

Arbejdskraft

PLAN B

Forslag	Effekt på arbejdsudbud (antal personer)	
	Kort sigt	Frem mod 2015
Arbejdskraft – fra passiv forsørgelse til arbejdsmarkedet:		
”Skattefrihed” for 64+	30–40.000	
Kortere periode for supplerende dagpenge	8–10.000	
”Nordisk” dagpengeperiode på 2½ år		10.000
Styrket beskæftigelsesindsats i jobcentrene		20.000
Bedre integration		20.000
Korrekt tilkendelse af førtidspension		5.000
Arbejdskraft – reserver i det offentlige:		
Fokus på effektivitet i den offentlige sektor		45.000
Højere arbejdstid i den offentlige sektor		15.000
Lavere sygefravær i den offentlige sektor		15.000
Arbejdskraft – fra udlandet:		
Forskerskat: Lavere indtægtskrav og udvidet periode	10–12.000	
Jobkort: Lavere indtægtskrav	3.000	
Forhåndsgodkendelse for tredjelande	10.000	
I alt (ca.)	70.000	130.000
Arbejdskraft i alt (ca.)		200.000

Udgivet af Dansk Industri
Redaktion: Michael Carlsen,
Steen Nielsen,
Tina Honoré Kongsø,
Kåre Pedersen

Indhold

RESUME – PLAN B for arbejdskraft	4
1. Fra passiv forsørgelse til arbejdsmarkedet	7
64+ skattefrihed: 30–40.000 personer	7
Kortere periode med supplerende dagpenge: 8–10.000 personer	8
”Nordisk” dagpengeperiode: 10.000 personer	8
Effektive jobcentre: 20.000 personer	8
Bedre integration: 20.000 personer	9
Korrekt tilkendelse af førtidspension: 5.000 personer	10
2. Skjulte reserver af arbejdskraft i den offentlige sektor	11
Fokus på effektivitet i det offentlige: 45.000 personer	11
Lavere sygefravær i det offentlige: 15.000	12
Højere arbejdstid i det offentlige: 15.000	12
3. Danmark kan tiltrække mere arbejdskraft fra udlandet	13
Flere kommer til – men mindst lige så mange går udenom	14
Skat og bøvl skræmmer	14
Udvidet forskerskatteordning: 10.000–12.000 personer	14
Udvidet jobkortordning: 3.000 personer	15
Forhåndsgodkendelse for tredjelande: 10.000 personer	15

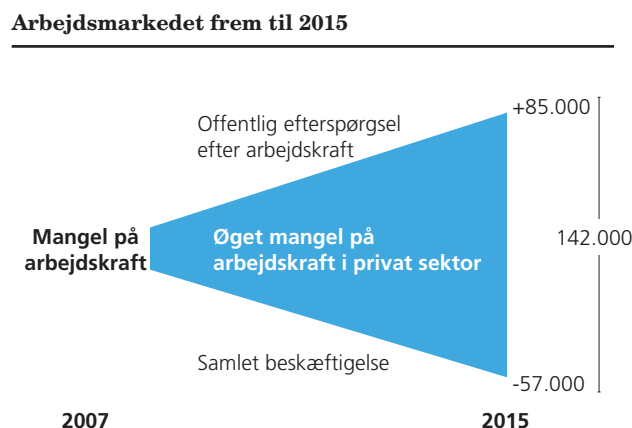
PLAN B for arbejdskraft

Danmarks udfordring med mangel på arbejdskraft skærpes for hver dag, der går. Og det tærer med stadig større kraft på dansk vækst og velfærd. PLAN A med velfærdsforlig og skatteomlægning har ikke formået at løse udfordringen. Derfor må vi i gang med en PLAN B, der både kan løse udfordringen på kort og længere sigt. DI fremlægger her et bud på PLAN B, der kan øge arbejdsstyrken med ca. 200.000 personer – heraf 70.000 i løbet af ganske få år og yderligere 130.000 personer frem mod 2015, hvis planen gennemføres fuldt ud.

Danmark leder fortsat efter et kompetent svar på, hvordan vi sikrer vækst og velfærd i det danske samfund. Den knappe ressource er arbejdskraft – og løsningen nås gennem politisk handlekraft.

Når DI opsummerer velfærdsforlig, skatteomlægning og den økonomiske 2015–redegørelse bliver det selv i det mest optimistiske scenario til ét stort minus på den danske arbejdskraftbalance. Det gælder i særdeleshed i de nærmeste år.

Allerede i dag er manglen på arbejdskraft udbredt blandt både virksomheder og offentlige institutioner. DI's beregninger viser, at i 2008 vil Danmark samlet mangle 50.000 personer, og frem til 2015 vil der mangle yderligere hundrede tusinde personer for, at dansk økonomi hænger sammen. Det vil ramme både den private og den offentlige sektor



Anm.: Begge talserier er indekseret til et fælles udgangspunkt i 2007, hvor der i forvejen er udbredt mangel på arbejdskraft.

Kilde: 2015-redegørelsen og DI-beregninger

Politikerne har valgt ikke at gøre brug af de mest oplagte og effektive tiltag for at løse op for manglen på arbejdskraft på det danske arbejdsmarked. Forliget om en skatteomlægning fra september 2007 og velfærdsforliget fra 2006 er skridt i den rigtige retning, men begge tiltag har den indbyggede defekt, at de hverken virker hurtigt eller tilstrækkelig effektivt. Samtidigt er Danmarks tiltrækningskraft for udenlandsk arbejdskraft begrænset af blandt andet høje marginalsatter, der holder især de kloge hoveder væk fra danske arbejdspladser.

Danmark vil med fortsat mangel på arbejdskraft få mere end halveret væksten, og i OECD's seneste fremskrivninger, vil Danmark få OECD-området laveste vækst i de kommende år. Det er stærkt problematisk – ikke mindst fordi der i samme periode planlægges markant øgede offentlige udgifter, der forstærker presset på Danmarks akilleshæl for økonomisk vækst: Tilstrækkelig med arbejdskraft.

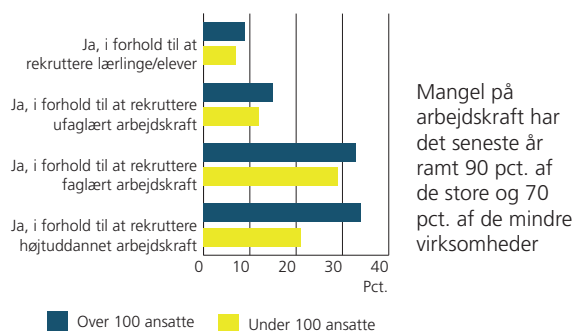
Balancen er forsvundet

Dansk erhvervsliv har i de senere år mistet ordrer for milliarder af kroner. Og Danmark vil uden et større arbejdsudbud blive ved med at miste velstand for hver dag, der går. Alene i 2008 vil det svare til en mistet produktion fra 50.000 beskæftigede.

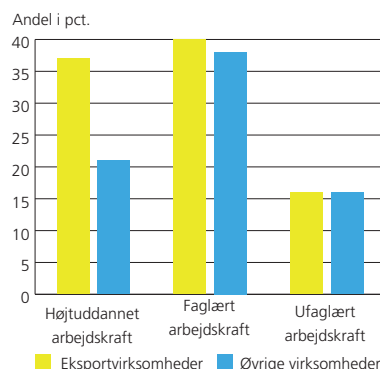
I en ny DI-undersøgelse giver virksomhederne udtryk for en stadig mere omsiggribende mangel på arbejdskraft. Manglen rammer både store og mindre virksomheder, landet over, og der er mangel på alt fra lærlinge til specialister.

Små som store virksomheder rekrutterer forgæves

Har din virksomhed inden for det seneste år oplevet problemer med at rekruttere?



Mangel opdelt på eksport- og hjemmemarkedsvirksomheder



Kilde: Survey blandt 400 virksomheder. Undersøgelsen er foretaget af Epinion Capacent for DI, 2007

Regeringens 2015-redegørelse, der bl.a. indeholder Kvalitetsreformen med markant øgede offentlige udgifter, vil forstærke problemet med mangel på arbejdskraft. For det første lægger øgede offentlige udgifter beslag på stadig mere arbejdskraft, og for det andet forventer regeringen et fald i den samlede beskæftigelse i takt med, at befolkningen bliver ældre, og Danmark vender tilbage til en mere "normal" konjunktursituation.

De markant øgede offentlige udgifter vil medføre yderligere godt 85.000 fuldtidsbeskæftigede frem til 2015 – og 14.000 allerede i 2008. Det er hænder, der i dag ikke er ledige på det danske arbejdsmarked. Det vil svare til, at Danmark i runde tal skal hente 10.000 flere udlændinge til for eksempel ældreplejen, hospitalerne og folkeskolen over de næste 8 år – hvert år. For offentlig merbeskæftigelse kan i den nuværende situation kun fremkomme, hvis enten den private beskæftigelse reduceres tilsvarende eller den offentlige sektor gennemfører effektiviseringer.

Privat arbejdskraftmangel frem mod 2015

2007–2015

1.000 personer

Øget offentlig service og investeringer **85**

Fald i samlet beskæftigelse **57**

Heraf:

Demografisk fald i arbejdsstyrke	30
Vedtagne reformer mv.	-25
Krav i 2015-plan	-20
Skattepakke, sep. 2007	-8
Konjunkturmæssig reduktion af arbejdsstyrke	80

Øget mangel på arbejdskraft i privat sektor **142**

Kilde: 2015-redegørelsen og DI-beregninger

2015-redegørelsen har indberegnet et fald i den samlede beskæftigelse på 57.000 fuldtidsbeskæftigede i de næste 8 år. Velfærdsreformen mv. øger beskæftigelsen med 25.000 personer, 2015-redegørelsens beskæftigelseskrav forventes at bidrage med 20.000 personer og skatteomlægningen fra september 2007 øger arbejdsudbuddet svarende til 8.000 fuldtidsbeskæftigede. Omvendt trækker den demografiske udvikling 30.000 personer ud af arbejdsstyrken, og Finansministeriet skønner endvidere, at beskæftigelsen i øjeblikket ligger omkring 80.000 personer over det konjunkturneutrale niveau. Der må forventes en gradvis tilbagevenden til et "normalt" niveau, hvilket isoleret set vil reducere beskæftigelsen tilsvarende. Blandt andet regner Finansministeriet med, at mange af udlændingene, der er kommet hertil i de senere år for at arbejde, vil vende hjem igen.

PLAN B

Det positive er, at Danmark fortsat har muligheder for at kunne skaffe tilstrækkelig med arbejdskraft til både den offentlige og private sektor. Men det kræver en PLAN B.

DI's PLAN B indeholder både tiltag på kort sigt, og tiltag, der frem mod 2015, kan skaffe tilstrækkelig med hænder på det danske arbejdsmarked. Forslagene vil i løbet af et par år føre til et øget arbejdsudbud på ca. 70.000 personer, mens der på længere sigt er et potentiale på yderligere 130.000 personer. Alt i alt indeholder DI's PLAN B forslag, der kan øge arbejdsudbuddet med ca. 200.000 personer frem mod 2015.

DI's PLAN B for mere arbejdskraft:

Forslag	Effekt på arbejdsudbud (antal personer)	
	Kort sigt	Frem mod 2015
Arbejdskraft – fra passiv forsørgelse til arbejdsmarkedet:		
"Skattefrihed" for 64+	30–40.000	
Kortere periode for supplerende dagpenge	8–10.000	
"Nordisk" dagpengeperiode på 2½ år		10.000
Styrket beskæftigelsesindsats i jobcentre		20.000
Bedre integration		20.000
Korrekt tilkendelse af førtidspension		5.000
Arbejdskraft – reserver i det offentlige:		
Fokus på effektivitet i den offentlige sektor		45.000
Højere arbejdstid i den offentlige sektor		15.000
Lavere sygefravær i den offentlige sektor		15.000
Arbejdskraft – fra udlandet:		
Forskærskat: Lavere indtægtskrav og udvidet periode	10–12.000	
Jobkort: Lavere indtægtskrav	3.000	
Forhåndsgodkendelse for tredjelande	10.000	
I alt (ca.)	70.000	130.000
Arbejdskraft i alt (ca.)	200.000	

På de efterfølgende sider er de enkelte forslag nærmere beskrevet. Forslagene giver et samlet indblik i potentialet for at skaffe mere arbejdskraft i ind- og udland. Forslagene på det indenlandske arbejdsmarked er desuden delt op i generelle initiativer på arbejdsmarkedet og ved en effektivisering i den offentlige sektor.

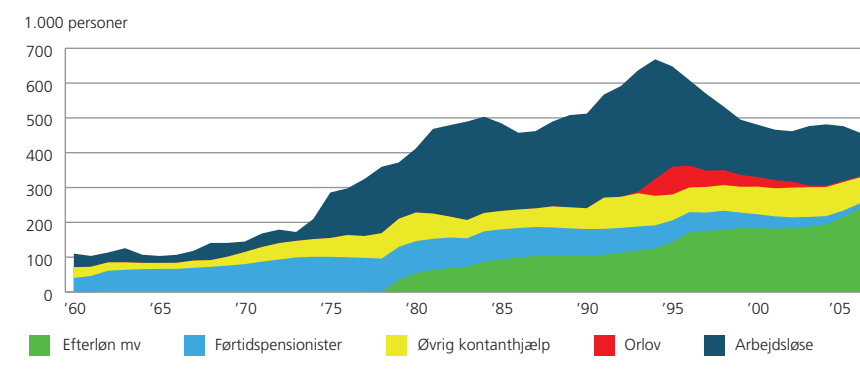
Fra passiv forsørgelse til arbejdsmarkedet

Selvom ledigheden er historisk lav og beskæftigelsen rekordhøj, er der med 500.000 raske danskere på passiv forsørgelse fortsat mulighed for at øge arbejdsstyrken markant. Alene ved at præmiere de 60-årige til at blive frem for at forlade arbejdsmarkedet kan arbejdsstyrken øges med 30–40.000 personer. DI's PLAN B kan bringe 100.000 fra passiv forsørgelse til arbejdsmarkedet.

Det er fortsat topskatten og den attraktive efterlønsordning, der er de største hindringer for at øge arbejdsstyrken i Danmark. De lukrative tilbagetrækningsordninger har pt. tilskyndet 250.000 danskere i den arbejdsdygtige alder til et tidligt otium, og den tilbageværende højeste marginalskat på 63 pct. afskrækker stadig adskillige tusinder fra at se fordelen i at arbejde mere end højst nødvendigt. Det vil derfor på længere sigt være afgørende at fortsætte de ændringer, der med skatteomlægning og velfærdsforligets tiltag for senere tilbagetrækning er sat i gang – men ikke fuldendt.

På kortere sigt er der umiddelbart behov for nye tiltag, der kan lette presset på arbejdsmarkedet. Og med 500.000 danskere på overførselsindkomst, som ikke skyldes helbredsmæssige årsager, i en situation, hvor virksomheder og offentlige institutioner akut mangler arbejdskraft, er der flere muligheder for at styrke arbejdsudbudet.

En halv million raske danskere på passiv forsørgelse
Helårsmodtagere i den erhvervsaktive alder



Kilde: Danmarks Statistik, Finansministeriet og Arbejdsdirektoratet samt DI-beregninger

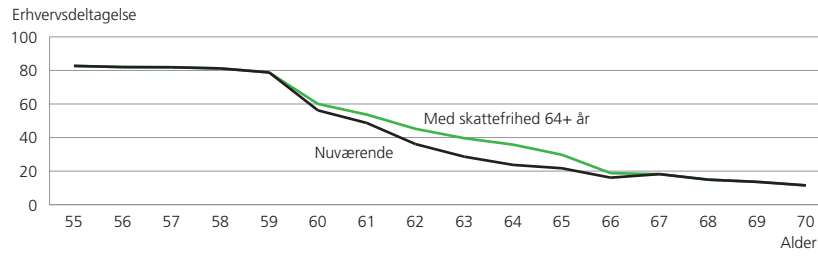
64+ skattefrihed: 30–40.000 personer

Den økonomisk attraktive efterlønsordning dræner i dag og mange år fremover arbejdsmarkedet for en stor mængde arbejdskraft. Med velfærdsforliget er en 5-årig efterlønsperiode blevet fastholdt som en rettighed, og selvom forliget har det rette sigte, så afhjælper det primært arbejdskraftmanglen på længere sigt – efter 2017.

I 2007 er 150.000 personer på efterløn. Hvis tilgangen til efterløn blev standset fra og med 2009, ville det kunne øge arbejdsudbudet med 100.000 personer i perioden 2009–12. Der ligger altså et betydeligt potentiale i allerede på kort sigt at fastholde de ældre, så de trækker sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet.

En ekstra præmie – ”skattefrihed” – til de personer, der fortsætter på arbejdsmarkedet efter de 60 år, vil derfor have en stor effekt på arbejdsudbudet.

Skattefrihed kan få ældre i job



Kilde: DI

DI's beregninger viser, at "skattefrihed" som 64+-årig på maksimalt 100.000 kr. årligt til de, som har været i beskæftigelse de fire foregående år, vil kunne øge arbejdsudbudet med 30–40.000 personer om året, når ordningen efter en kort årrække har fuld effekt.

"Skattefriheden" på maksimalt 100.000 kr. årligt gælder udelukkende arbejdsindkomst, fra man er fyldt 64 år, frem til man når den fremtidige pensionsalder på 67 år. Ordningen skal være midlertidig og dække perioden frem til 2017, hvor velfærdsforligets ændringer indtræder. De 100.000 kr. svarer nogenlunde til skattebetalingen for en fuldtidsansat med gennemsnitlig indkomst. Ordningen tænkes gennemført som et fradrag i skattebetalingen omfattende arbejdsmarkedsbidrag og personskatter. Fradraget bør synliggøres i forbindelse med forskudsregistreringen.

Kortere periode med supplerende dagpenge: 8–10.000 personer

I alt var der i 2006 omkring 125.000 personer, der modtog supplerende dagpenge. Supplerende dagpenge er målrettet personer, der arbejder på deltid, men som står til rådighed for fuldtidsbeskæftigelse. Hvis en person er ansat med opsigelsesvarsel og en frigørelsesattest med mulighed for at fratræde med dags varsel, kan der modtages supplerende dagpenge i 52 uger inden for de seneste 70 uger.

For personer uden opsigelsesvarsel, som f.eks. vikarer, er perioden for supplerende dagpenge ubegrænset. Omkring 30.000 personer arbejder derfor i dag på fast nedsat tid, men modtager alligevel supplerende dagpenge.

En begrænsning af perioden med ret til supplerende dagpenge fra 52 uger til 13 uger vil øge arbejdsudbudet med 8–10.000 personer.

"Nordisk" dagpengeperiode: 10.000 personer

Med en dagpengeperiode på fire år skiller Danmark sig ud i nordisk sammenhæng. I Sverige er dagpengeretten som udgangspunkt 60 uger, mens den i Norge og Finland er på omkring to år.

Det Økonomiske Råd har i sin seneste rapport konkluderet, at det ikke er varigheden af ledigheden i sig selv, der påvirker overgangen fra dagpenge til beskæftigelse, men det faktum, at dagpengeretten ophører. Det Økonomiske Råd anbefaler at forkorte dagpengeperioden til 2½ år, hvilket vil øge arbejdsudbudet og beskæftigelsen med ca. 10.000 personer over en årrække.

Effektive jobcentre: 20.000 personer

Danmarks jobcentre har i dag den helt centrale rolle for at få de resterende ledige matchet med de mange ubesatte stillinger på arbejdsmarkedet. Derfor er de kommunale forskelle i beskæftigelsesindsatsen iøjnefaldende.

DI har beregnet, at 11.000 flere kontanthjælpsmodtagere kunne visiteres parate til arbejdsmarkedet, hvis alle kommuner gjorde som de 25 pct. mest effektive kommuner. Det ville markant øge den enkeltes chancer for at komme i job. Det Økonomiske Råd har endvidere beregnet, at en tidlig og intensiv vejlednings-, jobanvisnings- og overvågningsindsats kan reducere ledigheden med ca. 15.000 personer. Og hvis uddannelsesaktivering blev tilpasset fagligt i overensstemmelse med arbejdsmarkedets behov, ville det kunne reducere ledigheden med yderligere 5.000 personer.

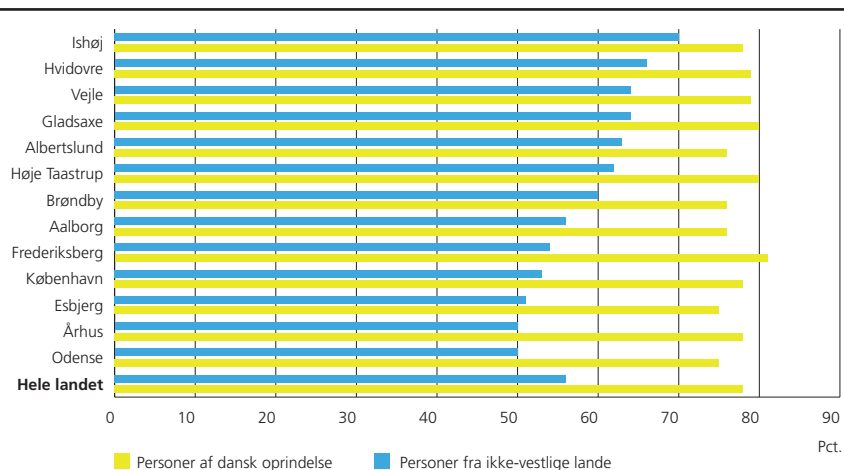
60 pct. af de ledige er mere end kortvarigt ledige, mens knap 15 pct. af de ledige har været ledige i mere end 80 pct. af det seneste år – dvs. langtidsledige. Men uanset varigheden af ledighed vurderer jobcentre de ledige til at være relativt lige egnede til job. Hvis ledighedsperioden for de allermest jobparate med længere ledighedsperiode bringes ned til niveauet for de jobparate korttidsledige, viser DI-beregninger, at der her findes en skjult arbejdskraftreserve på minimum 10.000 personer.

Alt i alt vil en mere effektiv beskæftigelsesindsats som minimum bringe 20.000 flere ledige i job. Den nye struktur med kommunale jobcentre gør det endvidere nemmere at udveksle erfaringer, så de mest effektive og succesfulde tiltag kan udbredes på tværs af kommunerne.

Integration: 20.000 personer

Blandt gruppen af indvandrere og flygtninge fra mindre udviklede lande er en stor andel – omtrent halvdelen – helt uden for arbejdsmarkedet. De udgør derfor et stort arbejdskraftpotentiale, men integrationsindsatsen svinger betydeligt kommunerne imellem. Derfor kan der hentes betydelige arbejdskraftressourcer og personlige gevinster for den enkelte indvandrer ved at drage nytte af de positive erfaringer fra nabokommuner.

Stor forskel på kommunernes indsats over for indvandrere
Erhvervsfrekvens for 16–66 årige fordelt efter bopælskommune, 2006



Anm.: Her er udvalgt de 13 gamle kommuner med flest indvandrere fra ikke-vestlige lande.

Kilde: Danmarks Statistik og DI-beregninger

Hvis de integrationssvageste kommuner nåede et niveau svarende til gennemsnittet blandt de 25 pct. mest ingrationseffektive kommuner, ville det bringe 20.000 indvandrere ind i arbejdsstyrken.

Korrekt tilkendelse af førtidspension: 5.000 personer

I 2006 fik godt 14.000 personer tilkendt førtidspension. Antallet af nye tilkendelser har været omtrent konstant siden 2000, men tilkendelserne varierer betydeligt fra kommune til kommune – og variationen kan heller ikke her forklares ved forskelle i de kommunale rammevilkår som aldersfordeling, arbejdsmarkedsforhold el. lign.

Hvis tilkendelse af førtidspension lå på niveau med gennemsnittet i de 25 pct. af kommunerne, der sender relativt færrest på førtidspension, ville antallet af førtidspensionister kunne reduceres med 5.000 personer.

DI's PLAN B for mere indenlandsk arbejdskraft:

Tiltag:	Effekt på arbejdsudbud (antal personer)
”Skattefrihed” for 64+	30–40.000
Kortere periode for supplerende dagpenge	8–10.000
”Nordisk” dagpengeperiode	10.000
Styrket beskæftigelsesindsats i jobcentre	20.000
Styrket integration	20.000
Færre på førtidspension	5.000

Skjulte reserver af arbejdskraft i den offentlige sektor

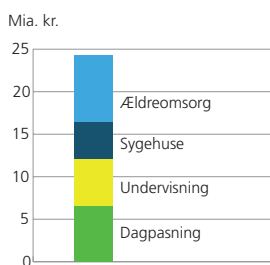
DI's analyser og opinionsmåling viser, at den offentlige sektor har en stor, skjult arbejdsreserve. Et kommunalt udgiftsskred med samlet 28 mia. kr. siden år 2000 og nye planer om et markant stigende offentligt forbrug øger kravene til en effektiv udnyttelse af ressourcerne. DI's PLAN B sætter fokus på den skjulte arbejdskraftreserve på 75.000 fuldtidsbeskæftigede i den offentlige sektor.

Effektivitetsforskelle mellem de danske kommuner og regioner er markante. Det gælder for eksempel inden for hjemmehjælpen, hvor en hjemmehjælper i en kommune kan levere 22 timers direkte ældrekontakt ud af en arbejdsuge på 37 timer, kan der i en anden kommune kun leveres 14 timers direkte ældrekontakt pr. hjemmehjælper.

I forhold til de store velfærdsområder som dagpasning, undervisning og ældreomsorg er udgifterne to-tre gange højere i den dyreste kommune sammenlignet med landets billigste kommuner. På samme måde er omkostningerne for sammenlignelige behandlinger omkring 50 pct. højere på det dyreste sygehus end på det mest effektive sygehus i Danmark.

Manglen på markedsmekanismer i den offentlige sektor øger behovet for at stille skarpt på effektiviteten og løsninger af offentlige ydelser, der i højere grad åbner op for private leverandører.

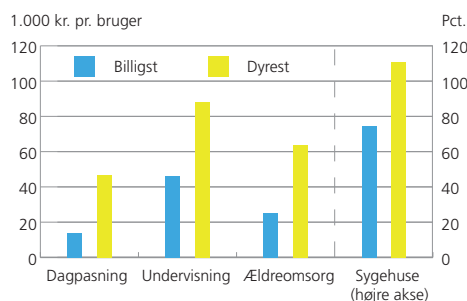
Stort besparelespotentiale ved effektiv offentlig opgaveløsning



Anm.: Samlet besparelespotentiale hvis alle institutioner er lige så omkostningseffektive som den billigste. For de kommunale institutioner pr. borger og for sygehuse pr. produktionsværdi.

Kilde: DI-beregninger, 2007

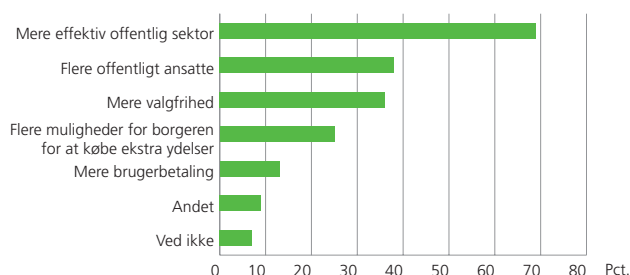
Store forskelle på ressourceforbrug i det offentlige (2005-06)



Anm.: Udgifterne til dagpasning er pr. 0-10-årig, undervisning er pr. elev, sygehuse er pr. produktionsværdi og ældreomsorg er pr. 65+-årig. Tal for undervisning og sygehuse er endnu ikke opgjort for 2006, og er derfor fra 2005. Dagpasning, undervisning og ældreomsorg er nettodriftsudgifter, mens sygehuse er tilrettede driftsudgifter.

Kilde: De kommunale nøgletal og www.sundhed.dk

Borgerne ønsker en mere effektiv offentlig sektor



Spørgsmål: "Regeringen har iværksat en kvalitetsreform af den offentlige sektor. Hvis du skulle bestemme, hvad skulle reformen så indeholde?"

Kilde: DI meningsmåling, der bygger på svar fra 1.353 repræsentativt udvalgte borgere. Undersøgelsen er gennemført for DI af TNS Gallup, maj 2007

Fokus på effektivitet i den offentlige sektor: 45.000 personer

Hvis alle kommuner og sygehuse blev lige så effektive som de 25 pct. mest effektive i Danmark, ville samfundet dermed kunne spare en femtedel, 25 mia. kr., af de samlede velfærdsudgifter – eller frigøre store ressourcer af arbejdskraft til et niveau på 45.000 antal fuldtidsbeskæftigede. Danskerne er ikke i tvivl. Syv ud af ti borgere peger på et ønske om en mere effektiv offentlig sektor.

Det økonomiske Råd, DI m.fl. har endvidere beregnet, at øget kommunalt brug af private leverandører også vil kunne øge effektiviteten. Hvis de kommuner, der gør mindst brug af private leverandører, øgede graden af deres samarbejde med erhvervslivet op til det gennemsnitlige niveau på landsplan, vil det alene skabe en samfundsøkonomisk gevinst på min. 2,2 mia. kr., viser beregninger fra Det Økonomiske Råd.

Lavere sygefravær i den offentlige sektor: 15.000 personer

Det offentlige sygefravær er højt. I gennemsnit har hver kommunalt ansat 13 sygedage om året, mens privatansatte i gennemsnit har 9 sygedage. Hvis sygefraværet i den offentlige sektor kunne bringes ned på niveau med den private sektor, ville det svare til en øget arbejdsstyrke på 15.000 personer.

Højere arbejdstid i den offentlige sektor: 15.000 personer

Mens sygefraværet i det offentlige er højere end i det private, er arbejdstiden kortere. Det gælder både arbejdstiden for mænd og kvinder.

Gennemsnitlig årlig arbejdstid pr. beskæftiget, 2006

	Kvinder	Mænd	I alt
Alle beskæftigede	1.438	1.675	1.564
Offentlig sektor	1.422	1.652	1.490
Privat sektor	1.451	1.680	1.597

Kilde: Danmarks Statistik og DI-beregninger.

Hvis arbejdstiden for både mænd og kvinder i det offentlige var på niveau med det private, kunne det øge arbejdsstyrken med 15.000 heltidsbeskæftigede. Der er dermed et betydeligt potentiale for at øge det samlede arbejdsomfang via højere arbejdstid i den offentlige sektor.

DI's PLAN B – den offentlige sektor:

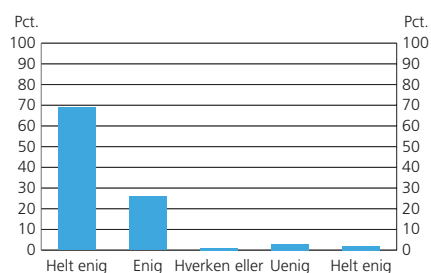
Tiltag	Effekt på arbejdsudbud (antal personer)
Fokus på effektivitet i den offentlige sektor:	45.000
Lavere sygefravær i den offentlige sektor:	15.000
Højere arbejdstid i den offentlige sektor:	15.000

Danmark kan tiltrække mere arbejdskraft fra udlandet

Danske virksomheder tiltrækker stadig mere udenlandsk arbejdskraft, men langt fra tilstrækkeligt til at kunne udfylde hullerne på det danske arbejdsmarked. Andre europæiske lande har færre barrierer for udenlandsk arbejdskraft – og derfor også langt større succes. Hvis Danmark f.eks. tiltrak udenlandsk arbejdskraft på niveau med Norge, ville det give 45.000 flere medarbejdere på det danske arbejdsmarked. DI's PLAN B vil kunne tiltrække 25.000 flere kvalificerede udlændinge til ledige stillinger i Danmark.

Virksomhederne vil gerne ansætte udenlandsk arbejdskraft. 60 pct. af de større og 30 pct. af de mindre virksomheder i Danmark har planer om at rekruttere udenlandsk arbejdskraft inden for det næste år. Virksomhederne giver dog samtidigt udtryk for, at det under de nuværende rammevilkår er stadig vanskeligere at tiltrække udenlandsk arbejdskraft.

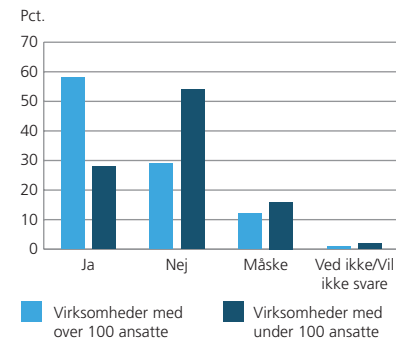
Virksomhederne vil gerne selv bestemme hvem de ansætter ...



Spørgsmål: Er du enig eller uenig i følgende udsagn: Det bør være helt op til den enkelte virksomhed at bestemme, hvem den vil ansætte, uanset hvilket land vedkommende kommer fra?

Kilde: DI survey blandt 400 medlemsvirksomheder. Undersøgelsen er gennemført for DI af Epinion, august 2007.

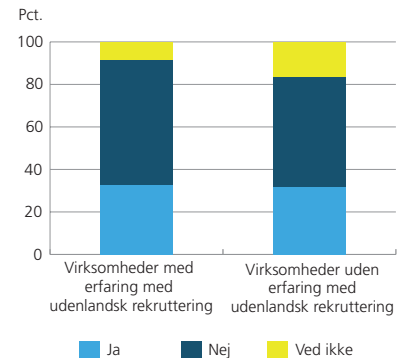
... og udenlandsk arbejdskraft er i høj kurs



Spørgsmål: Planer om at ansætte udenlandsk arbejdskraft i de næste 12 måneder?

Kilde: DI survey blandt 400 medlemsvirksomheder. Undersøgelsen er gennemført for DI af Epinion, august 2007.

... men dansk tiltrækningskraft er svag

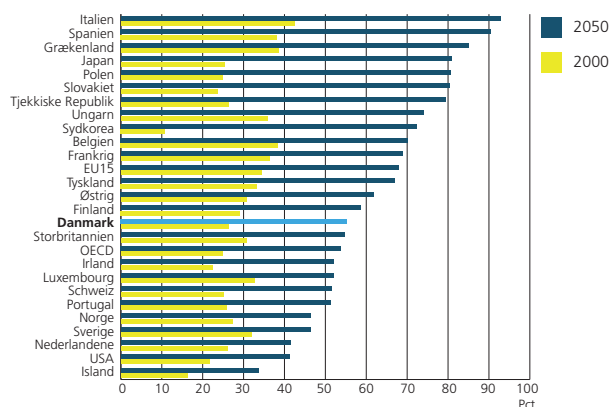


Spørgsmål: Gør samfundet det let at rekruttere udenlandsk arbejdskraft?

Kilde: DI survey blandt 400 medlemsvirksomheder. Undersøgelsen er gennemført for DI af Epinion, august 2007.

Den europæiske konkurrence om den kvalificerede arbejdskraft er benhård og bliver stadig mere intens i takt med, at europæerne ældes. I 2050 vil antallet af 65+-årige svare til 55 pct. af den danske arbejdsstyrke, og i lande som Italien, Spanien og Polen vil der være endnu flere personer over 65 år i forhold til arbejdsstyrken.

Flere ældre i forhold til arbejdsstyrken



Kilde: OECD, Factbook 2007

Flere kommer til – men mindst lige så mange går udenom

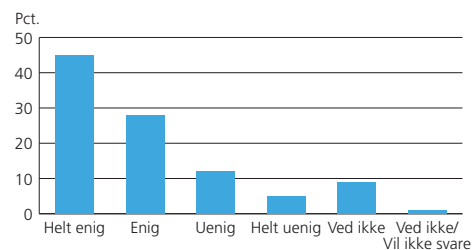
Siden 2006 er den beskæftigelsesmotiverede indvandring til Danmark steget. Samlet set har tilgangen af udenlandsk arbejdskraft i 2006 været omkring 25.000 personer, og i de første seks måneder af 2007 har Danmark modtaget over 17.000 ansøgninger fra udlændinge, der ønsker at komme til Danmark for at arbejde.

På trods af de senere års øgede tilgang af udenlandske arbejdskraft er Danmarks evne til at tiltrække arbejdskraft fra udlandet dog fortsat ikke tiltrækkelig konkurrence-dygtig. I Norge har man eksempelvis pr. 1. juli 2007 givet knap 48.000 aktive arbejds-tilladelser til nye EU-borgere fra Østeuropa, mens det tilsvarende tal er ca. 12.500 i Danmark. Og i sammenligning med f.eks. Storbritannien, der siden EU-udvidelsen i 2004 alene har tiltrukket godt 525.000 personer fra de østeuropæiske lande, er det forsvindende lidt.

Skat og bøvlskræmmer

Tre ud af fire virksomheder peger på, at det høje danske skatteniveau medfører, at Danmark i de seneste år er gået glip af mange højtuddannede udlændinge. DI's beregninger viser, at det danske skatteniveau medfører, at mange tusinder har udelukket Danmark som arbejdssted og bopæl.

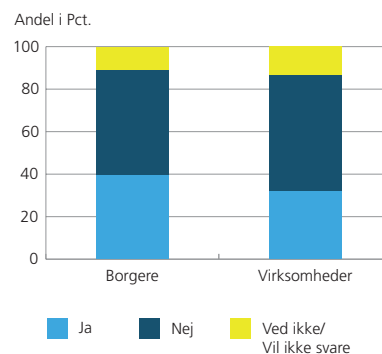
Det danske skatteniveau er en barriere for at kunne tiltrække kvalificeret arbejdskraft fra udlandet



Spørgsmål: Det danske skatteniveau er en barriere for at kunne tiltrække kvalificeret arbejdskraft fra udlandet?

Kilde: DI survey blandt 400 medlemsvirksomheder. Undersøgelsen er gennemført for DI af Epinion Capacent, august 2007.

Samfundet gør ikke nok for at imødekomme udenlandske medarbejdere



Spørgsmål: Mener du, at samfundet generelt gør nok for at imødekomme udenlandske medarbejdere i Danmark?

Kilde: DI survey blandt 400 virksomheder og 1002 borgere foretaget af Epinion Capacent, august 2007

Men den høje danske skat på arbejdsindkomst er ikke den eneste barriere. Et flertal af virksomhederne med behov for mere arbejdskraft peger på, at Danmark som samfund generelt ikke gør nok for at imødekomme udenlandske medarbejdere. Virksomhederne peger bl.a. på, at kontakt til offentlige myndigheder kun meget sjældent kan foregå på andre sprog end dansk, og at udenlandske medarbejdere, der kommer til Danmark, skal henvende sig hos en lang række forskellige myndigheder for at få basale ting som sygesikring, skattekort og opholdsbevis.

Danmark har tre ordninger for udenlandsk arbejdskraft, der med fordel kan udvides straks for at afhjælpe den akutte mangel på arbejdskraft.

Udvidet forskerskatteordning: 10.000–12.000 personer

EU-landenes gennemsnit af udenlandske forskere og specialister er i dag på 6 pct. i andelen af udlændinge og 3 pct. i andelen af udlændinge fra EU. De danske tal er noget lavere. Her kommer godt 4 pct. af forskere og specialister fra udlandet og 1,7 pct. fra et andet EU-land.

Forskertskatteordningen skal ved at kompensere for den høje danske marginalskat øge tiltrækningen af nøglemedarbejdere til virksomheder og universiteter. Ordningen rummer en lang række bestemmelser, hvor især de høje lønkrav kombineret med en meget kort periode for lavere beskatning i praksis har vist sig at være stærkt begrænsende for at kunne fastholde og tiltrække forskere og nøglemedarbejdere fra udlandet. Pr. 1. januar 2007 er antallet af personer på ordningen begrænset til 2.112 – fordelt på 652 virksomheder og forskningsinstitutioner.

En del af den arbejdskraft, danske virksomheder konkurrerer med virksomheder i andre lande om, kan ikke oppebære et lønniveau svarende til det aktuelle krav på 60.100 kr. En reduktion af lønkravet til 40.000 kr. pr. måned vil kunne tiltrække ca. 7–8.000 nøglemedarbejdere yderligere. Suppleret med en udvidelse af perioden med lavere beskatning fra tre til fem år vil det samlet kunne tiltrække 10.000–12.000 udenlandske specialister. Samtidigt vil det være logisk at ændre reglerne for forudgående beskatning, så de udenlandske studerende, der er blevet uddannet til forskere (ph.d.ère) på danske universiteter, får mulighed for at benytte forskertskatteordningen. De kommende års fordobling af antallet af ph.d.-stipendier, hvor en stor del vil blive rekrutteret fra udlandet, forstærker behovet for denne ændring.

Udvidet jobkortordning: 3.000 personer

I 2002 blev der indført en særlig ordning for områder med mangel på arbejdskraft – jobkortordningen. Siden er ordningen blevet ændret med jævne mellemrum. De seneste to ændringer er gennemført i år, hvor ordningen først blev udvidet til at omfatte flere faggrupper og siden alle stillinger med en årlig aflønning på minimum 450.000 kr. I 2006 fik i alt 900 udlændinge opholdstilladelse på basis af jobkortordningen; heraf klart flest it-specialister.

Det relativt høje lønkrav på 450.000 kr. gør fortsat ordningen ubrugelig for store dele af dansk erhvervsliv og den offentlige sektor. F.eks. er det kun lykkedes at tiltrække ni sygeplejersker via jobkortordningen, selvom manglen på sygeplejersker er stadig mere omfattende. Samme begrænsning snævrer for mange andre ubesatte stillinger for faglærte og job til mellemlange uddannelser. Med et reduceret lønkrav til 300.000 kr. årligt vil Danmark kunne tiltrække ca. 3.000 flere udlændinge via jobkortordningen hvert år.

Forhåndsgodkendelse for tredjelande: 10.000 personer

Som et naturligt supplement til forslaget om at nedsætte beløbsgrænsen i jobkortordningen til 300.000 kr. pr. år, vil Danmark kunne øge rekrutteringsmulighederne markant ved at overføre principperne i Østaf-talen til tredjelande.

Manglen på arbejdskraft herhjemme har fået danske virksomheder til at vende blikket mod Tyskland, Sverige og Østeuropa i jagten på ledige hænder. Men fremgangen i den europæiske økonomi har øget efterspørgslen på arbejdskraft i hele EU. Derfor bliver det stadig vanskeligere for danske virksomheder at rekruttere fra vores europæiske naboer.

Reglerne i den nuværende Østaf-tale, som sikrer østarbejdere job på dansk overenskomst, kan med fordel også anvendes over for nye medarbejdere fra tredjelande. Det vil betyde, at danske virksomheder, der er dækket af overenskomst, vil kunne blive forhåndsgodkendt til at ansætte medarbejdere uden for EU, forudsat at ansættelsesforholdet er omfattet af dansk overenskomst. Når ansættelsesforholdet ophører, skal opholdsgrundlaget bortfalde, præcis som det er tilfældet i dag. På den måde kan der ikke ske misbrug af de danske velfærdsordninger.

En udvidet forskerskatte- og jobkortordning samt mulighed for forhåndsgodkendelse for arbejdskraft fra tredjelande vil give Danmark gode muligheder for adgang til både kvalificeret faglært arbejdskraft på dansk overenskomst og specialister, der aflønnes højere end overenskomsterne.

DI's PLAN B for mere udenlandsk arbejdskraft:

Tiltag	Effekt på arbejdsudbud (antal personer)
Forskerskat: Lavere indtægtskrav og udvidet periode	10.000–12.000
Jobkort: Lavere indtægtskrav	3.000
Forhåndsgodkendelse for tredjelande	10.000
