande (uden for EU), som kommer til Danmark for at arbejde, skal have en særlig opholds- og arbejdstilladelse gennem de såkaldte erhvervsordninger.

Der er ca. 16.000 fuldtidsbeskæftigede fra lande uden for EU, jf. tabel 4.

**Tabel 4. Flest kommer til Danmark på beløbsordningen**

Opholdsgrundlag, tredjelande, 3. kv. 2018	Fuldtidsbeskæftigede	Andel (pct.)
Beløbsordningen	5.064	31,4
Greencard	2.656	16,5
Medfølgende familie til erhverv	2.527	15,7
Fasttrack-ordningen	2.423	15,0
Landbrug (fodermestre og driftsl.)	1.810	11,2
Forskere (ej Ph.d.)	554	3,4
Øvrigt lønarbejde	425	2,6
Etableringskort	313	1,9
Positivlisten	312	1,9
Trainee	40	0,2
Start-up Denmark	14	0,1
I alt	16.138	100,0

Anm.: Opgørelsen inkluderer både personer med bopæl i Danmark og pendlere. Greencard-ordningen er afskaffet i 2016, så der udstedes ikke nye arbejdstilladelser på ordningen.

Kilde: Jobindsats.dk.

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

Særligt 3 ordninger er rettet mod adgang til det generelle arbejdsmarked. De 3 ordninger er beløbsordningen, positivlisten og fasttrack-ordningen (se bilag 1 for beskrivelse af de 3 ordninger).

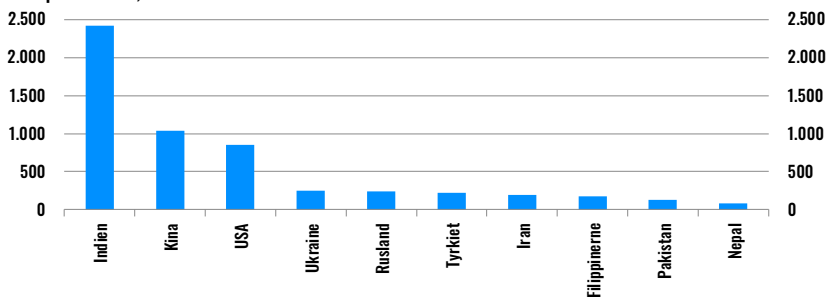
Der er i alt ca. 7.800 fuldtidsbeskæftigede personer på de 3 ordninger.

De fleste personer på de 3 ordninger kommer fra Indien, Kina eller USA, jf. figur 8.



Figur 8. Flest fra Indien, Kina og USA

Antal fuldtidsbeskæftigede på beløbsordningen, fasttrack ordningen eller positivlisten, 3. kv. 2018



Anm.: Opgørelsen viser de 10 største nationaliteter fra tredjelande med personer på beløbsordningen, fasttrack eller positivlisten. I alt er der 7.795 fuldtidsbeskæftigede, hvoraf disse 10 nationaliteter tilsammen udgør 5.580, altså 71,6 pct. Det er muligt at bestemme nationaliteten for 15 tredjelande, hvormed kategorien "Øvrige tredjelande" er de resterende lande og udgør 2.101 personer, 27,0 pct.

Kilde: Jobindsats.dk.

Knap 85 pct. af de udenlandske specialister på de 3 ordninger arbejder på ledelses- eller højeste kvalifikationsniveau i Danmark, jf. tabel 5.

Tabel 5. Kvalifikationsniveau for beløbsordning m.v.

Kvalifikationsniveau, fuldtidsbeskæftigelse, beløbsordning, fasttrack og positivlisten, 2016	Antal	Andel, pct.
Ledelse	145	4,7
Arbejde på højeste niveau	2.413	78,4
Arbejde på mellemniveau	321	10,4
Arbejde på erhvervsfagligt niveau	170	5,5
Arbejde på lavt niveau	29	0,9

Anm.: Hvis personen har en uoplyst jobfunktion udelades personen. Ledelse dækker over DISCO 1, Arbejde på højeste niveau over DISCO 2, Arbejde på mellemniveau over DISCO 3, Arbejde på erhvervsfagligt niveau over DISCO 4,5,6,7 og Arbejde på lavt niveau DISCO 8,9.

Kilde: Specialkørsel fra Danmarks Statistik.

Eftersom de udenlandske specialister udgør en mindre gruppe end udenlandske medarbejdere fra EU og Norden, fylder de andelsmæssigt ikke nær så meget af alle beskæftigede i Danmark inden for enkelte jobfunktioner.

### Udenlandsk arbejdskraft i hele landet

Det er primært virksomheder i hovedstadsområdet, der har medarbejdere på de 3 erhvervsordninger – beløbsordningen, fasttrack-ordningen og positivlisten – men antallet af udenlandske medarbejdere fra tredjelande stiger i hele landet, jf. tabel 6.

**Tabel 6. Udenlandsk arbejdskraft på de 3 erhvervsordninger stiger i hele landet**

Region	3.kvt. 2017	3.kvt. 2018	Ændring, pct.
Hele landet	6.630	7.822	18,2
RAR Fyn	121	144	19,0
RAR Hovedstaden	4.526	5.425	19,9
RAR Nordjylland	141	150	6,4
RAR Sjælland	176	208	18,2
RAR Sydjylland	480	551	14,8
RAR Vestjylland	199	205	3,0
RAR Østjylland	429	535	24,7
Uoplyst	553	601	8,7

Anm.: Erhvervsordninger dækker over fasttrack-ordningen, beløbsordningen og positivlisten. RAR Bornholm har ingen på de 3 erhvervsordninger og indgår derfor ikke i tabellen. Alle tal er opgjort i fuldtidsbeskæftigede og på RAR-niveau.  
Kilde: Jobindsats.dk.

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

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

På DA-området, som dækker halvdelen af alle ansatte i den private sektor, er 87 pct. af alle lønmodtagere dækket af en overenskomst og 85 pct. af alle udenlandske statsborgere, jf. tabel 7.

**Tabel 7. Udlændinge er typisk OK-dækkede**

Skøn for andel lønmodtagere med overenskomst, 2015	Alle	Udenlandske
Privat sektor	74	67
- Heraf DA	87	85
Offentlig sektor	100	100
Hele arbejdsmarkedet	83	74

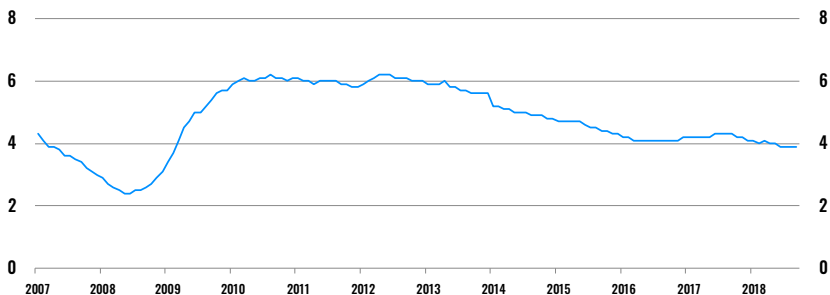
Anm.: Opgørelsen er eksklusiv de udlændinge, der arbejder i en udenlandsk virksomhed i Danmark (RUT). Opdelingen af udlændinge er på baggrund af statsborgerskab. Opgørelsen er i fuldtidsbeskæftigede.  
Kilde: Specialkørsel fra Danmarks Statistik, specialkørsel fra STAR, DA, Eurostat, GLS-A og egne beregninger.

## 5. Stigende problemer med mangel på arbejdskraft

I Danmark er beskæftigelsen siden 2013 steget med over 200.000 personer, og ledigheden er faldet til 105.000 personer eller 3,9 pct., jf. figur 9.

Figur 9. Ledigheden falder fortsat

Bruttoledige i pct. af arbejdsstyrken

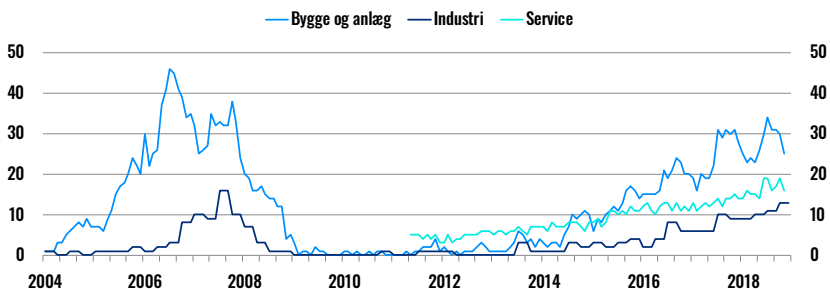


Anm.: Bruttoledighed, oktober 2018. Tallene er sæsonkorrigeret.  
Kilde: Danmarks Statistik.

Den markant øgede beskæftigelse og den meget lave ledighed har betydet, at et stigende antal virksomheder har svært ved at finde medarbejdere, jf. figur 10.

Figur 10. Mangel på arbejdskraft stiger

Andel virksomheder med produktionsbegrænsninger pga. mangel på arbejdskraft, pct.



Anm.: For industri offentliggøres kun kvartalsdata, hvorfor kvartalsværdien er lagt ind i kvartalets 3 måneder. For service er der først offentliggjort data fra maj 2011. Seneste periode angiver november 2018.  
Kilde: Danmarks Statistik, Konjunkturbarometeret.

Problemet bekræftes af Beskæftigelsesministeriets tal for virksomhedernes forgæves rekrutteringer, hvor den seneste opgørelse for 2. halvår 2018 viste, at virksomheder havde problemer med at få besat 66.700 stillinger.

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

**Tabel 8. Mangel på medarbejdere over hele landet**

RAR-område	Efterår 2017	Efterår 2018
Hovedstaden og Nordsjælland	21.400	23.090
Sjælland	7.100	9.030
Østjylland	9.000	10.950
Sydjylland	8.100	8.000
Nordjylland	6.600	7.970
Vestjylland	3.400	2.910
Fyn	3.700	4.500
Bornholm	1.000	260
<b>Hele landet</b>	<b>60.300</b>	<b>66.700</b>

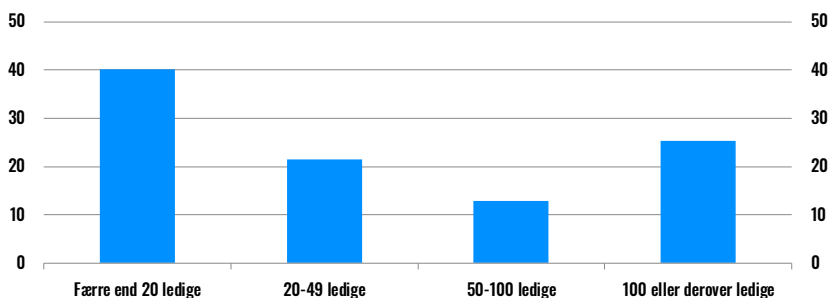
Anm.: RAR står for Regionale Arbejdsmarkedsråd. STAR har fra efteråret 2018 ændret dataindsamlingsmetoden bag rekrutteringssurveyen, bl.a. er surveyen nu baseret på en løbende dataindsamling fra det seneste halve år frem for tidligere fra blot 2 måneder. Det betyder, at niveau for antallet af forgæves rekrutteringer er ca. tre gange højere end i tidligere udgaver. Tallene for efterår 2017 er afrundede.

Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), Rekrutteringssurvey, Efterår 2017 og 2018.

Inden for flere stillingsbetegnelser er der meget få ledige i hele landet. Der er kun 15 ledige blikkenslagere og 14 ledige plastmagere i arbejdskraftreserven i hele landet (august 2018). Samlet er det 40 pct. af alle stillingsbetegnelser, hvor der er færre end 20 ledige på landsplan, jf. figur 11.

**Figur 11. 40 pct. af alle stillingsbetegnelser har færre end 20 ledige**

Arbejdskraftreservens ledighed, berørte personer, pct., august 2018



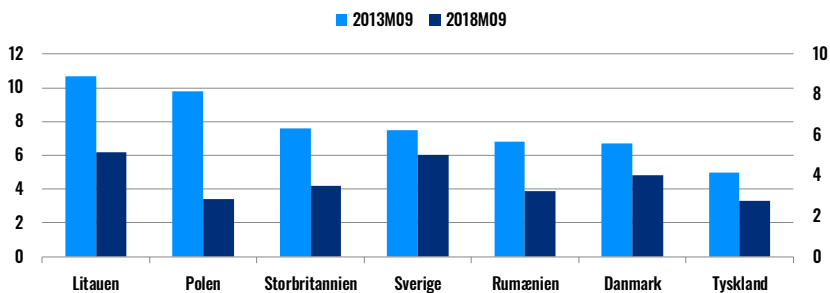
Anm.: Arbejdskraftreserven omfatter jobparate personer mellem 16-66 år, der er ledige og/eller aktiverede den sidste uge i måneden, og som forinden havde mindst 12 ugers sammenhængende ledighed. Stillingsbetegnelser dækker over alle stillinger bortset fra elever.

Kilde: Jobindsats.dk.

Ligesom i Danmark er ledigheden de seneste år også faldet i mange europæiske lande. Udviklingen er mest markant i vores nabolande og de lande, hvor vi hidtil har haft lettest ved at tiltrække udenlandske medarbejdere fra såsom Polen og Tyskland, hvor ledigheden i dag er lavere end i Danmark, jf. figur 12.

**Figur 12. Lav ledighed i nabolande**

Ledighedsrate, pct.



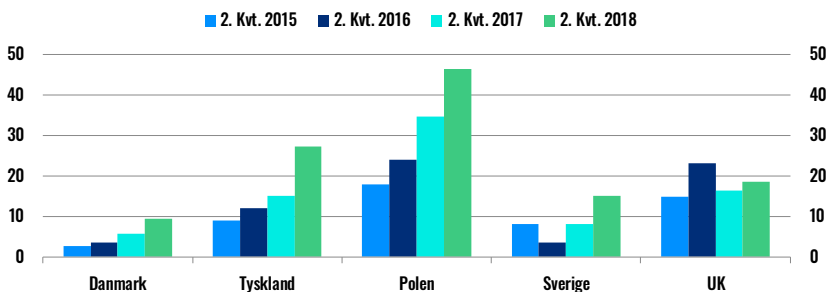
Anm.: Storbritanniens ledighedsrate er fra juli 2018.

Kilde: Eurostat.

I takt med den faldende ledighed og fremgang i den økonomiske aktivitet oplever virksomheder i vores nabolande også stigende problemer med at finde medarbejdere. Situationen på arbejdsmarkedet inden for eksempelvis industrien minder om den stigende tendens med produktionsbegrænsninger for virksomheder i Danmark – om end på et endnu højere niveau, jf. figur 13.

**Figur 13. Stigende mangel i industrien i nabolande**

Andel industrivirksomheder, der har produktionsbegrænsninger pga. mangel på arbejdskraft, pct.



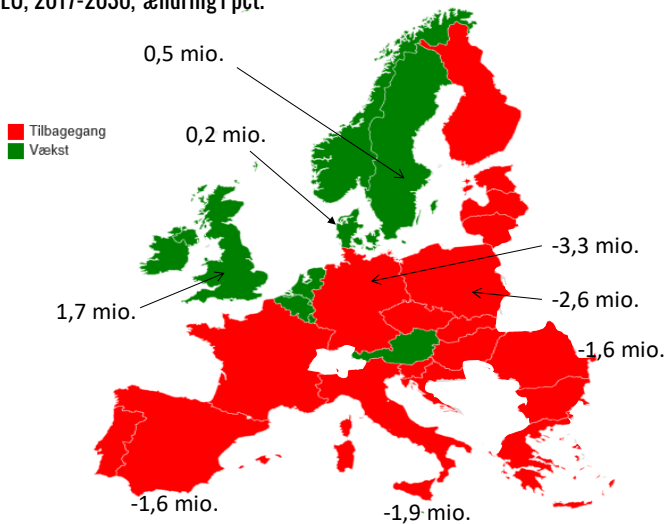
Kilde.: Egne beregninger på baggrund af DG ECFINs database.

En række af de lande, hvor Danmark tidligere har kunne tiltrække arbejdskraft fra, har behov for at gøre det mere attraktivt at holde deres egne borgere i landet og tiltrække udenlandsk arbejdskraft fra andre lande.

Herudover vil flere af Danmarks nabolande i de kommende år blive hårdt ramt af en demografisk udvikling, som vil føre til et markant fald af antallet af personer i den erhvervsaktive alder, jf. figur 14.

Figur 14. Der bliver stigende konkurrence om arbejdskraften

15-64-årige i EU, 2017-2030, ændring i pct.



Kilde: Eurostat, 2015-baserede befolknings forudsigelser (proj\_15npms).

Det eneste land med en markant stigende befolkning i den erhvervsaktive alder er Storbritannien, som i løbet af kort tid ikke længere er en del af EU.

Det færre antal personer i den erhvervsaktive alder i EU vil bidrage til, at der i de kommende år vil være en intensiveret konkurrence om arbejdskraften i Europa, og dermed gøre det endnu vanskeligere at rekruttere det nødvendige antal medarbejdere til Danmark.

## 6. Tre forslag til løsninger

For at skabe et godt grundlag for at fortsætte med at udvikle produktion og øge beskæftigelsen i Danmark, bør det være lettere for virksomhederne at bruge erhvervsordningerne til at rekruttere kvalificeret udenlandsk arbejdskraft.

### Forslag 1

Reducer indtægtskravet i beløbsordningen til 325.000 kr.

### Forslag 2

Faglærte stillingsbetegnelser, hvor der er mangel på arbejdskraft i Danmark, bør også kunne komme på positivlisten.

### Forslag 3

Væk med bureaukratiske snubletråde, som besværliggør virksomheders brug af udenlandsk arbejdskraft.

#### Boks 2. Bureaukratiske snubletråde

Ud over en lettelse af adgangsreglerne for arbejdstilladelse til udenlandske medarbejdere uden for EU er det også vigtigt, at der politisk ryddes op i en række af de snubletråde, der besværliggør virksomhedernes brug af udenlandsk arbejdskraft.

Det gælder en justering af fasttrack-ordningen, så det bliver lettere for virksomheder at opnå og fastholde en plads som certificeret på ordningen.

Med de nuværende regler er der velordnede virksomheder med større HR-afdelinger, der ikke kan certificeres som følge af uforvarende mindre forseelser.

Konkret bør mindre overtrædelse af udlændingeloven ikke betyde, at virksomheder mister deres plads på fasttrack-ordningen. Det kan sikres ved at hæve bødegrænse til 100.000 kr., for virksomheder enten ikke kan få eller mister deres plads på ordningen.

Der gælder krav om, at løn på beløbsordningen skal udbetales kontant til en dansk bankkonto. Bankkontokravet forudsætter et CPR-nummer, som i mange tilfælde tager 2-3 måneder at få. Dermed kan en virksomhed eksempelvis ikke bruge en medarbejder, som er i Danmark i kortere perioder i løbet af et år.

Endelig bør myndigheder sammenkøre informationer om udenlandske medarbejdere, så virksomheder bliver orienteret, hvis en udlændinges arbejdstilladelse mister gyldighed. Dette kan forhindre, at personlige begivenheder uden for arbejdspladsen påvirker medarbejderens opholdsgrundlag, uden at virksomheden kan vide det. Dermed kan det undgås, at virksomheder uforvarende har ansat illegal udenlandsk arbejdskraft.



## Litteraturliste

Danmarks Statistik (2018), *Indvandrere i Danmark 2018*, København.

Damvad Analytics (2017), *Evaluering af international arbejdskraft*, København.

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

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

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

Finansministeriet (2018), *Økonomisk analyse: Indvanderes nettobidrag til de offentlige finanser i 2015*, København.

Finansministeriet (2018), *Analyser af ordninger til international rekruttering*, København.

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

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

Nationalbanken (2018) *"Arbejdsmarkedet strammer langsomt til"*. København.

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

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

Udlændingestyrelsen & Styrelsen for International Rekruttering og Integration (2018) *Tal og fakta på udlændingeområdet 2017*, København 2018.

## Bilag – Erhvervsordninger for udlændinge uden for EU

**Beløbsordningen** giver opholdstilladelse til udlændinge, som har fået job med løn på mindst 417.794 kr. (2018-niveau). Hvis personen mister ansættelsen, har personen 6 måneder til at finde en ny ansættelse efter kriterierne i ordningen, ellers mister personen opholdstilladelse i Danmark.

**Greencard-ordningen** gav opholdstilladelse til højt kvalificerede udlændinge på baggrund af en vurdering af uddannelse, sprogfærdigheder og tilpasningsevne. Greencard-ordningen blev afskaffet i juni 2016, således at der ikke længere kan gives nye opholdstilladelser efter ordningen.

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

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

Ud over certificering af virksomheden skal personer på fasttrack-ordningen leve op til 1 af 4 krav: 1) kravene i beløbsordningen, 2) arbejde som forsker, 3) korttidsophold på op til 3 sammenhængende måneder eller 4) ansættelse på uddannelsesophold inden for højt kvalificeret niveau.

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

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

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

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

Kriterierne for stillingsbetegnelser med mangel på arbejdskraft fastlægges efter Beskæftigelsesministeriets halvårlige arbejdsmarkedsbalance. Der gælder et minimumsuddannelseskra­v som professionsbachelor til stillinger på positivlisten.

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

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

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

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

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

**DANSK ARBEJDSGIVERFORENING**

**Vester Voldgade 113**

**1790 København V**

**Tlf. 33 38 90 00**

**da@da.dk**

**da.dk**