

Behovet for højt kvalificeret international arbejdskraft i Danmark

Åbent brev med anbefalinger
fra Folkemødet 2018





Talent agenda på Folkemødet

Under overskriften ”**Innovation and Growth through International Bright Minds**” satte Copenhagen Capacity sammen med tre deltagende virksomheder og tre internationale talenter behovet for højt kvalificeret international arbejdskraft på dagsordenen på årets Folkemøde.

Debatten tog udgangspunkt i nyeste analyse om vækst og konkurrencen om udenlandsk arbejdskraft, som Økonomi- og Indenrigsministeriet udgav ultimo marts måned. Analysen viser, at andre lande i Europa er langt bedre til at tiltrække udenlandsk arbejdskraft end Danmark, og at der er udsigt til en yderligere skærpet konkurrence om arbejdskraften. Panelet diskuterede således, hvad der skulle til, hvis Danmark skulle stå distancen i konkurrencen om arbejdskraft, når flere analyser påpeger, at vi allerede om kort tid vil mangle flere tusinder af både STEM og IT profiler.

Paneldeltagerne var følgende:

- Adam Oliver Jones, Talent Attraction EMEA, Unity Technologies
- Tegan Spinner, Founder, Lokalist
- Isuru A. Udugama, Postdoc, DTU in collaboration with BIOPRO consortium
- Jeppe Rindom, CEO & Cofounder, Pleo
- Mikael Nilsson, CEO, November First
- Michael Hallgren, Production Director, Novo Nordisk, Kalundborg
- Nikolaj Lubanski, Talent Director, Copenhagen Capacity, (MODERATOR)

Som opfølgning på paneldebatten ønsker vi, at overbringe disse anbefalinger videre til Regeringens udvalg for **Erhvervs-, Vækst- og Eksportudvalget, Beskæftigelsesudvalget, Uddannelses- og Forskningsudvalget, samt Udlændinge- og Integrationsudvalget.**

Ligeledes vil **André Rogaczewskis** fra Netcompany efter aftale tage vores anbefalinger med videre til **Disruptionrådet.**

Anbefalinger fra Panelet

1: Dansk undervisning

Som følge af en ny skatteaftale, der er indgået mellem Regeringen og Dansk Folkeparti, ophører den gratis dansk undervisning den 1. august 2018. Det vil derefter koste op til 12.000 DKK for en danskuddannelse. Den høje brugerbetaling vil få den direkte konsekvens, at langt færre udlændinge vil lære dansk. De indirekte konsekvenser kan forventes at være, at færre udlændinge vil slå sig permanent ned her i landet, og at de der gør, vil få langt sværere ved at blive integreret. Det vil kunne mærkes for den enkelte udlænding, som nu skal kæmpe endnu hårdere for at finde fodfæste på arbejdsmarkedet og i hverdagslivet. Og det vil kunne mærkes for det danske erhvervsliv som er sultent efter arbejdskraft.

Anbefaling:

Genindfør adgangen til gratis dansk undervisning, og brug det aktivt som en tiltræknings- og fastholdelsesfaktor i en national talentstrategi.

2: Kontinuitet i de ofte skiftende visumregler

Udfordringen med mangel på talent skal her og nu løses ved at tiltrække flere udenlandske talenter. Mange EU-lande har samme udfordringer som Danmark, og derfor er vi nødt til at kigge til lande uden for EU. De skiftende visumregler skaber dog en høj grad af utryghed hos de udenlandske medarbejdere fra ikke EU-lande, hvilket kan have indflydelse på længden af deres ophold. Mange oplever, at de gældende regler pludselig ændres, hvilket kan betyde, at de nu ikke længere opfylder de nye regler for opholdstilladelse. **I alt har regeringen gennemført 89 stramninger på udlændingeområdet.**

Anbefaling:

En langt større kontinuitet i reglerne for udenlandsk arbejdskraft vil gøre det mere trygt og transparent for både kandidater og virksomheder. Det vil derved skabe et højere incitament for at blive i Danmark og derved bidrage positivt til væksten i det danske samfund. I 2015 var nettobidraget 1,2 mia. kr. på ét år.

3: Genindfør spouse programmer

I 2017 lukkede Beskæftigelsesministeriet ned for de gældende Spouse programmer, som Work in Denmark har kørt siden 2008. Det har betydet, at der i dag ikke er et nationalt tilbud om karrierevejledning til medfølgende ægtefæller, men beror på lokale/kommunale tilbud. Mange virksomheder vil gerne rekruttere og fastholde højtuddannede medarbejdere fra udlandet. Men det er vanskeligt, hvis den medfølgende ægtefælle ikke kan få et job, og det er endnu sværere at holde på de gode medarbejdere, hvis ikke den medfølgende ægtefælle kan finde sig til rette og selv skabe sig et liv. Tal fra rapporten "Er højtuddannede indvandrere en god forretning for Danmark?" viser da også, at udenlandske medarbejdere har en markant højere sandsynlighed for stadig at være i Danmark efter fem år, hvis ægtefællen er kommet i job.

Anbefaling:

Genindfør muligheden for adgang til karrierevejledning for de medfølgende ægtefæller uanset bopælskommune. Dette vil øge forankringen i samfundet for hele familien, og derved øge fastholdelsen af de højtuddannede udenlandske specialister.

4: Justér Forskerordningen

Den særlige bruttoskatteordning for udenlandske forskere og nøglemedarbejdere kendes primært under betegnelsen forskerskatteordningen. Den særlige skatteordning indebærer, at udenlandske forskere og nøglemedarbejdere har mulighed for at opnå særligt gunstige skattemæssige vilkår ved arbejde i Danmark. Formålet med forskerskatteordningen er at styrke dansk erhvervsliv og danske forskningsinstitutioners mulighed for at tiltrække og fastholde højt kvalificerede forsknings- og udviklingsmedarbejdere fra udlandet.

Ordningen er udformet som en bruttoskatteordning med en skattesats, der fra 2018 er 27 pct. (Inkl. AM-bidrag er det 32,84 pct). Forskerskatteordningen er tidsbegrænset til 7 år. For at være omfattet af den særlige gunstige skatteordning skal lønmodtageren enten opfylde kravet om forskerstatus eller opfylde vederlagskravet for en nøglemedarbejder, som i dag udgør 65.100 DKK pr. måned. For nøglemedarbejdere er der ingen uddannelseskrav.

Dette vederlagskrav er i dag langt højere end det generelle lønniveau for en nøglemedarbejder med it specialistkompetencer i de danske vækstvirksomheder og kan derfor ikke anvendes på denne gruppe af nøglemedarbejdere uden at virksomhederne begynder at skruer lønniveau drastisk op, hvilket ikke er en hensigtsmæssig udvikling, da det vil skabe en opadgående lønspiral i hele industrien til stor skade for alle i branchen, specielt de mindre virksomheder.

Anbefaling:

At skabe et alternativ til forskerordningen, der gør det attraktivt for internationale talenter med specialiseret arbejdskraft fra relevante faggrupper at søge mod Danmark. Det kunne være at sænke denne skatteordning og målrette den, således at den kan benyttes til specifikke meget eftertragtede kompetencer inden for tech området. Fx Machine Learning, hvor der på nuværende tidspunkt kun findes omkring 50.000 mennesker med sådanne kompetencer i hele Europa, og hvor behovet efter disse kompetencer langt overstiger udbuddet. Her kan en flatrate skatteordning på 7 år være et meget stort tiltrækningsparameter som kan konkurrere med de store tiltrækningsmetropoler som f.eks. Holland, London, Berlin, mv.

En anden anbefaling lægger sig op ad Iværksætterpanelets nyeste anbefalinger om, at værdien af medarbejderaktier skal kunne tælles med i lønnen, for virksomheder, og specielt startups, der aktivt bruger dem til at tiltrække udenlandsk talent.

5: Styrk Innovations- og Forskningsmiljøer

Stærke forsknings- og innovationsmiljøer er i høj grad med til at tiltrække endnu flere udenlandske talenter, forskere og højtuddannede specialister til Danmark og ikke mindst investeringer og forskningstunge virksomheder. Igennem mange år har et stærkt innovationsmiljø, muligheden for karriereudvikling, samt 'reputation' ligget støt på kandidaternes liste over tiltrækningsfaktorer, når de vælger nyt job.

Anbefaling:

Derfor skal disse miljøer fortsat understøttes og styrkes, men også den internationale synlighed og viden om forsknings- og innovationsmiljøer styrkes. Lige som Danmark rummer en vifte af forskningsstyrker, der udgør et solidt udgangspunkt for en målrettet investeringsfremmeindsats, som fx Science-to-business indsatsen i Greater Copenhagen, bør vi også markedsføre disse styrkepositioner over de udenlandske specialister. Anbefalingen ligger også i tråd med Iværksætterpanelets anbefaling om at styrke innovation, iværksætteri og digitalisering allerede i uddannelsessystemet, som dog har en længere udsigt.

6: Adskil debat om velkvalificeret udenlandsk arbejdskraft, flygtninge og fattigdomsmigranter

Debatten i Danmark skærer både ikke-vestlige flygtninge og ikke-vestlige, højtuddannede teknologiske specialister over én kam, og samtidigt i en hård tone, hvilket giver genlyd ude i verden, men i høj grad også påvirker de dygtige talenter som allerede er bosat i Danmark i dag. De mange negative historier om indvandrere og integration, der præger samfundsdebatten, er skadelige for Danmark, og har en mærkbar effekt på Danmarks tiltrækningskraft, idet velkvalificeret udenlandsk arbejdskraft således fravælger Danmark, som deres næste karrieredestination, da de ikke føler, at de er velkomne. Den negative konsekvens fremgår bl.a. også af den nye undersøgelse "Expats Insider 2017". På listen "Most Welcoming countries for Expats", som rangordner 65 lande, havner Danmark i bunden på plads nummer 60 – lige efter Saudi-Arabien.

»Der er dem, der har hørt om Danmark og fremmeddiskussionen, og som diskvalificerer landet som deres næste arbejdssted alene derfor«. *Citat: Jukka Pertola, der har boet 15 år i Danmark og tidligere direktør i Siemens A/S.*

Anbefaling:

Adskil debatten om flygtninge og integration fra debatten om behovet for international arbejdskraft. Tiltrækning og fastholdelse af kvalificeret, international arbejdskraft bør prioriteres strategisk, og der bør udarbejdes en national talentstrategi for at imødegå denne problematik. Fokus bør ligge på at få de gode kompetencer ind, og ikke udelukkende på at holde udlændinge ude, som oftest præger overskrifterne, trods virksomhedernes opråb om et drastisk stigende behov for udenlandsk arbejdskraft.

Afslutning

Med håb om, at Regeringen, Folketinget, samt Disruptionrådet vil omsætte disse anbefalinger til handling for at understøtte den fortsatte vækst i dansk økonomi.

Med venlig hilsen

Nikolaj Lubanski,
Director of Talent Attraction at Copenhagen Capacity
E: NL@copcap.com
M: +45 22 16 15 11