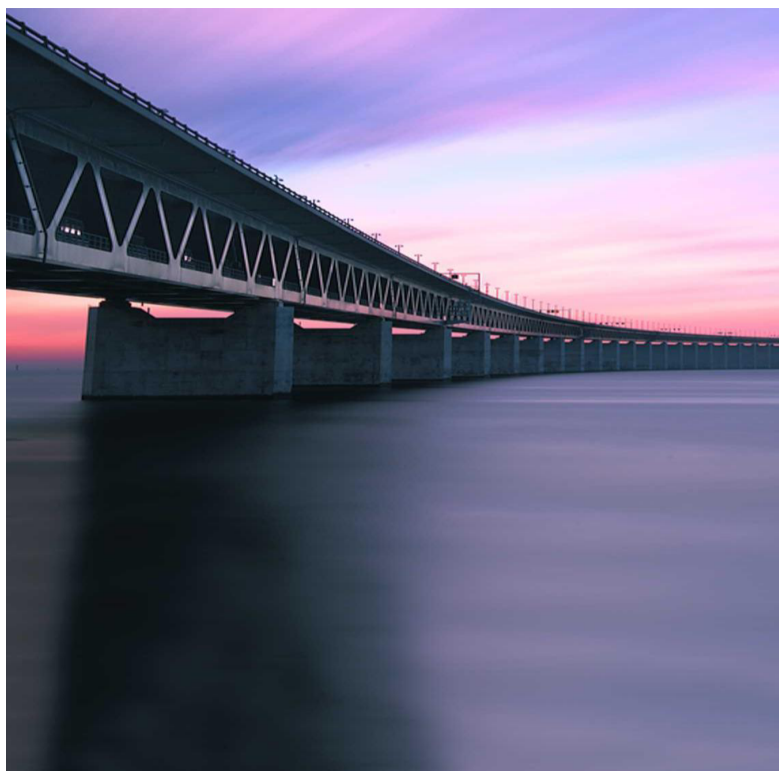


## Pendlerbarrierer i Øresundsregionen

- Særligt med fokus på udenlandsk arbejdskraft
- i forbindelse med ESS og MAX IV



THE EUROPEAN UNION



The European Social Fund

Investing in your future



Vækstforum  
Hovedstaden

UNIVERSITY OF  
COPENHAGEN



Rapporten er udarbejdet som en del af partnerskabet om "ESS og MAX IV som vækstmotorer i hovedstadsregionen" mellem Danmarks Tekniske Universitet, Københavns Universitet, Region Hovedstaden, Københavns Kommune, Lyngby-Taarbæk Vidensby, Copenhagen Capacity, Scion DTU, Cobis og DI.



# Indhold

<b>INDLEDNING</b>	<b>3</b>
<b>1. BARRIERER</b>	<b>5</b>
1.1 Regulative barrierer	5
1.2 Informative barrierer	12
1.3 Oplevede barrierer	13
<b>2. DEN DANSKE DEL AF ØRESUNDSREGIONENS STYRKER</b>	<b>19</b>
2.1 Tiltrækning til Skandinavien generelt	19
2.2 De danske styrker	19
<b>3. OPSAMLING OG ANBEFALINGER</b>	<b>22</b>
3.1 Oversigt over barrierer	22
3.2 anbefalinger	23
<b>BILAG 1: RELEVANT INFORMATION OG HJEMMESIDER</b>	<b>24</b>
Publikationer, pjecer m.m.	24
Hjemmesider	24
<b>BILAG 2: EKSPERTER</b>	<b>25</b>
Ekspertter	25

# Indledning

Etableringen af forskningsfaciliteterne European Spallation Source (ESS) og MAX IV i Lund, samt det til ESS hørende Data Management og Software Center (DMSC) i København forventes at tiltrække 4000-6000 medarbejdere til Øresundsregionen hvert år, hvoraf cirka 800 forventes at arbejde på ESS/MAX IV. Vi ved fra andre lignende forskningsanlæg, at cirka halvdelen af disse medarbejdere vil være forskere, mens den anden halvdel vil være teknikere. Desuden kan man forvente at cirka 35-40 procent medbringer en partner, og cirka 20 procent medbringer et eller flere børn.<sup>1</sup> Erhvervspotentialerne for især forskningstunge virksomheder vil således tilsvarende være betydelige. ESS og MAX IV kan altså med den rette indsats styrke forskning og innovation i Danmark og Sverige markant, og få afgørende betydning for vækst i erhvervslivet.

For at realisere det fulde vækstpotentiale er der igangsat en lang række initiativer på begge sider og på tværs af Øresund, der skal gear regionen til at kunne udnytte de mange udviklingsmuligheder, der opstår i forbindelse med ESS og MAX IV. Der er fx igangsat projekter vedr. modtagerorganisationer for expats i Region Skåne, projekter sigtet mod at informere virksomheder om de vækstmuligheder forskningsfaciliteterne skaber, og andre projekter, der har fokus på at fremme unges interesse for naturvidenskab og teknologi.

Det er ikke mindst i lyset af ESS og MAX IV afgørende, at Øresundsregionen fremstår sammenhængende og attraktiv for de mange forskere og virksomheder, der kommer hertil i kortere eller længere perioder. Det handler fx om at være gode til at informere om jobmuligheder for medfølgende partnere samt andre praktiske forhold som fx skole og børneoplysningsmuligheder. Derudover er det vigtigt, at regionens mange forskelligartede muligheder for bosætning og serviceydelser er let tilgængelige og at arbejdskraftens frie bevægelighed ikke begrænses af unødvendige barrierer for fx pendlere.

Der vil formentlig være forskere og videnskabeligt personale for hvem det vil være afgørende at bo i et storbymiljø, mens det for andre vil være afgørende at bo i mere landlige omgivelser. En af Øresundsregionens særlige styrker er netop at kunne tilbyde begge disse bosætningsmuligheder på hver sin side af sundet – det er derfor essentielt, at det i praksis er nemt at pendle over Øresund.

For at få et overblik over situationen har Københavns Universitet (KU), som partner i Vækstmotorprojektet, bedt Oxford Research gennemføre en undersøgelse af forhold og barrierer for pendlere i Øresundsregionen set i lyset af etableringen af ESS og MAX IV samt i forhold til rekruttering af international arbejdskraft og forskere i Øresundsregionen generelt. Undersøgelsen fokuserer således på udvalgte barrierer som gør sig gældende for den specifikke målgruppe, og som forventes at blive tiltrukket til regionen i forbindelse med ESS og MAX IV, og behandler derfor ikke samtlige barrierer, som gør sig gældende for pendlere over Øresund generelt. Derudover vil den danske del af Øresundsregionens styrker i forhold til at tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft blive fremhævet.

Undersøgelsen bygger på en kortlægning af eksisterende materiale samt en række interviews med eksperter på området, herunder Øresunddirekt, Øresundskomiteen, Region Skåne samt ESS Relocation. Desuden er ni forskere og/eller partnere, som alle pendler fra hhv. Sverige til Danmark eller Danmark til Sverige blevet interviewet på henblik på afdækning af deres konkrete oplevelser af barrierer i forbindelse med denne pendling.

---

<sup>1</sup> Oxford Research & Copenhagen Post, 2010, The Expat Study

Rapporten er udarbejdet som en del af partnerskabet om ”ESS og MAX IV som vækstmotorer i hovedstadsregionen” mellem DTU, KU, Region Hovedstaden, Københavns Kommune, Lyngby-Taarbæk Vidensby, Copenhagen Capacity, Scion DTU, Cobis og DI og er delfinansieret af Vækstforum Hovedstaden samt den Europæiske Fond for Regionaludvikling.

# 1. Barrierer

Følgende kapitel omhandler barrierer, hhv. regulative, informative og oplevede barrierer i forbindelse med pendling over Øresund set i lyset af etableringen af ESS og MAX IV samt i forhold til rekruttering af international arbejdskraft og forskere i Øresundsregionen generelt.

Overordnet er det vigtigt at påpege, at det i høj grad handler om individuel vejledning, da den enkeltes problemstilling ofte er kompleks og indeholder en unik sammensætning af problemstillinger. 'Expatfamilier' er en alsidig størrelse, der er fx en tendens til, at de ofte er sammensat af familiemedlemmer med flere forskellige nationaliteter, som kan medføre andre eller særlige problemstillinger og behov. Desuden knytter langt de fleste barrierer sig til 3. landsborgere, dvs. borgere uden for EU/EØS. Dette vil blive uddybet i følgende afsnit.

## 1.1 REGULATIVE BARRIERE

De fleste juridiske barrierer bunder primært i den danske udlændingelovgivning over for 3. landsborgere, idet Danmark her har lovgivning, som bevirker, at der er flere krav til denne gruppe af statsborgere end borgere fra EU-medlemslande.

### Opholds- og arbejdstilladelse

**Barriere:** 3. landsborgere har som udgangspunkt ikke mulighed for at bosætte sig i Danmark og arbejde i Sverige.

**Myndigheder:** Justitsministeriet, Udlændingestyrelsen

**Anbefaling:** Lobbyarbejde via medier, fx konkrete historier i nyhederne

Arbejdstagere fra lande uden for EU, som har opholdstilladelse i hhv. Sverige eller Danmark opnår ikke automatisk rettighed til at arbejde på den anden side af Øresund. Det er dog muligt for 3. landsborgere at være bosat i Sverige og arbejde i Danmark, mens det omvendt ikke er muligt at være bosat i Danmark og arbejde i Sverige: For at få opholdstilladelse i Danmark - skal vedkommende have et arbejde, og dermed arbejdstilladelse, i Danmark. Denne problemstilling bunder i den danske lovgivning. Ifølge Øresundskomiteen arbejdes der intensivt på at få løst denne barriere, men der er endnu ikke opnået en løsning.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Øresundskomiteen: [www.oresundskomiteen.org/granshinder-i-oresundsregionen/](http://www.oresundskomiteen.org/granshinder-i-oresundsregionen/)

## Socialsikringspligten

**Barriere:** Danske arbejdsgivere er tilbageholdende i forhold til at ansatte arbejdstagere med bijob i bopætningslandet (Sverige), da det tidligere har medført en forhøjet arbejdsgiverafgift for arbejdsgiveren.

**Aktører:** Potentielle arbejdsgivere

**Anbefaling:** Løst via EU-forordning 883/2004 – handler derfor om at informere potentielle arbejdsgivere om dette.

Der er væsentlig forskel på det danske og det svenske system, når det gælder arbejdsgiverafgifter – i Sverige betaler arbejdsgiveren en langt større andel af arbejdstagerens løn direkte i afgift til staten, hvor det er arbejdstageren selv i Danmark som betaler disse afgifter.

Der har tidligere været en barriere i forhold til at påtage sig et bijob i Sverige, hvis man bor i Sverige, men arbejder fuldtid i Danmark. Dette bevirker, at socialforsikringspligten går tilbage til hjemlandet (Sverige), hvilket betyder, at den danske arbejdsgiver skal betale svensk arbejdsgiverafgift. Den danske arbejdsgiver vil således få en merudgift for sin medarbejder – hvilket kan være hæmmende for vedkommendes villighed til at ansatte pendlere. Dette er dog løst ved en ændring af EU-forordning 883/2004 i maj 2012, der forslår, at man ud over at have et fuldtidsarbejde kan arbejde op til 25 % af sin normale arbejdstid i et bijob, uden at socialforsikringspligten skifter til et andet land. På trods af den ændrede forordning tager det tid, før denne viden når ud til arbejdsgiverne og potentielle arbejdstagere. Derfor kan problemstillingen ikke betragtes som værende fuldstændig løst.

## Rehabilitering

**Barriere:** Tidligere har grænsegængere udelukkende haft ret til rehabilitering i arbejdslandet.

**Myndigheder:** Beskæftigelsesministeriet

**Anbefaling:** Løst via gensidige konvention, som endnu ikke er trådt i kraft

Manglende adgang til rehabilitering i hjemlandet for pendlere er en barriere, der længe er blevet arbejdet på at løse. Problemstillingen omhandler, at arbejdstageren har ret til rehabilitering i arbejdslandet, og ikke i hjemlandet. I fald af at den sygemeldte ikke har mulighed for at rejse til arbejdslandet mistes retten til ydelser relateret til rehabilitering. Barrieren er i princippet løst via en gensidig konvention, som endnu ikke er trådt i kraft – der er derfor behov for opfølgning ifølge Øresundskomiteen.<sup>3</sup> Derudover viser tidligere studier, at de fleste

---

<sup>3</sup> Øresundskomiteen: [www.oresundskomiteen.org/granshinder-i-oresundsregionen/](http://www.oresundskomiteen.org/granshinder-i-oresundsregionen/)

mennesker som udvandrere generelt er raske, og at de oftest rejser tilbage til hjemlandet, hvis de bliver langtidssyge og har brug for rehabilitering. Denne barriere vil således kun i begrænset omfang være relevant at indtænke på sigt.

## Barrierer i forbindelse med skatteforhold

**Barriere:** EU/EØS-borgere bosat i Danmark med arbejde i Sverige mister skattefordelene ved SINK-skatteordningen, hvis de også har et job/bijob i Danmark.

**Myndigheder:** Beskæftigelsesministeriet, Skatteministeriet

**Anbefaling:** Lobbyarbejde via medier, fx konkrete historier i nyhederne

På skatteområdet er der en konkret barriere for arbejdstageren, hvis vedkommende er bosat i Danmark, arbejder i Sverige og påtager sig et bijob i Danmark. Hvis man som EU/EØS-borger er bosat i Danmark og arbejder i Sverige betaler man SINK-skat, som er en særskilt indkomstskat på 25 % uden mulighed for fradrag og tillægspension. Hvis vedkommende tager et bijob i Danmark vil socialsikringspligten skifte til hjemlandet – og det danske skattevæsen vil således påkræve yderligere 15 %, da skatten i Danmark er på 40 % - på den måde mister arbejdstageren fordelene ved SINK-skatteordningen i Sverige, hvilken er væsentlig i forhold til, at fx lønniveauet i Sverige generelt er lavere end i Danmark.

En anden skatterelateret ting handler om tab af muligheden for svensk skattefradrag i forhold til rengørings-, børnepasnings- og renovering, hvis man arbejder i Danmark og er bosat i Sverige.

## Forskarskatteordninger

**Barriere:** Der er ikke deciderede barrierer i forhold til hverken den svenske eller danske forskarskatteordning, men det er et væsentligt element at være opmærksom på i forbindelse med tiltrækning af udenlandsk højt kvalificeret arbejdskraft.

I både Danmark og Sverige har man introduceret forskarskatteordninger for i højere grad at kunne tiltrække internationale forskere eller specialister.

### Den danske ordning

For den danske ordning gælder det, at vedkommende minimum skal have en ph.d. grad, ikke må have været skattepligtig i 10 år forud for ansættelsen, samt senest starter sit job 1 måned efter ankomst til Danmark. Der



skal desuden indtræde fuld eller begrænset skattepligt i Danmark for at opnå forskerskat, dvs. arbejdspladsen skal være en dansk registreret virksomhed, og arbejdet skal foregå i Danmark - vedkommende behøver dog ikke nødvendigvis at være bosiddende i DK, men fuld dansk skattepligt kan bl.a. opnås ved at erhverve bopæl i Danmark. Den danske ordning giver mulighed for en skatteprocent på 26 % uden fradrag samt betaling af det obligatoriske arbejdsmarkedsbidrag (31,92 % inkl. arbejdsmarkedsbidrag) i op til 5 år.<sup>4</sup>

Muligheden for den danske ordning afhænger således af hvilket land, der har beskatningsretten. Retten til forskerskat mistes, hvis Danmark ikke har beskatningsretten. DMSC er registreret i Danmark som en filial af ESS AB i Sverige, og er dermed en filial af et udenlandsk aktieselskab. Efter selskabsskattebogen sker der beskatning af filialens aktiviteter i Danmark, hvis filialen kan siges at have fast driftssted her i landet. Et fast driftssted defineres som en længere varig tilknytning til Danmark, fx en filial, hvor der drives erhvervsmæssig virksomhed, og hvor en af medarbejderne kan indgå bindende aftaler på det svenske selskabs vegne. På baggrund af ovenstående betragtninger, og hvis alle betingelser er opfyldt, vil ansatte på DMSC, som er bosat i både Danmark og Sverige have mulighed for at anvende den danske forskerskatteordning.

### **Den svenske ordning**

For den svenske ordning gælder det, at vedkommende besidder kompetencer, som er yderst svære at rekruttere blandt svenskere. Derudover må man ikke være svensk statsborger, må ikke have været bosiddende i Sverige 5 år forinden, og arbejdspladsen skal være en svensk registreret virksomhed. Den svenske ordning giver mulighed for at vedkommendes skattepligtige indkomst reduceres med 25 % i op til 3 år.<sup>5</sup> På baggrund af disse krav, og såfremt alle andre betingelser er opfyldt, vil ansatte på ESS have mulighed for at anvende den svenske forskerskatteordning, hvad enten de er bosat i Sverige eller Danmark.

Beslutningen om, hvorvidt vedkommende kan kvalificere sig til ordningen foretages af Forskarskattennämnden, som er en myndighed under Finansdepartementet. I den forbindelse har lang behandlingstid været en barriere for at rekruttere internationale kræfter, idet vedkommende oftest havde fået job til anden side inden sagen blev behandlet. Ordningen blev derfor sjældent brugt. Denne barriere er delvist løst, da man i 2012 har indført en ny procedure for behandlingen, hvilket har sat behandlingstiden ned.<sup>6</sup>

### **SINK-Skatteordningen**

Mulighed for Sink-skatteordningen for arbejdstagere bosat i Danmark med arbejde i Sverige benyttes i højere grad – denne ordning medfører, at der betales 25 % i skat uden mulighed for fradrag og tillægspension. Hvilket i de fleste tilfælde giver samme muligheder, som den danske forskerskatteordning. Hvis man er bosat i

---

<sup>4</sup> [www.skat.dk](http://www.skat.dk), Guide: Tax scheme for foreign researchers and key employees: <http://www.skat.dk/SKAT.aspx?oID=97319&chk=209758>, University of Copenhagen, Researcher Taxation: [http://ism.ku.dk/downloads/Forskarskat\\_pjece\\_2011.pdf](http://ism.ku.dk/downloads/Forskarskat_pjece_2011.pdf)

<sup>5</sup>

<http://forskarskattennamnden.se/forskarskattennamnden/summaryinenglish/taxreliefforforeignkeypersonnel.4.383cc9f31134f01c98a800018147.html>, ESS Website: <http://europeanspallationsource.se/taxes-sweden>

<sup>6</sup> Øresundskomiteen: [www.oresundskomiteen.org/granshinder-i-oresundsregionen/](http://www.oresundskomiteen.org/granshinder-i-oresundsregionen/)

Danmark ville denne ordning udelukkende være en mulighed for EU/EØS-borgere, da 3. landsborgere ikke har mulighed for at være bosat i Danmark med arbejde i Sverige.

### Oversigt over hhv. dansk og svensk forskerskatteordninger samt SINK-Skatteordningen



Det er ikke muligt at konkludere, hvorvidt den ene, den anden eller tredje ordning er mere eller mindre fordelagtig, da dette afhænger af den enkelte sag, fx vedkommendes statsborgerskab, hvor længe vedkommende har planer om at arbejde i hhv. Danmark eller Sverige eller har huslån.

### Processen omkring personnummer

**Barriere:** Som udenlandsk arbejdstager har man først rettighed til et personnummer efter 3 måneders ophold. Herefter kan det være en langsommelig proces at få tildelt personnummeret.

**Myndigheder:** Økonomi- og Indenrigsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Skatteministeriet, Kommunerne

**Anbefaling:** Mulig løsning på vej fra politisk hold via ny reform for tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft, hvor et 'administrativt CPR-nummer' er i spil

Både det svenske og det danske samfund er bygget op på princippet om, at samtlige borgere har et personnummer (CPR-nummer) for på den måde at være registreret i systemet. Uden et personnummer vanskeliggøres en del aspekter, som er udgangspunkt for både arbejds- og privatliv, fx oprettelse af bankkonto, leje eller køb af bolig. Desuden de mindre ting i hverdagen, fx internet og telefoni i landet, leje af film eller lån af biblioteksbøger er alle hængt op på personnummer.

Tildelingen af et personnummer kan være en langsommelig proces, behandlingstiden i Sverige er pt. 2-3 måneder, og inden man har rettighed til et personnummer både i Danmark og Sverige skal vedkommende have boet eller arbejdet tre måneder i det pågældende land. Dette betyder, at nyankomne ofte vil bo i hhv. Sverige eller i Danmark min. fem måneder inden de reelt har mulighed for fx at oprette en bankkonto, eller leje en bolig – dette kan være en væsentlig barriere i forhold til forskere, som måske skal arbejde her i en kort periode, og som i de fleste tilfælde er vant til etablerede forhold.

Pendlere får grænsegængerstatus, hvilket i Danmark er et dansk sundhedskort, dog med begrænsede rettigheder. Dette betyder at fx ikke alle banker vil oprette en bankkonto med udgangspunkt i denne type status. I Sverige hedder det et 'samarbejdningsnummer', som ikke umiddelbart giver anledning til udfordringer.<sup>7</sup> Følgende case er et eksempel på, hvilke konsekvenser perioden uden personnummer kan have for en udenlandsk forsker bosat i Sverige med arbejde i Danmark.

Der er muligvis en løsning på vej på dette område - i regeringens seneste reform for international rekruttering indgår et tiltag, hvor man fremover kan få et administrativt cpr-nummer, som kan udstedes, inden arbejdstageren kommer til Danmark, så arbejdstageren kan påbegynde etableringen af hverdagen forud for ankomst.<sup>8</sup>

#### Case: Manglen på personnummer skabe økonomiske udfordringer

Henri arbejder på DTU i Danmark, mens hans kone arbejder ved Lund Universitet – de valgte derfor at bosatte sig i Malmø, idet det lå midt imellem de to arbejdspladser. Allerede ved flytningen opstod der udfordringer, dels var lejeboligerne i Malmø både dyre og svært tilgængelige, dels havde de endnu et ret til et personnummer. Uden personnummer havde de ikke ret til at købe bolig og det endte med, at de måtte fremleje hos en kollega. Grundet det manglede personnummer de første 3 måneder af deres ophold kunne de desuden heller ikke oprette en bankkonto, hvilket betød, at de måtte overføre penge manuelt fra deres konto hjemme i Frankrig, hvilket var besværligt og langsomt. For at kunne betale deres husleje og øvrige regninger d. 1. måtte de låne af familie og venner indtil deres løn blev overført en uge senere. Det endte med, at de lånte 40.000 kr. af deres familie. Oplevelsen har besværliggjort deres første tid i Øresundregionen, hvilket betød at de i mindre grad følte sig velkommen og havde sværere ved at fokusere på deres arbejde til at starte med – det har dog ikke bevirket, at de overvejer at flytte pt.

<sup>7</sup> Øresundsdirekt.dk

<sup>8</sup> Udspil til en reform af International Arbejdskraft:

[http://bm.dk/~media/BEM/Files/Dokumenter/Publikationer/2014/Int-rekruttering\\_A4\\_WEB%20pdf.ashx](http://bm.dk/~media/BEM/Files/Dokumenter/Publikationer/2014/Int-rekruttering_A4_WEB%20pdf.ashx)

## Køb af fast ejendom

**Barriere:** 3. landsborgere og borgere gift med 3. landsborgere skal have specialtilladelse til at erhverve sig ejendom i Danmark.

**Myndigheder:** Justitsministeriet, Udlændingestyrelsen

**Anbefaling:** Lobbyarbejde via medier, fx konkrete historier i nyhederne

Generelt kan det være en barriere for tilflyttere at finde en leje bolig, og idet forskerne måske kun arbejder i Øresundsregionen i en kortere periode er de ikke nødvendigvis interesserede i at købe en bolig. I forbindelse med køb af fast ejendom i Danmark er der imidlertid en barriere i forhold til 3. landsborgere og EU/EØS-borgere, som er gift med 'ikke EU-borgere', da de skal erhverve sig en speciel tilladelse hos Justitsministeriet for hver ejendom, de påtænker at købe. Dette er en omstændig proces, men også et forhold, som har betydning i forhold til at føle sig velkommen generelt i Danmark. Endnu en problemstilling som bunder i den danske lovgivning overfor 3. landsborgere. Desuden er 3. landsborgere pålagt at sælge deres ejendom senest 6 mdr. efter udrejse, hvilket dog kan forlænges i op til 12 mdr.

## Dagpenge

**Barriere:** Reglerne omkring medlemskab, ind- og udmeldelse i hhv. Sverige og Danmark er komplicerede, men der er ingen decideret barriere angående dagpenge.

**Myndigheder:** Beskæftigelsesministeriet

**Anbefaling:** Fokus på at informere om disse forhold til udenlandsk arbejdskraft

I Danmark og til dels i Sverige er det frivilligt at være medlem af en A-kasse, hvilket ikke nødvendigvis er tilfældet i andre lande rundt omkring i verden, hvor medlemskab og bidrag i flere tilfælde foregår automatisk gennem arbejdsgiveren. Det betyder, at det er vigtigt at gøre udenlandske forskere opmærksomme på, at de selv skal søge for at melde sig ind i en A-kasse, hvis de ønsker en sådan forsikring. Derudover er der forskellige regler for pendlere eller hvis vedkommende arbejder i to lande, som er vigtigt at forholde sig til.

Som hovedregel er man medlem af en A-kasse i det land, hvor man arbejder, og ikke i begge lande. Hvis man arbejder i to lande samtidig er man som hovedregel arbejdsløshedsforsikret i bopælslandet.<sup>9</sup> For at optjene ret til dagpenge i Danmark er det nødvendigt at melde sig ind i en A-kasse på første ansættelsesdag – også selv om man er medlem af fx en svensk A-kasse. Hvis man er bosat i Sverige og arbejder i Danmark og bliver arbejdsløs er datoen for indmeldelse i svensk A-kasse afgørende for, om det er gældende i forhold til at få understøttelse.<sup>10</sup>

## 1.2 INFORMATIVE BARRIERER

**Barriere:** Udfordring at finde og forstå information omkring skatteforhold, pension og andre samfundsforhold og regler, herunder at finde det på engelsk.

**Aktorer:** Øresunddirekt, ESS HR-kontor, ISM, projektpartnere

**Anbefaling:** Følge op på Øresunddirekts arbejde med en engelsk version af hjemmesiden. Desuden fortsætter udviklingen af 'ekspat' App som supplement til iværksættelse af mere fokuseret og håndholdt indsats.

De informative barrierer kan opdeles på flere niveauer. Indledningsvis, handler det om i det hele taget at vide, hvor man skal lede efter information, og hvad man skal lede efter. I denne forbindelse viser erfaringer, at det ofte er en udfordring generelt for danske virksomheder og arbejdstagere at finde og forstå information omkring fx skatte- og pensionsregler i deres eget land. For pendlere intensiveres denne udfordring idet det omhandler to lande, og de problematikker som gør sig gældende i forbindelse med pendling over Øresund. I forbindelse med tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft indtræffer en yderligere udfordring, nemlig hvor informationen om disse forhold kan findes på engelsk, og hvor kan man modtage rådgivning omkring disse forhold, og hvad det betyder for vedkommendes konkrete situation. Øresunddirekt har fået foretaget en analyse, som påpeger, at der er et reelt behov for information på engelsk angående gældende regler og udfordringer i forbindelse med pendling over Øresund.<sup>11</sup> På denne baggrund har de startet en proces omkring en engelsk version af Øresunddirekt.dk, som er forventet udarbejdet i løbet af 2014.

Institutioner som Øresunddirekt og Øresundskomiteen arbejder med og i nogle tilfælde rådgiver om forhold for pendlere i Øresundsregionen. Deres arbejde er dog primært målrettet hhv. danske og svenske pendlere. Dermed er deres viden om forhold, der gør sig gældende for fx 3. landsbrugere begrænset. I forbindelse med en potentiel ansættelse vil jobkandidater også kunne forventes at få information af den konkrete arbejdsgiver, dette er dog langt fra tilfældet alle steder. Hos ESS er der fokus på skatteregler, hverdagen, fx skole, arbejde til

<sup>9</sup> Øresunddirekt, <http://www.oresunddirekt.dk/job-uddannelse/a-kasse-fagforening/om-dagpenge-hvis-du-pendler-tilfra-sverige>

<sup>10</sup> Øresundskomiteen: [www.oresundskomiteen.org/granshinder-i-oresundsregionen/](http://www.oresundskomiteen.org/granshinder-i-oresundsregionen/)

<sup>11</sup> Potentialet for en engelsksproget informationsportal i Øresundsregionen – en Forundersøgelse udarbejdet af LB Analyse for Øresunddirekt, 2013

partneren mv. i selve rekrutteringsprocessen. På deres hjemmeside findes information på engelsk – også i forhold til pendling over Øresund.<sup>12</sup> Konkret, orienteres ESS jobkandidater pt. dog primært om bosætningsmuligheder i det land, hvor de vil skulle arbejde (ESS/DMSC), og viden om barrierer i forbindelse med pendling over Øresund er stadig begrænset.

### Behov for mere fokuseret og håndholdt indsats

Oxford Research vurderer, at der generelt er mangel på information og rådgivning for udenlandsk arbejdskraft, når det gælder forhold som påvirkes af at være bosat på en side af sundet og arbejde på den anden. Både på den danske og den svenske side er der mange udenlandske medarbejdere, som falder igennem og har udfordringer ved tilflytning til og ophold i regionen. På den baggrund vurderer Oxford Research, at der er behov for et øget samarbejde mellem de svenske og danske aktører på de enkelte institutioner, herunder ESS HR, ESS Relocation og KU. Desuden peger behovet på en indsats, som i langt højere grad er håndholdt over for den enkelte arbejdstager.

## 1.3 OPLEVEDE BARRIERER

De oplevede barrierer omhandler de forhold, som opfattes som en barriere blandt pendlerne selv - især forhold, som påvirker deres hverdag negativt eller på anden måde irriterer deres dagligdag.

### Transport er dyrt og tidskrævende

**Barriere:** Transport over Øresundsbroen er dyrt.

**Myndigheder:** Transportministeriet, DSB Skåne og Skånetrafiken

**Anbefaling:** Lobbyarbejde via medier, fx konkrete historier i nyhederne

Det tager 35 min mellem Malmø C og Københavns Hovedbanegård, men de færreste bor og/eller arbejder lige ved stationen i begge ender. ESS i ligger desuden i Lund, som er yderligere et trin på rejsen. Tiden er en barriere som flere informanter nævner, men selve servicen udgør den væsentligste barriere. Forskerne er vant til at bo i store byer, hvor man ofte pendler i lang tid. Det opleves som stressende, at man ikke kan være sikker på at komme frem til tiden, og at der i mindre grad er information på engelsk, når der opstår problemer på togene. Følgende case omhandler et eksempel, hvor svingede service bl.a. var medvirkede til, at en udenlandsk arbejdstager bosat i Sverige med arbejde i København endte med at flytte fra Malmø til København – dette betød dog, at hendes partner blev nødt til at pendle fra Danmark til Sverige:

<sup>12</sup> ESS hjemmeside: <http://europeanspallationsource.se/life-sweden-denmark>

#### Case: Pendlingen blev for meget for Carolina

Carolina og hendes mand fik hhv. en stilling på Københavns Universitet og på ESS. De valgte at bosætte sig i Malmø, fordi det lå midt imellem København og Lund. Pendleroplevelsen var ikke positiv for Carolina. Hun kom ofte for sent pga. forsinkelser på toget og måtte flere gange overnatte på et hotel i København, hvis hun havde et vigtigt møde næste morgen. Hun undersøgte muligheden for at købe en lille lejlighed i København, men fordi hun er 3.landsborger, var dette ikke en mulighed. Til sidst blev det for meget for hende, og hun overtalte sin mand (som er EU-borger) til at flytte til København. Dette betød dog, at han fik meget længere til arbejde og de måtte investere i en bil, så han kunne spare nogle timer på transport.

Derudover er transportudgifterne, hvad enten det er offentlig (tog) eller privat (bro), langt højere end hvis tilsvarende strækning skulle pendles indenfor Danmark eller Sveriges grænser. Stækningen over Øresund er den dyreste strækning (Kroner per kilometer) i Europa.<sup>13</sup> Der er mulighed for befodringsfradrag, hvis du krydser Øresund, dog ikke, hvis man som arbejdstager benytter SINK-skatteordningen eller den danske forskerskatteordning.

Den dyre transport er ikke udfordring for de allerhøjest betalte medarbejdere på ESS og deres partnere, men langt størstedelen af de medarbejdere som skal arbejde på ESS, vil ikke nødvendigvis have mulighed for at betale denne transportomkostning. Oxford Research ved fra tidligere undersøgelser, at disse transportomkostninger har betydning for muligheden for at pendle mellem Danmark og Sverige for arbejdstagere fra mellemindkomstgruppen.

#### Partner har svært ved at finde arbejde

**Barriere:** Partnere har ofte sværere ved at finde arbejde end forventet

**Myndigheder:** ESS HR-kontor, ISM, projektpartnere

**Anbefaling:** Fokus på at partnere har brug for håndholdt indsats i forbindelse med jobsøgning.

Erfaringer fra expatstudier viser, hvor afgørende det er, at hele familien falder til og trives under de nye vilkår. I denne forbindelse er livssituationen for en eventuel partner, som følger med, særlig væsentlig. Det har betydning, at partneren dels får et job og på den måde integreres i samfundet og bliver økonomisk selvstændig, dels får sit eget netværk, som ikke kun består af andre expat koner/mænd. Disse forhold kan medvirke til at forskeren og familie vælger at blive boende på længere sigt. Et aspekt handler således om partnerens mulighed for integration og netværk samt selvfølelse. Et andet aspekt handler om, at det ofte er økonomisk nødvendigt med to forsørgere i en familie, da de skandinaviske samfund har relativt dyre leveomkostninger og er kon-

<sup>13</sup> IUR, International Union of Railways, 2012

strueret efter en model, hvor både mand og kvinde tjener penge - i modsætning til andre lande, hvor det ofte kun er fx manden.<sup>14</sup>

Flere af informanterne beskriver, at det har været en større udfordring for partneren reelt at finde et job end umiddelbart forestillet sig – også selvom de har søgt bredt i Øresundsregionen. På ESS hjemmeside fremhæves fx netop potentielle jobmuligheder i København for partnere. Udfordringen hænger oftest sammen med, at de fleste arbejdspladser både i Danmark og Sverige foretrækker medarbejdere, som kan tale hhv. dansk eller svensk – dette trods for, at fx København er internationalt minded og de fleste kan tale engelsk. Følgende case beskriver et eksempel, hvor partnerens manglende job potentielt får konsekvenser for længden af familiens ophold i regionen:

#### Case: Tamaras jobsituation kan få betydning for længden på familiens ophold

Da Tamaras mand fik en god forskerstilling i Øresundregionen var hun frisk på at følge med til Skandinavien. Hun havde selv gået med overvejelser om at skifte arbejde og så det som en god mulighed for at starte på noget nyt. De bosatte sig i Malmø og hendes mand arbejdede i Lund. Alt det praktiske blev organiseret af arbejdspladsen og flytningen gik nemt og smertefrit.

Desværre lader arbejdet vente på sig og hun har nu boet i Sverige i tre år uden at kunne tjene sine egne penge. Sprogbarrieren har i særdeleshed været et problem, da svensk og dansk har været et krav fra arbejdsgiverne. Dette betyder at hun ikke har kunnet få stillinger, som hun ellers er uddannelsesmæssigt kvalificeret til. Tamara påtaler, at hendes mands arbejdsplads var virkelig gode til at hjælpe med selve flytningen, men at de kun har ydet begrænset hjælp i forhold til at finde et job til hende. De svenske myndigheder har heller ikke kunne hjælpe hende. I forbindelse med hendes kontakt med de svenske myndigheder har hun mødt afvisning og oplever ofte, at de nægter at tale engelsk til hende. Oplevelserne i forhold til det manglende job og den begrænsede hjælp har været frustrerende og får hun ikke snart et arbejde, overvejer hun, at de skal flytte tilbage til deres hjemland.

---

<sup>14</sup> Oxford Research & Copenhagen Post, 2010, The Expat study



## Barrierer forbundet børn

Der er ligeledes en række barrierer forbundet med børn, herunder komplicerede barselssystemer og forhold som gør sig gældende i forbindelse med daginstitution og skole.

### Barselsystemerne er komplicerede

**Barriere:** Reglerne omkring barsel i hhv. Sverige og Danmark er komplicerede, men der er ingen decideret barriere angående barsel.

**Myndigheder:** Beskæftigelsesministeriet

**Anbefaling:** Fokus på at informere om disse forhold til udenlandsk arbejdskraft

Både det danske og svenske barselssystem opleves som kompliceret at gennemskue selv for indfødte. Dertil bliver det yderligere kompliceret, hvis forældrepæren ikke arbejder i samme land, og begge skal afholde barsel. Regler gør, at man skal være opmærksom på, hvor meget barsel man tager i ét land, da det kan påvirke ens indtjening/fradrag i det andet land. Hidtil har det tidligere været en udfordring, at man udregnede barsel i uger i Danmark og i dage i Sverige, men denne del er nu løst. Dette har dog betydet, at pendlere tidligere har modtaget forkert information. En anden barselsrelateret ting, handler om, at man i Sverige vil modtage en 'ligestillingsbonus', hvis man deler barselsorloven ligeligt mellem forældrene. Denne bonus gives ikke, hvis den ene part arbejder uden for Sverige.

### Daginstitution og skole

**Barriere:** Det er som udgangspunkt kun muligt at benytte daginstitution og skole i bosætningslandet.

**Myndigheder:** Økonomi- og Indenrigsministeriet, Arbejdskommunen

**Anbefaling:** Lobbyarbejde via medier, fx konkrete historier i nyhederne

Yderligere en problemstilling kan identificeres i forbindelse med daginstitution og skoleområdet. Det er som udgangspunkt kun muligt, at børn går i daginstitution eller skole i det land, hvor man er bosat. I visse tilfælde vil man som bosat i Sverige og arbejdende i Danmark have mulighed for at få sit barn i dansk daginstitution – den pågældende kommune er dog ikke forpligtet til at tilbyde en plads. I forhold til skole kan det i visse tilfælde være muligt at få indskrevet barnet på en svensk eller dansk skole, selvom man har bopæl på den anden

side af sundet.<sup>15</sup> Dette kan være en faktor, som gør dagligdagslogistikken besværlig, som nedenstående case viser. På den anden side vurderer Oxford Research, at det ligeledes vil kræve en del, hvis børnene skal pendle sammen med en eller begge forældre.

#### Case: Pendling og børn er en svær kombination

Svend bor i Lund og arbejder i en postdoc stilling i Roskilde. Han vidste, at det giver god merit at tage sin postdoc i et andet land, og ved at arbejde i Danmark kunne han gøre dette samtidig med, at hans kone og børn kunne fortsætte deres hverdag i Sverige. Han vidste, at de var nødsaget til at investere i en bil, og at transporttiden ville være lang. Der var dog andre aspekter, som han ikke vidste. Bl.a. mistede han og hans kone retten til den svenske ligestillingsbonus i forbindelse med barsel. Selve barselsystemet var også en jungle. Ikke nok med at barselsreglerne var komplicerede nok i forvejen - de skulle forholde sig til to sæt regler. Derudover oplever Svend det stressende at skulle nå hjem i tide til at hente hans børn fra børnehaven. Hvis han skal nå det inden kl. 17, hvor børnehaven lukkede, skal han køre fra arbejde allerede kl. 15, hvilket går ud over hans arbejde. Disse udfordringer betyder dog ikke, at han overvejer at finde et andet job i Sverige.

## Børnecheck

**Barriere:** 2-årig optjeningspligt i forhold til rettighed til børnecheck i Danmark, hvilket kan have betydning for valg af bopælsland.

**Myndigheder:** Skatteministeriet (retten hænger sammen med, hvorvidt man betaler skat i DK), Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold

**Anbefaling:** Lobbyarbejde via medier, fx konkrete historier i nyhederne. Optjeningspligten drøftes pt. intensivt i Folketinget

I enkelte tilfælde kan muligheden for børnecheck være afgørende for, hvorvidt en potentiel udenlandsk arbejdstager har mulighed for at komme til Øresundsregionen. I Danmark har man først rettighed til denne ydelse efter at have opholdt sig i landet i 2 år, mens dette ikke gør sig gældende i Sverige. I Danmark foregår der pt. drøftelser i forhold til denne 2-årige optjeningspligt, da det strider i mod EU-regler, når det omfatter EU/EØS-borgere. Det tyder på, at optjeningsperioden opgives, dette gælder dog ikke nødvendigvis også 3. landsborgere.

<sup>15</sup> <http://www.oresunddirekt.dk/familie-boern/boernepasning/daginstitutioner-i-sverige>

## To sprog og to kulturer

**Barriere:** For udenlandsk arbejdskraft er det en udfordring at skulle forholde sig til to lande, herunder to kulturer og to sprog. Konkret barriere ift. retten til sprogundervisning for 3. landsborgere i Danmark, hvis de er bosat i Sverige med arbejde i Danmark.

**Myndigheder:** Udlændingservice

**Anbefaling:** Lobbyarbejde via medier, fx konkrete historier i nyhederne.

Øresundskomiteen påpeger, at Sverige og Danmark rent faktisk er mere forskellige end man umiddelbart tror – både når det gælder kultur og arbejdsliv. En af Øresundskomiteens vigtigste opgaver er således at arbejde for øget integration mellem de to regioner.<sup>16</sup> Disse betragtninger er primært foretaget ud fra tanken om, at en dansker skal enten arbejde eller bo i Sverige eller en svensker bo eller arbejde i Danmark, hvor erfaringer viser, at det kan være en udfordring blot at skulle forholde sig til et enkelt nyt land for hhv. danskere og svenskere som pendler over Øresund. Potentielle forskere ved ESS og DMSC og/eller partnere vil skulle forholde sig til både Danmark og Sverige, hvis de vælger at bosatte sig på den anden side af sundet end de arbejder. Både kultur og sprog vil således være forskelligt på de to sider. En konkret barriere som knytter sig an til sprog bunder i den danske lovgivning om retten til sprogundervisning, hvilket man som 3. landsborger mister, hvis man udelukkende arbejder i Danmark, og ikke er bosat i Danmark, men fx Sverige.

---

<sup>16</sup> Øresundskomiteen: [www.oresundskomiteen.org/granshinder-i-oresundsregionen/](http://www.oresundskomiteen.org/granshinder-i-oresundsregionen/)

## 2. Den danske del af Øresundsregionens styrker

På trods af en række barrierer i forbindelse med at komme til regionen som udenlandsk forsker, så har Skandinavien og Øresundsregionen rigtig mange styrkepositioner, når det gælder tiltrækning af arbejdskraft generelt. I dette afsnit vil vi præsentere disse styrker. Vi vil særligt fokusere på de danske styrker med henblik på at specificere hvilke områder, man med fordel kan fokusere på i forbindelse med at tiltrække kvalificeret arbejdskraft til Danmark, her særligt den danske del af Øresundsregionen.

### 2.1 TILTRÆKNING TIL SCANDINAVIEN GENERELT

Både Sverige og Danmark har mange gode kvaliteter, som er attraktive for udenlandske forskere. Særligt kan man pointere et højt akademisk niveau og gode skattefordele som et klart trækplaster. På baggrund af interviews med udenlandske forskere bosat i Skandinavien, kan man ligeledes konkludere at det højere niveau af velfærd og sociale ydelser er vigtige faktorer. Det er vigtigt at huske på, at mange udenlandske forskere medbringer familie og de ønsker at der skal være gode forhold for dem også. Dette vil sige, at økonomisk støtte til børnefamilier, højt niveau af sikkerhed og gode skoler, også er med til at tiltrække forskere til Skandinavien.

I forbindelse med forskerinterviewene blev det også tydeligt, at livskvalitet og balancen mellem arbejde og fritid blev vurderet som en vigtig faktor. De Skandinaviske lande ligger højt i forhold til social lighed og niveau af lykke, hvilket er noget udenlandske forskere er bekendt med. I en stor undersøgelse af expats i Danmark, udført af Oxford Research i 2010<sup>17</sup>, var 31 % positivt overraskede over livskvaliteten og 82 % mente at Danmark er et godt sted at for børn at vokse op.

Begge lande har ligeledes den styrke, at de almindelige svenskere og danskere har gode engelsk kundskaber, hvilket gør integrationen nemmere. Det gør det nemmere for udenlandske forskere at kommunikere i forbindelse med praktiske gøremål – som at gå i dialog med det offentlige og på arbejdspladsen - men også i forhold til at omgås den normale borger. Dette er en vigtig faktor i forhold til at knytte sociale bånd til det land man bor i.

### 2.2 DE DANSKE STYRKER

Den danske side af Øresundsregionen har en række særlige styrker, som man kan udnytte til at tiltrække udenlandsk arbejdskraft. Danmarks allerstørste styrke er uden tvivl København. Det at bo i en storby giver en lang række muligheder i forhold til blandt andet **kultur- og byliv**, som man ikke har mulighed for i mindre byer som Malmø og Lund.

Storbyen giver ligeledes større spektre af muligheder for fritidsaktiviteter – hvad enten det måtte deje sig om sport, kunst, eller frivilligt arbejde. Forskning af expats i Danmark viser, at flertallet skaber venskaber på arbejdet (76 %) og gennem fritidsaktiviteter (28 %) (Oxford research 2010). Det er med andre ord vigtigt, at der er muligheder for at deltage i aktiviteter indenfor ens interesseområde, hvilket der i højere grad er i en storby.

<sup>17</sup> Oxford Research and the Copenhagen Post (2010) ”*The Expat Study*”.

Hvis forskerens kone/mand ikke arbejder, er dette aspekt af særlig stor betydning for at skabe sit eget netværk og øge livskvaliteten. København har generelt et **store internationalt miljø**, og et større antal expats, hvilket er en fordel for både forskeren selv, men også dennes partner, når de skal skabe sig et netværk, eftersom der er flere tilbud rettet mod denne gruppe<sup>18</sup>

*“I wanted to work with renewable energy and he knew Denmark had this as a trademark. Also the country was known for things like social equality and relatively large welfare system.”* (Udenlandsk Forsker, 2014)

København har derudover en lang række muligheder for deltagelse i **religiøse fællesskaber** - enten ens eget sprog eller på engelsk. Mange udenlandske forskere kommer fra lande hvor religion spiller en stor rolle i deres hverdag og det er derfor en styrke, at de har mulighed for at fortsætte dette i København.<sup>19</sup>

København og omegn har i høj grad et **store spektre af mulige arbejdspladser for international arbejdskraft**, hvilket kan øge chancerne for partneren, men også øge job-fleksibiliteten hos forskeren selv. Fordi denne har større mulighed for at få nye, spændende stillinger, vil forskeren måske også være mere tilbøjelig til at blive permanent boende i landet. I region Sjælland har 71 % af expat partnerne et arbejde. I Region Sjælland er dette tal 81 %.<sup>20</sup>

Det er kendt viden, at expat partnere har svært ved at få et arbejde – primært pga. sprogbarriererne. Størstedelen af de expat partnere som kommer til Danmark har haft et arbejde inden (78 % for kvinder, og 90 % for mænd).<sup>21</sup> Det kan derfor være svært for dem, at komme til et nyt land, hvor de ikke har mulighed for at få et relevant arbejde. Ikke at have et arbejde kan have mange negative konsekvenser - blandt andet mangel på personlig selvopfyldelse, udvikling af netværk og tab af faglig kvalifikation. Derudover kan det for mange familier betyde et tab af levestandard hvis partneren ikke får et arbejde. Dette skyldes, at man i de skandinaviske lande i høj grad afhænger af en dobbelt indkomst. Det er med andre ord en stor styrke, at København og omegn har en lang række virksomheder, hvor internationale kan finde et arbejde uanset om de er højt- eller lavt uddannede.

En anden styrke, som knytter sig til at tiltrække ”hele familier”, er, at Danmark i hovedstadsregionen har flere Internationale skoler, hvor undervisningen enten foregår på engelsk, fransk eller tysk.<sup>22</sup> I Sverige findes engel-

<sup>18</sup> F.eks. Copenhagen Cultural Network: <https://bibliotek.kk.dk/temaer/ccn?page=1>

<sup>19</sup> F.eks. The International Church of Copenhagen: <http://internationalchurch.dk/>

<sup>20</sup> Oxford Research and the Copenhagen Post (2010) ”The Expat Study”.

<sup>21</sup> Oxford Research and the Copenhagen Post (2010) ”The Expat Study”.

<sup>22</sup> [www.Expatviden.dk](http://www.Expatviden.dk)

ske spor på almindelige folkeskoler, samt et par engelsksprogede skoler. Selvom den svenske model også har sine fordele, er der mange udenlandske forskere som foretrækker udelukkende internationale skoler. Dette ses blandt andet ved at de bosætter sig på den danske side udelukkende for kunne benytte sig af disse skoler.

Danmark har med andre ord mange ting som appellerer til hele familien, hvilket er en stor styrke. Derudover giver København mulighed for aktiviteter udenfor arbejdet, hvilket kan bidrage til livsglæde og netværksskabelse.

#### **Den danske sides styrker:**

- København – En storby med tilhørende kultur- og byliv
- Større Internationalt miljø
- Bredt spektrum af internationale religiøse fællesskaber
- Flere jobmuligheder for både højt- og lavt uddannede
- Internationale skoler

## 3. Opsamling og anbefalinger

Dette afsnit indeholder en opsamling på de beskrevne barrierer i form af en oversigt over barriererne og hvilke statsborgere, de gør sig gældende overfor samt involverede myndigheder. Herefter kommer Oxford Research med anbefalinger i forhold til hvilke barrierer, som projektgruppen primært skal arbejde på at få løst.

### 3.1 OVERSIGT OVER BARRIERER

Barriere	Myndigheder/aktører	Nordiske/EU/EØS-borgere	3.landsborgere
Opholds- og arbejdstilladelse	Justitsministeriet, Udlændingesservice		x
Socialsikringspligten og bijob	Potentielle arbejdsgivere	Bosat i SE, arbejde i DK, bijob i SE	
Skat og bijob	Skatteministeriet	Bosat i DK, arbejde i SE, bijob i DK	
Tildeling af personnummer	Økonomi- og Indenrigsministeriet, Beskæftigelsesministeriet, Skatteministeriet, Kommunerne	x	x
Køb af ejendom	Justitsministeriet, Udlændingesservice		x
Information på engelsk	Øresunddirekt, Projektpartnere	x	x
Transportomkostninger	Transportministeriet, DSB Øresund, Skånetrafiken	x	x
Manglende job til partner	ESS HR-kontor, ISM, Projektpartnere	x	x
Adgang til daginstitution og skole	Økonomi- og Indenrigsministeriet, Arbejdskommunen	x	x
Retten til børnecheck	Skatteministeriet, Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold	x	x
Retten til sprogundervisning	Justitsministeriet, Udlændingesservice		x

## 3.2 ANBEFALINGER

Oxford Research anbefaler, at der projektgruppen fokuserer på følgende tre forhold, da flere af de opstillede barriere løses herved:

- Der sættes fokus på håndtering af lovgivning i forhold til 3.landsborgere i målgruppen, her først og fremmest barriere angående ophold- og arbejdstilladelse. Hvis denne barriere bliver løst vil det medføre løsning af en lang række af de andre problematikker overfor 3.landsborgere. Dette arbejde vil potentielt løse følgende konkrete barriere:
  - Opholds- og arbejdstilladelse
  - Køb af ejendom
  - Retten til sprogundervisning
  - Tildeling af personnummer
  - Retten til børnecheck
  
- Etablering af et mere formaliseret samarbejde på tværs af de forskellige aktører på hver sin side af Øresund. Dette vil være et væsentligt element i forbindelse med iværksættelsen af en mere fokuseret og håndholdt indsats over for gruppen af udenlandsk arbejdskraft, som forventes tiltrukket til Øresundsregionen i kraft af ESS og MAX IV. Dette arbejde vil potentielt løse følgende konkrete barrierer:
  - Information på engelsk
  - Manglende job til partner
  
- Transportomkostninger i forbindelse med krydsning af Øresund. En stor andel af de forventede arbejdstagere til ESS og MAX IV vil være i en indkomstklasse, hvor de nuværende transportomkostninger vil være en væsentlig barriere. Dette arbejde vil potentielt løse følgende konkrete barriere:
  - Transportomkostninger



# Bilag 1: Relevant information og hjemmesider

## PUBLIKATIONER, PJECE R.M.M.

KL, Øresunddirekt, Nordisk Ministerråd, Håndtering af Grænsegængere: Social sikring i lyset af forordning EU-forordning 883/2004: [http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id\\_50361/cf\\_202/H-ndtering\\_af\\_gr-nsegngere.PDF](http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_50361/cf_202/H-ndtering_af_gr-nsegngere.PDF)

Oxford Research & Copenhagen Post, 2010, The Expat study

www.skat.dk, Guide: Tax scheme for foreign researchers and key employees:  
<http://www.skat.dk/SKAT.aspx?oID=97319&chk=209758>

University of Copenhagen, Researcher Taxation: [http://ism.ku.dk/downloads/Forskarskat\\_pjece\\_2011.pdf](http://ism.ku.dk/downloads/Forskarskat_pjece_2011.pdf)

## HJEMMESIDER

- ESS Hjemmeside: <http://europeanspallationsource.se/>
- Expats in Denmark: <http://www.expatindenmark.com/Pages/Home.aspx>
- Expats in Sweden: <http://expatsinsweden.com/>
- Hallo Norden: <http://www.norden.org/en/resources>
- København Universitet, International staff mobility hjemmeside: <http://ism.ku.dk/>
- International Citizen service: <http://icitizen.dk/>
- Svensk skattevæsen:  
<http://forskarskattenamnden.se/forskarskattenamnden/summaryinenglish/taxreliefforforeignkeypersonnel.4.383cc9f31134f01c98a800018147.html>
- Work in Denmark: <https://www.workindenmark.dk/>
- Work in Sweden: <http://work.sweden.se/>
- Øresunddirekt: <http://www.oresunddirekt.com/>
- Øresundskomiteen: [www.oresundskomiteen.org/granshinder-i-oresundsregionen/](http://www.oresundskomiteen.org/granshinder-i-oresundsregionen/)

## Bilag 2: Eksperter

### EKSPERTER

Anne Wirén Larsson, samordnare Skattverket, Øresundsdirekt

Bengt-Olle Andersson, samordnare Försäkringskassan, Øresundsdirekt

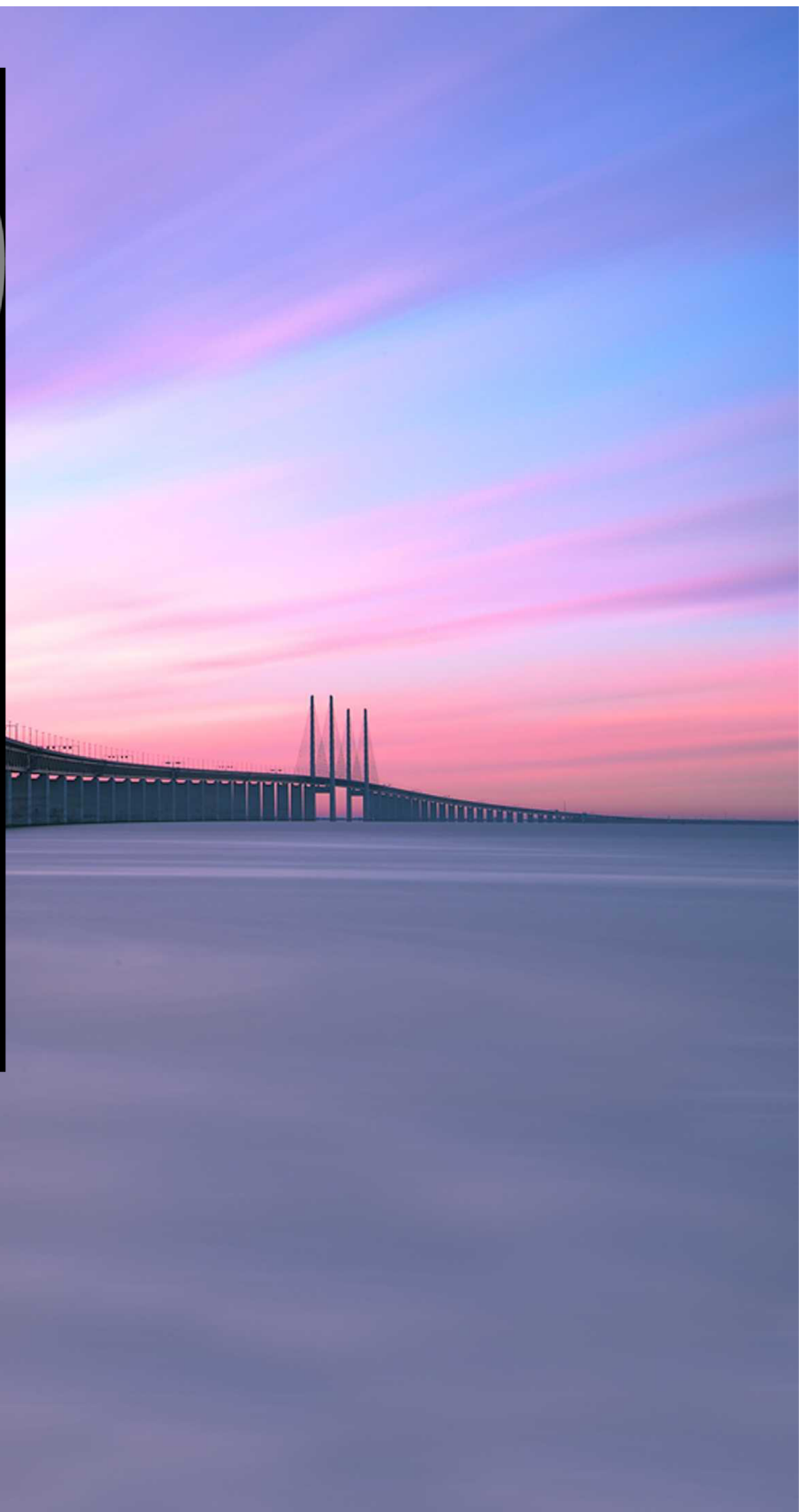
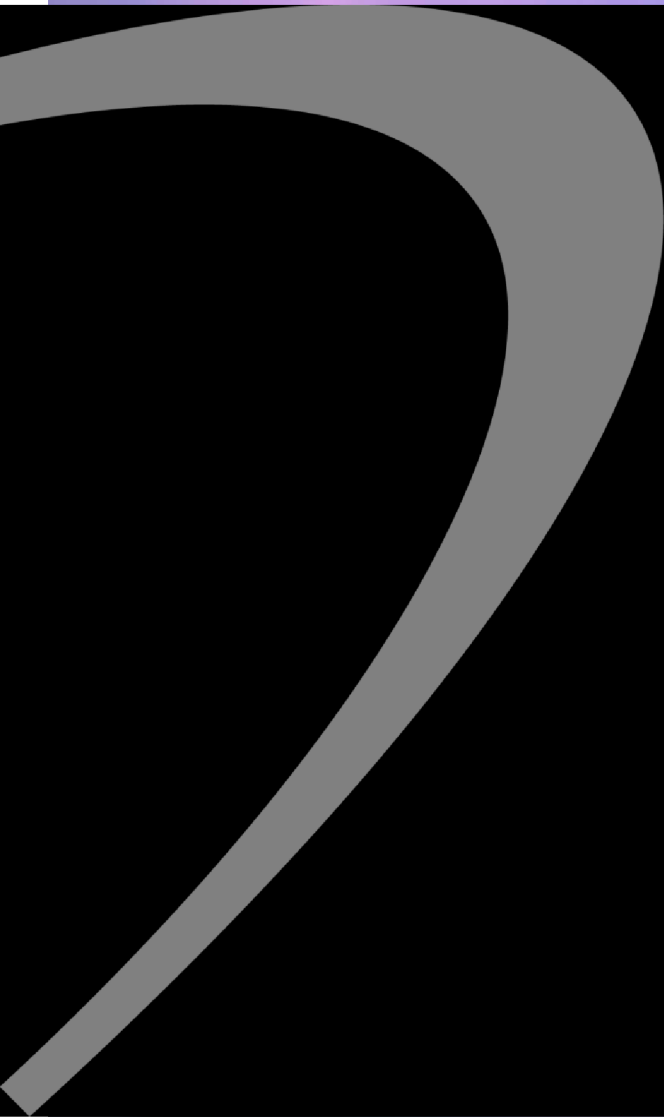
Eskil Mårtensson, samordningsansvarig Öresundsfrågor, Region Skåne

Johan Tiedemann, Øresundskomiteen

Nina Åsvatne, HR Relocation Partner, ESS Relocation

Peter Veiler, samordnare Arbetsförmedlingen, Øresundsdirekt

Thomas Steffensen, Øresundsdirekt



#### **DANMARK**

Oxford Research A/S  
Falkoner Allé 20  
2000 Frederiksberg  
Danmark  
Tel: (+45) 3369 1369  
office@oxfordresearch.dk

#### **NORGE**

Oxford Research AS  
Østre Strandgate 1  
4610 Kristiansand  
Norge  
Tel: (+47) 4000 5793  
post@oxford.no

#### **SVERIGE**

Oxford Research AB  
Norrandsgatan 11  
103 93 Stockholm  
Sverige  
Tel: (+46) 08 240 700  
office@oxfordresearch.se

#### **FINLAND**

Oxford Research Oy  
Helsinki:  
Fredrikinkatu 61a, 6krs.  
00100 Helsinki, Suomi  
www.oxfordresearch.fi  
office@oxfordresearch.fi

#### **BRUXELLES**

Oxford Research  
C/o ENSR  
5. Rue Archimède  
Box 4, 1000 Brussels  
www.oxfordresearch.eu  
office@oxfordresearch.eu