

Analyse af udenlandsk arbejdskraft

1. Indledning og sammenfatning

Udenlandsk arbejdskraft er en væsentlig vækstparameter og dermed også et væsentligt opmærksomhedspunkt for København. Der er gennemført en større analyse af området og analysens hovedkonklusioner er sammenfattet nedenfor.

Sammenfatning

Udenlandsk arbejdskraft har en lang række positive effekter på det land de vælger at bosætte sig og arbejde i, fordi der ofte er tale om relativt kvalificerede mennesker eller fordi de trækker relativt begrænset på de offentlige kasser. Udenlandsk arbejdskraft bidrager således i gennemsnit positivt til de offentlige finanser, og dermed også til kommunekassen – og bidraget er stigende med kvalifikationsniveauet. De øger udbuddet af arbejdskraft – særligt i de brancher, der har mangel på arbejdskraft og yder derved et væsentligt bidrag til at stabilisere konjunkturerne, *jf. figur 1.1*. Derudover viser forskningen, at højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft understøtter vækst gennem positive effekter på produktivitet, innovation og eksport. Samtidig opnås de positive effekter i det store og hele uden at være på bekostning af danskernes gennemsnitsløn og beskæftigelse.

17. september 2019

Sagsnr.
2019-0164127

Dokumentnr.
2019-0164127-6

Sagsbehandlere
Anne Vejen Mathiasen
Sofie Østerrøgild Bødker

Figur 1.1. Effekter af udenlandsk arbejdskraft



Anm: *For landbrug og byggeri baseret på modelberegninger for reduktion af antal medarbejdere i branchen (KRAKA 2018)

Center for Økonomi
Den Tværgående Analyseenhed

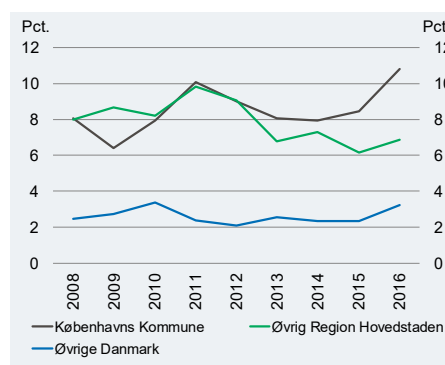
Københavns Rådhus,
Rådhuspladsen 1
1599 København V

EAN nummer
5798009800206

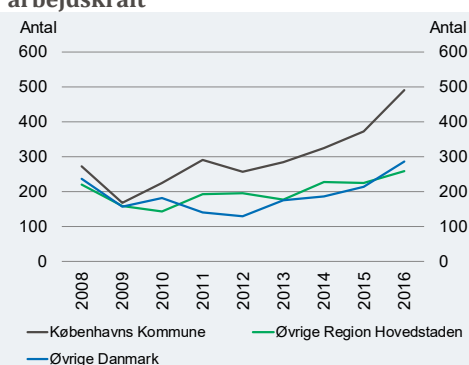
København konkurrerer med andre storbyer i Europa om at tiltrække og fastholde særligt de højtqualificerede udenlandske medarbejdere. I Danmark har hovedstaden – og ikke mindst København – en særlig rolle i forhold til at tiltrække højtqualificeret udenlandsk arbejdskraft, fordi kvalificeret arbejdskraft i høj grad tiltrækkes af de store metropoler. Andelen af højtqualificerede medarbejdere er da også mere end dobbelt så høj i Region Hovedstaden og mere end tre gange så høj i Københavns Kommune som i resten af landet og andelen i Københavns Kommune har derudover været stigende, *jf. figur 1.2*. Samtidig er tilgangen af højtqualificerede medarbejdere i Københavns Kommune steget markant mere end i resten af landet, *jf. figur 1.3*.

Det er værd at bemærke, at højtqualificerede udenlandske medarbejdere understøtter velstanden i hele landet, uanset hvor de arbejder, fordi det danske velfærdssystem i høj grad omfordeler velfærden på tværs af borgere og landsdele.

Figur 1.2. Andel højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft



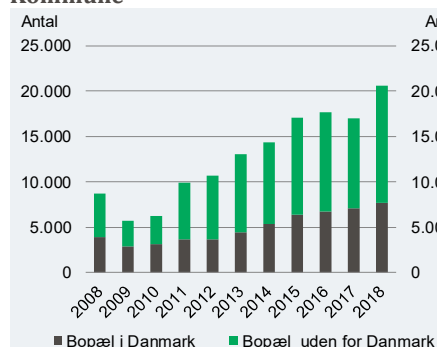
Figur 1.3 Udvikling i tilgang af højtqualificeret udenlandsk arbejdskraft



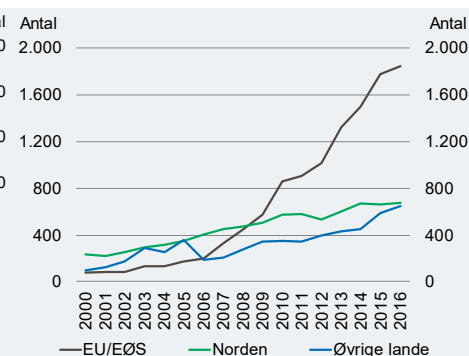
Anm.: Højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft er defineret ud fra beløbsgrænsen på beløbsordningen. Lønindkomst året efter indvandring.
Kilde: Danmarks Statistik, Forskningservice

Antallet af internationale medarbejdere har over en længere årrække været i vækst og Region Hovedstaden tiltrækker væsentligt flere end resten af landet, *jf. figur 1.4*. Der mangler dog viden om, hvordan København performer i den internationale konkurrence om særligt den højtqualificerede udenlandske arbejdskraft. Det samme gælder internationale studerende, der også er i kraftig vækst, *jf. figur 1.5*. De internationale studerende udgør dermed også et væsentligt arbejdskraft- og videnpotentiale, hvis det kan lykkes at fastholde de internationale dimittender i job i Danmark.

Figur 1.4 Udviklingen tilgangen af udenlandsk arbejdskraft, Københavns Kommune



Figur 1.5 Tilgang af internationale studerende til Region Hovedstaden



Anm.: Fuldtidsbeskæftiget udenlandsk arbejdskraft ekskl. RUT samt flygtninge og familiesammenførte til flygtninge

Kilde: Jobindsats.dk samt Danmarks Statistik, forskningsservice

To veje til at fastholde udenlandske medarbejdere og internationale studerende i job i Danmark er dels at få de medfølgende ægtefæller i job og dels at få de internationale studerende i studiejob, således at tilknytningen til Danmark stiger. Der er stor sammenhæng mellem højt kvalificerede udenlandske medarbejders tilbøjelighed til at blive i Danmark og de medfølgende ægtefællers jobsituation. På samme vis er der stor sammenhæng mellem de internationale studerendes tilknytning til arbejdsmarkedet under studierne og deres tilbøjelighed til at blive og arbejde i Danmark.

Det er i meget vid udstrækning de højt kvalificerede internationale medarbejdere, der har en ægtefælle eller partner med, der ikke er i job. Mere end 90 pct. af de ægtefæller, der ikke er i job, er fulgt med en partner, der har en lønindkomst på mindst 500.000 kr. årligt.

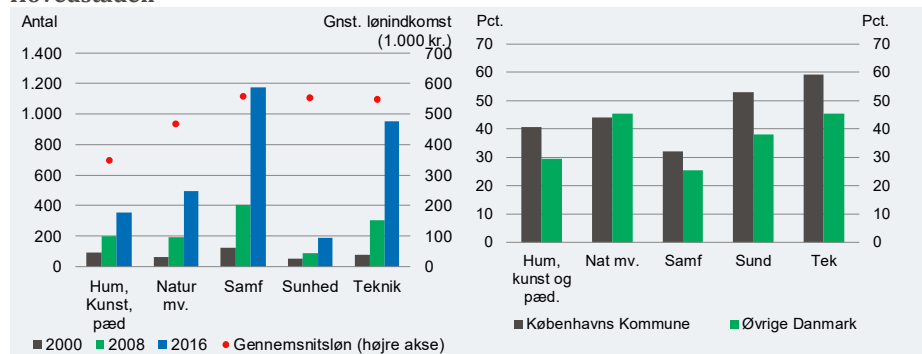
For de internationale studerende er tilgangen steget fra 400 studerende i 2000 til ca. 3.200 studerende i 2016. En meget væsentlig del af stigningen skyldes at der kommer langt flere internationale studerende fra EU/EØS, men også antallet af studerende fra Norden og øvrige lande har været i vækst.

Det er kun omkring 40 pct. af dimittenderne fra Københavns Kommune, der bliver og arbejder i Danmark året efter dimission. Såfremt den andel kan fordobles, svarer det til en øget tilgang af udlændinge med en lang videregående uddannelse på 725 personer. Til sammenligning er tilgangen af højt kvalificerede udlændinge (lønindkomst over beløbsgrænsen på beløbsordningen) i Københavns Kommune i 2016 ca. 500 personer.

For de internationale studerende er det værd at bemærke, at der er sket en meget stor stigning i antallet af studerende inden for de samfundsvidenskabelige og tekniske uddannelser, der også er

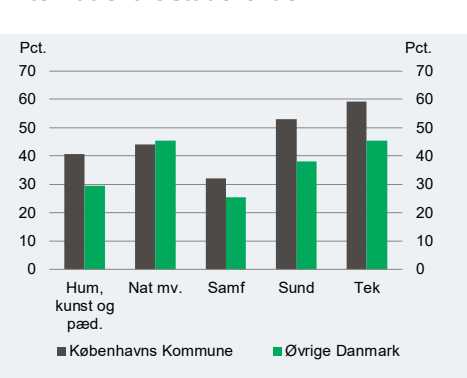
uddannelser, der har et relativt højt forventet lønafkast, jf. figur 1.6. Samtidig er der flest fra de tekniske uddannelser, der bliver og arbejder efter dimission, og færrest fra de samfundsvidenskabelige uddannelser, jf. figur 1.7.

Figur 1.6 Udvikling i antallet af påbegyndte studieforløb efter studieretning, internationale, Region Hovedstaden



Anm.: Efter bopæl. Gennemsnitslønnen er for befolkningen med LVU inden for uddannelsesretningen
Kilde: Jobindsats.dk samt Danmarks Statistik, forskningsservice

Figur 1.7 Andel studerende med lønindkomst året efter dimission, internationale studerende



Ud over at de samfundsvidenskabelige kandidater har den laveste tilbøjelighed til at blive og arbejde i Danmark efter endt studie, er de også den gruppe, der har det største lønefterslæb i forhold til danske studerende. For de samfundsvidenskabelige kandidater stiger lønefterslæbet endda med tiden, mens det for øvrige kandidater bliver mindre eller helt forsvinder.

Samlet set er der et potentiale for at understøtte vækst og velstand i både Københavns Kommune, Region Hovedstaden og resten af Danmark, hvis det kan lykkes at fastholde udenlandsk arbejdskraft, herunder særligt højtuddannede og højtuddannede, bedre. Et oplagt indsatsområde i forhold til at øge fastholdelsen er at øge arbejdsmarkedstilknytning for de medfølgende ægtefæller og de studerende for dels at få specialiserede medarbejdere til at blive længere og dimittenderne til at blive og arbejde i Danmark efter endt uddannelse. I dag er i gennemsnit ca. 40 pct. af de internationale dimittender i job året efter dimission. Over en tiårig periode medfører det en BNP-virkning på mere end 2 mia. kr. årligt. Der er således et stort potentiale, hvis fastholdelsen blandt internationale dimittender kan forbedres.

Indledning

Tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft er en væsentlig vækstparameter og den internationale konkurrence om særligt den højt kvalificerede internationale arbejdskraft er skærpet. Ledigheden er faldet markant i mange af de lande, som vi tiltrækker en stor del af den udenlandsk

arbejdskraft fra, og disse lande oplever i stigende grad mangel på arbejdskraft¹.

Udenlandsk arbejdskraft er generelt en gevinst for virksomhederne, den bidrager positivt til de offentlige finanser og den virker konjunktur-stabiliserende. Forskningen viser derudover, at gevinsterne opnås uden, at det nævneværdigt er på bekostning af etniske danskere. I gennemsnit er der en positiv effekt på lønnen for den oprindelige befolkning (danskerne) ved udenlandsk arbejdskraft. Samtidig påvirkes beskæftigelsen for den oprindelige befolkning ikke nævneværdigt.

Udlændinge, der er kommet til Danmark for at arbejde, har generelt en positiv effekt på de offentlige finanser og værdien er stigende med kvalifikationsniveauet. Derudover er der bred enighed om, at den største barriere for vækst pt. er mangel på højt kvalificeret arbejdskraft.²

Der er således mange grunde til at tiltrække udenlandsk arbejdskraft, herunder særligt højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft.

Analysen er opdelt i yderligere tre afsnit. Afsnit 2 omhandler udenlandsk arbejdskraft generelt, herunder med særligt fokus på højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft. Afsnit 3 omhandler de medfølgende ægtefæller og deres arbejdsmarkedstilknnytning og afsnit 4 de internationale studerende på lange videregående uddannelser.

2. Udenlandsk arbejdskraft

Udenlandsk arbejdskraft skaber værdi for virksomhederne gennem øget produktivitet, innovation og eksport, bidrager til de offentlige finanser og dæmper konjunkturudsving, *jf. appendiks 1*. Derfor er der også mange grunde til at tiltrække og fastholde udenlandsk arbejdskraft, herunder særligt højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft.

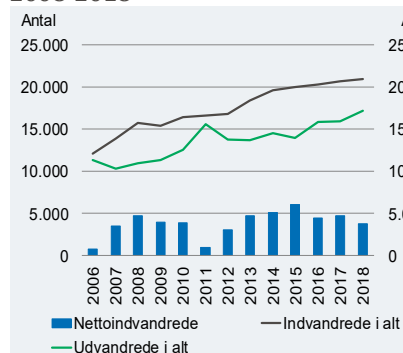
Derudover er konkurrencen om den internationale arbejdskraft skærpet. En lang række af de lande vi normalt tiltrækker udenlandsk arbejdskraft fra oplever faldende ledighed, faldende arbejdsstyrke og stigende mangel på arbejdskraft, *jf. tidligere*.

Der ses en stigning i både indvandringen og udvandringen i Københavns Kommune, men nettoindvandringen har været aftagende de senere år, *jf. figur 2.1*. Derudover ses en kraftig opbremsning i antallet af pendlere i 2017, men igen en relativt stor stigning i indpendlingen i 2018, *jf. figur 2.2*. Faldet i 2017 skal ses i lyset af grænsekontrollen, der gav store forsinkelser på strækningen mellem Malmø og København.

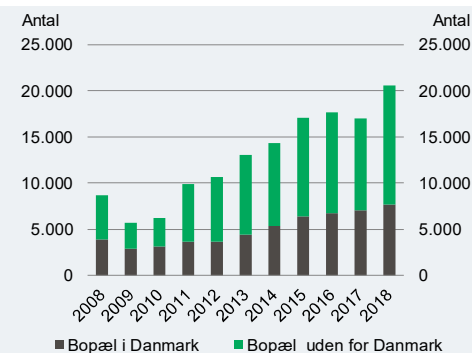
¹ DA (2018): "Udenlandsk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked"

² Det økonomiske Råds Sekretariat (2018): "Dansk økonomi, efterår 2018"

Figur 2.1. Udviklingen antal fuldtidsbeskæftigede udenlandsk arbejdskraft, Københavns Kommune 2008-2018



Figur 2.2. Udviklingen tilgangen af udenlandsk arbejdskraft, Københavns Kommune 2008-2016



Anm.: Fuldtidsbeskæftiget udenlandsk arbejdskraft ekskl. RUT samt flygtninge og familiesammenførte til flygtninge

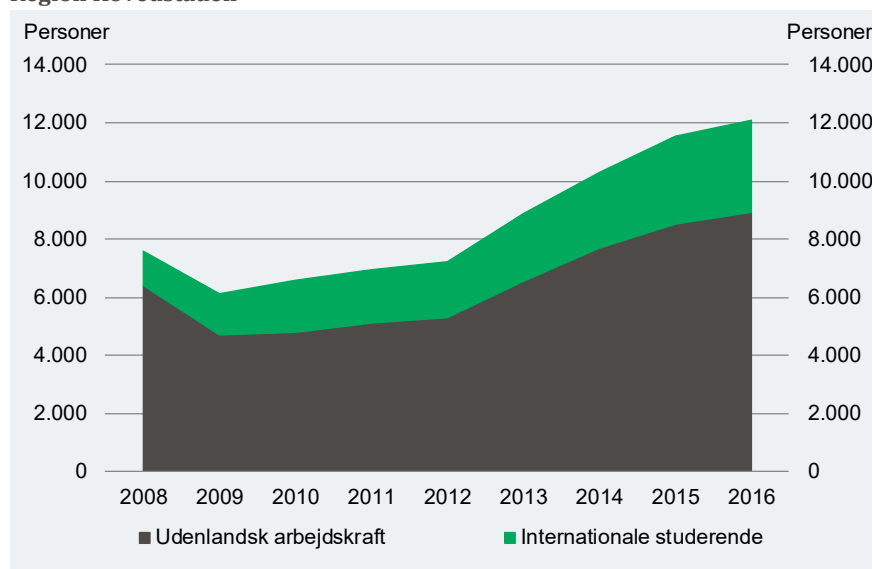
Kilde: Jobindsats.dk samt Danmarks Statistik, forskningsservice

De nyeste tal for nettoindvandringen for 1. halvår 2019 indikerer at nettoindvandringen i Københavns Kommune kan stige igen i 2019. Nettoindvandringen var i 1. halvår 2019 på 1.557 personer mod 923 personer i 1. halvår 2018³. Nettoindvandringen i 1. halvår af 2018 udgør dog kun 25 pct. af årets samlede nettoindvandring og der er betydelig usikkerhed omkring en fremskrivning.

Omfanget af udenlandsk arbejdskraft har været i kraftig vækst de seneste år. Tilgangen af internationale studerende på lange videregående uddannelser og udenlandsk arbejdskraft har begge været i vækst. Tilgangen af udenlandsk arbejdskraft udgør knap 9.000 personer, mens internationale studerende udgør ca. 3.000 personer i 2016, jf. figur 2.3. Tilgangen af internationale studerende er steget med ca. 165 pct. og udenlandsk arbejdskraft med ca. 40 pct. fra 2008 til 2016.

³ Danmarks Statistik samt egne beregninger

Figur 2.3. Nytilgang af udenlandske lønmodtager og internationale studerende, Region Hovedstaden



Anm.: Opgjort efter bopæl og ikke efter arbejdssted eller uddannelsesinstitution
Kilde: Danmarks Statistik, forskningsservice

Omfanget af udenlandsk arbejdskraft

Omfanget af udenlandsk arbejdskraft har været i vækst de seneste mange år. Antallet af udenlandske medarbejdere (omregnet til fuldtidspersoner) beskæftiget i Københavns Kommune er steget fra ca. 23.000 i 2008 til ca. 43.000 i 2018, jf. figur 2.4.

I 2018 udgør udenlandsk arbejdskraft beskæftiget i Københavns Kommunes ca. 23 pct., øvrige Region Hovedstaden yderligere 26 pct. og Region Sjælland ca. 7 pct. af den samlede udenlandske arbejdskraft beskæftiget i Danmark. Således er en relativt stor andel af den samlede udenlandske arbejdskraft i Danmark beskæftiget i Københavns Kommune og Region Hovedstaden, mens kun en mindre del er beskæftiget i Region Sjælland.

Boks 2.1. Definition af udenlandsk arbejdskraft

Udenlandsk arbejdskraft

Udenlandsk arbejdskraft omfatter arbejdstagere i alderen 18-64 år med andet statsborgerskab end dansk, som har lønindkomst året efter første indvandring, dog ekskl. asylansøgere, familiesammenførte og internationale studerende som de er defineret i afsnit 4. Område er angivet som bopæl 1. januar året efter indvandring.

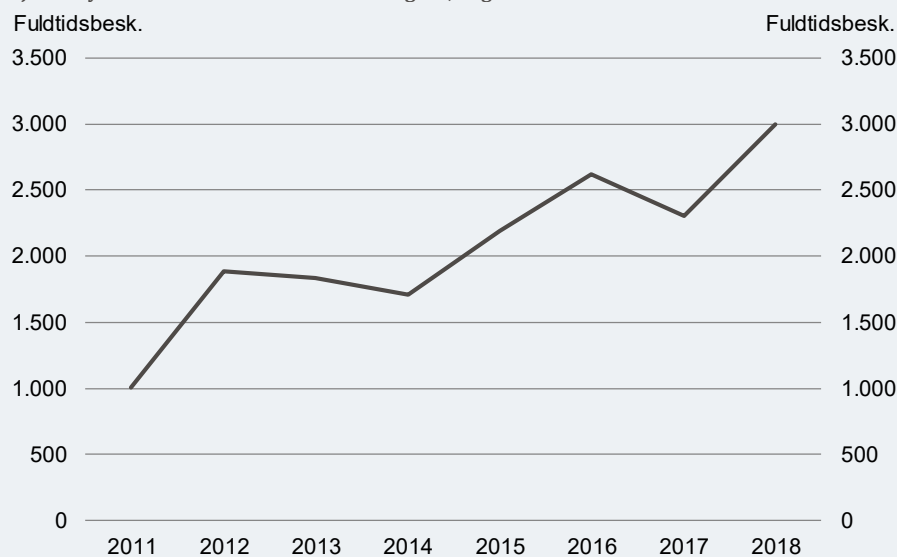
Udenlandsk arbejdskraft i jobindsats

Udenlandsk arbejdskraft omfatter arbejdstagere med andet statsborgerskab end dansk med lønindkomst, dog ekskl. asylansøgere, familiesammenførte til asylmodtagere og personer med permanent ophold til asyl. Område er defineret ud fra arbejdsstedet.

Tjenesteydere registreret i RUT kan ikke identificeres i individhenførbare registerdata, fordi personerne ikke har bopæl i Danmark, og derfor heller ikke har noget cpr-nr. Denne gruppe indgår derfor som udgangspunkt ikke i analysen med mindre andet er angivet.

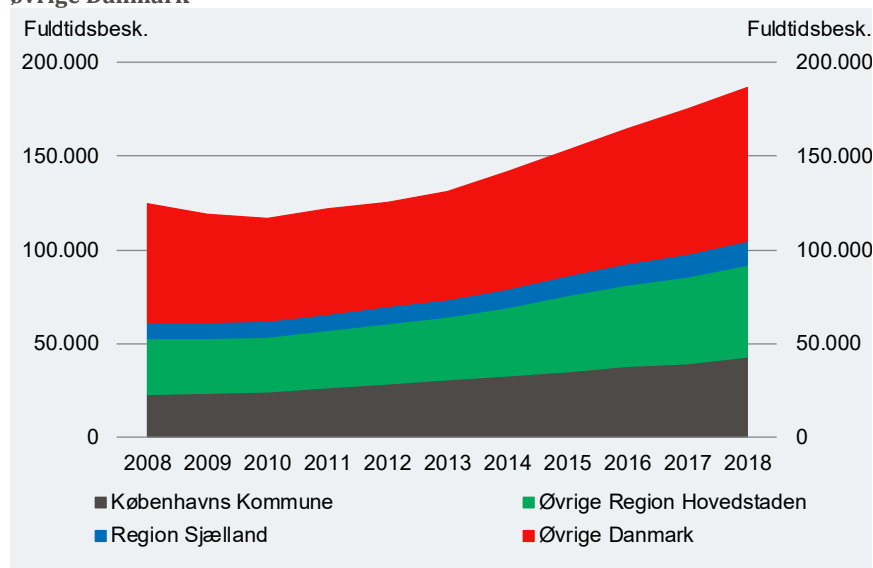
Der udføres tjenesteydelser registreret i RUT-registret i Region Hovedstaden svarende til ca. 3.000 fuldtidsbeskæftigede i 2018, jf. figur 2.1.a, og omfanget er på linje med øvrig udenlandsk arbejdskraft i vækst, men indgår som nævnt ikke i denne analyse.

Figur 2.1. a. Udvikling i omfanget af arbejdskraft registreret i Registret for Udenlandske Tjenesteydere målt i antal fuldtidsbeskæftigede, Region hovedstaden



Kilde: Jobindsats

Figur 2.4. Udenlandsk arbejdskraft (fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere) for hhv. Københavns Kommune, øvrige Region Hovedstaden, Region Sjælland og øvrige Danmark



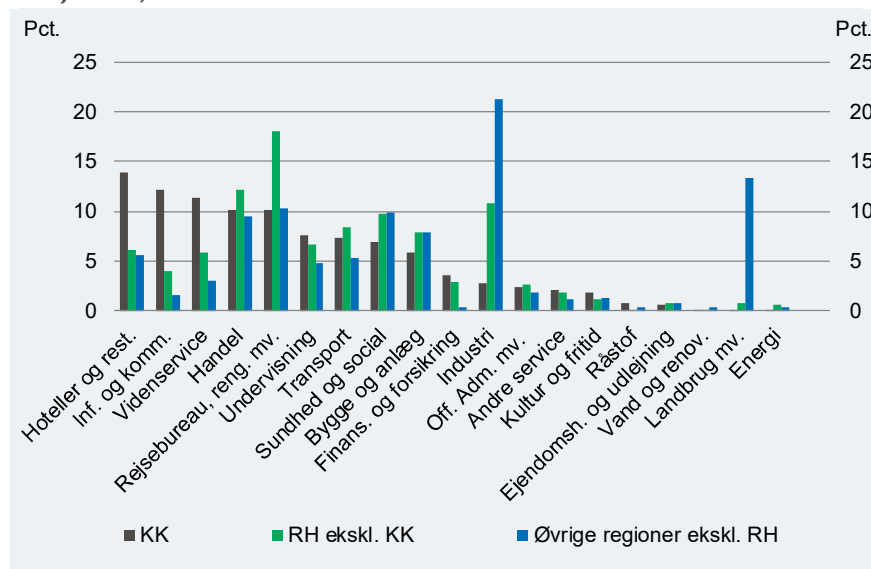
Anm.: Udenlandsk arbejdskraft med lønindkomst i Danmark ekskl. flygtninge og familiesammenførte til flygtninge. Omregnet til fuldtidspersoner. Efter arbejdssted.

Kilde: Jobindsats.dk

Opdeles udenlandsk arbejdskraft på brancher fremgår det, at Københavns Kommune har relativt mange ansat inden for primært hoteller og restauration, information og kommunikation samt vidensservice, jf. figur 2.5.

Øvrige Region Hovedstaden har relativt mange ansat inden for rejsebureau, rengøring mv. samt handel. De øvrige regioner har relativt mange udenlandske arbejdstagere i landbruget og i industrien, hvor tilgængelighed af arbejdskraft er centralt i forhold til at fastholde produktionen i Danmark. Det er en naturlig følge af arbejdsdelingen mellem land og by, hvor branchesammensætningen i byen i gennemsnit er mere vidensintensiv og uden for byerne indeholder relativt mere industri og landbrug.

Figur 2.5. Udenlandsk arbejdskraft fordelt på brancher (inkl. RUT) efter arbejdssted, 2017

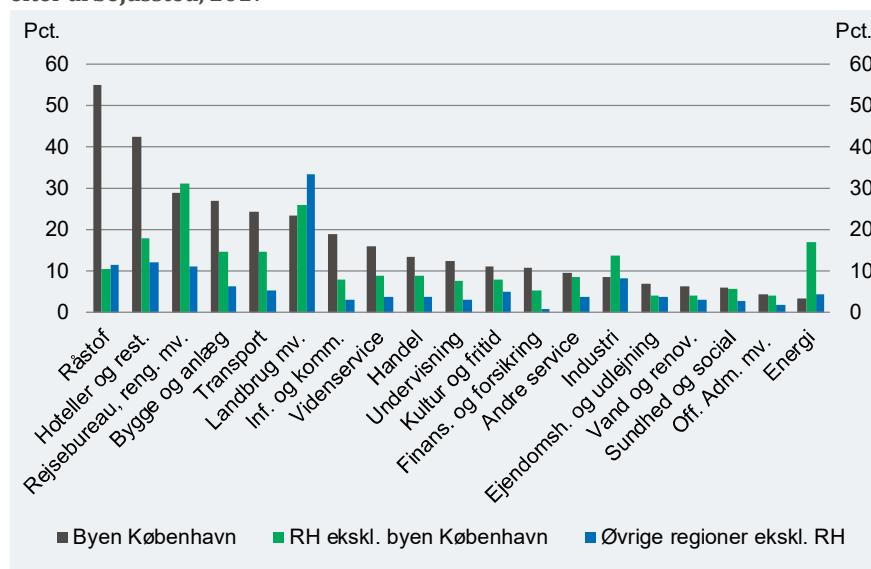


Note: Udenlandske lønmodtagere inkl. RUT og ekskl. asyl o.l. Omregnet til fuldtidsbeskæftigede. Ekskl. uoplyst bopæl.

Kilde: Jobindsats.dk

Ses i stedet på, hvor stor en andel af beskæftigelsen i den enkelte branche, der er udenlandsk arbejdskraft, er mere end halvdelen inden for råstof udenlandsk arbejdskraft. Det skal dog ses i lyset af, at råstofindvinding er en meget lille branche i København. Derimod er Hoteller og restauranter en relativt stor branche, hvor udenlandsk arbejdskraft udgør mere end fire ud af ti beskæftigede og inden for rejsebureauer og rengøring mv. næsten tre ud af ti, jf. figur 2.6.

Figur 2.6. Andel af udenlandsk arbejdskraft i de enkelte brancher (inkl. RUT), efter arbejdssted, 2017

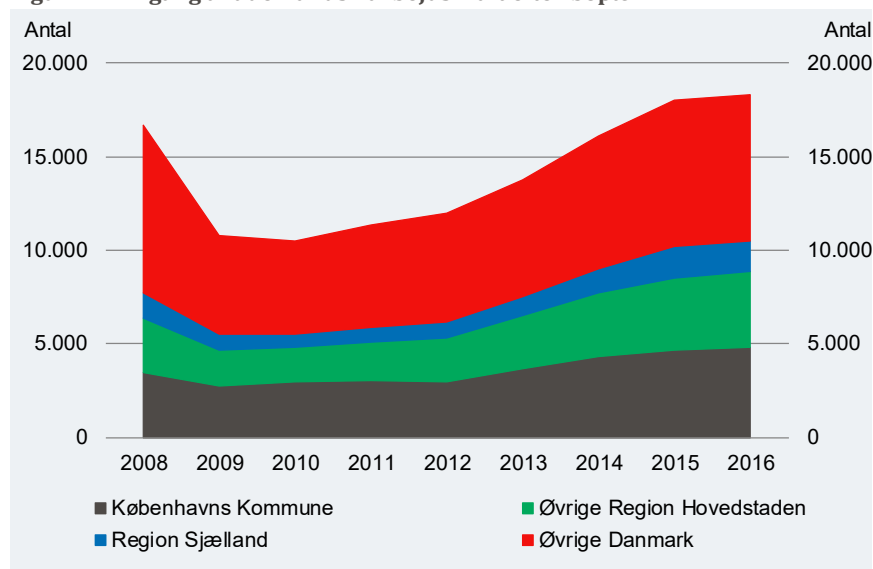


Note: Udenlandske lønmodtagere inkl. RUT og ekskl. asyl o.l. Omregnet til fuldtidsbeskæftigede. Ekskl. uoplyst bopæl. Oplysninger for branchefordelt beskæftigelse efter bopæl er tilgængelige på landsdele.
Kilde: Jobindsats.dk

Tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft

Antallet af udenlandske arbejdstagere i Region Hovedstaden kan øges gennem to kanaler. Enten ved at tiltrække nye medarbejdere fra udlandet eller ved at fastholde eksisterende medarbejdere fra udlandet eller internationale studerende i længere tid. Der tiltrækkes generelt et stort antal til Københavns Kommune og øvrige Region Hovedstaden, svarende til knap halvdelen af tilgangen af udenlandsk arbejdskraft i Danmark i 2016. Kun en mindre andel af den internationale arbejdskraft, der kommer til Danmark hvert år, er bosat i Region Sjælland, jf. figur 2.7.

Figur 2.7. Tilgang af udenlandsk arbejdskraft efter bopæl

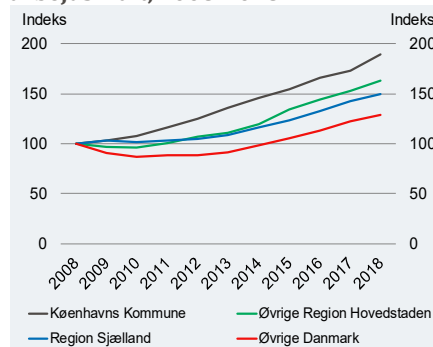


Anm.: Udenlandsk arbejdskraft med lønindkomst i Danmark ekskl. flygtninge og familiesammenførte til flygtninge. Omregnet til fuldtidspersoner. Efter bopæl januar i året efter ankomst.
Kilde: Danmarks Statistik, Forskningsservice

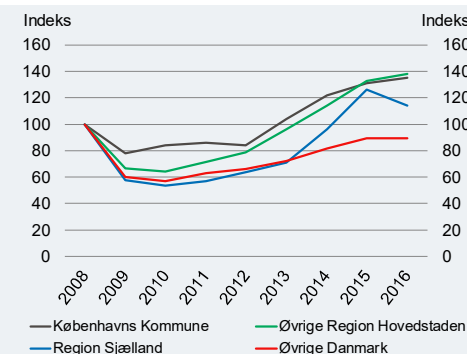
Antallet af fuldtidsbeskæftigede udenlandske statsborgere er siden 2008 steget til næsten det dobbelte i Københavns Kommune. Med omkring 50 pct. i øvrige Region hovedstaden og Region Sjælland samt med knap 30 pct. i øvrige Danmark, *jf. figur 2.8*.

Tilgangen af udenlandsk arbejdskraft tilpasser sig hurtigere konjunkturerne og blev således også langt hårdere påvirket af krisen end omfanget af udenlandsk arbejdskraft. Faldet i tilgangen var mindst i Københavns Kommune og væsentligt højere i de øvrige regioner, *jf. figur 2.9*. I 2016 er *tilgangen* steget med 35-40 pct. i Københavns Kommune og øvrige Region Hovedstaden, mens tilgangen i Region Sjælland kun er steget med 14 pct. i forhold til 2008. I resten af landet er tilgangen fortsat lavere end i 2008.

Figur 2.8. Udviklingen antal fuldtidsbeskæftigede udenlandsk arbejdskraft, 2008-2018



Figur 2.9. Udviklingen tilgangen af udenlandsk arbejdskraft, 2008-2016



Anm.: Fuldtidsbeskæftiget udenlandsk arbejdskraft ekskl. RUT samt flygtninge og familiesammenførte til flygtninge
Kilde: Jobindsats.dk samt Danmarks Statistik, forskningsservice

Antallet af internationale arbejdstagere, der bidrager til dansk økonomi, kan som tidligere nævnt styrkes gennem enten tiltrækning af nye internationale medarbejdere eller fastholdelse af den eksisterende udenlandske arbejdskraft i landet. Der findes relativt meget og detaljeret viden om personer, der er kommet til Danmark for at arbejde, mens viden om den gruppe, som Danmark og København potentielt kan tiltrække, er ret begrænset.

Der er dog viden om, at faktorer som fx økonomi, netværk, immigrationsregulering og levestandard er betydende faktorer for at tiltrække udenlandsk arbejdskraft, *jf. boks 2.2.*⁴ Høje leveomkostninger, udfordringer i forhold til at finde bolig samt netværk og det at føle sig velkommen er nogen af de udfordringer internationale medarbejdere oplever i Danmark.

⁴ Rambøll (2017)

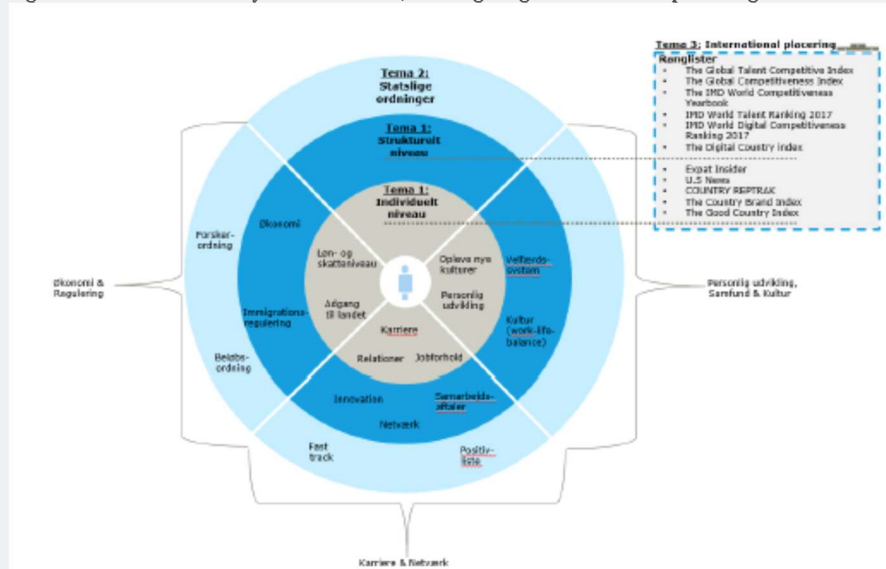
Danmarks placering på Internationale ranglister indikerer, at rammebetingelserne for at tiltrække international arbejdskraft generelt er gode i Danmark.

Danmark har ligget på en andenplads ud af 69 lande (kun overgået af Schweiz) fra 2012 til 2018 på 'IMD World Ranking', der ser på faktorer som investeringer i uddannelse, kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, leveomkostninger, livskvalitet, sprog og uddannelsesniveau⁵. Derudover ligger Danmark nr. 7 ud af 119 på The Global Talent Competitiveness Index 2018, der ser på faktorer som korruption, erhvervsvenlighed, uddannelsesniveau og vækstpotentiale⁶.

Boks 2.2. Eksisterende viden om, hvad der har betydning for tiltrækning og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft

En række faktorer har betydning for tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft. En litteraturgennemgang viser, at økonomi, netværk og samarbejdsaftaler, innovation og immigrationsregulering alle har betydning for tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft. Derudover har karrieremuligheder og jobforhold, adgang til landet, personlig udvikling og velfærdssystemet samt kultur betydning, jf. figur 2.2.a.

Figur 2.2.a. Model over betydende faktorer, ordninger og internationale placeringer



Kilde: Rambøll (2017)

I en analyse fra DI er 2.500 studerende eller nyuddannede fra USA, Storbritannien, Tyskland, Polen og Kina blevet stillet en række spørgsmål om deres kendskab til og opfattelse af Danmark og København. Heraf angiver mere end seks ud af ti, at de har en positiv opfattelse af Danmark. Alligevel er det kun 8 pct. af de personer, der er interesseret i en international karriere, der kunne forestille sig at arbejde og bo i Danmark

⁵ IMD World Ranking

⁶ Global Talent Competitiveness Index 2018

og Danmark placerer sig dermed på en 14. plads ud af 30 lande. Hvis man spørger specifikt til København, kommer København ind på en 8. plads ud af 30 byer. Det indikerer, at omdømmet i forhold til København generelt er større end kendskabet til Danmark.

Derudover spiller afstanden en rolle, således at de adspurgte bedre kan forestille sig at bo og leve i et andet land, der ligger relativt tæt på deres hjemland i forhold til lande længere væk. Fx viser analysen, at Tyskere bedst kan forestille sig at bo og arbejde i Danmark, mens Irland opleves mere attraktivt for briterne og Singapore for kineserne. DI har desuden opstillet de 10 parametre, som de adspurgte har rangeret, jf. tabel 2.2.a.

Tabel 2.2.a. Vigtigste parametre for valg af arbejdssted

Placering	Vigtigst for valg af arbejdssted
1	Fornuftig sammenhæng mellem leveomkostninger og løn
2	God work-life balance
3	Høj løn
4	En høj grad af sikkerhed
5	Positiv opfattelse af landet
6	God infrastruktur
7	Høj levestandard
8	Et behageligt klima
9	Mere fritid
10	Mindre forurening

Kilde: DI (2016) (1.485 personer har besvaret spørgsmålet).

I en international undersøgelse af 25 parametre, der er relevante for internationale medarbejdere, ligger København nr. 54 ud af 72 undersøgte metropoler rundt om i hele verden⁷. Analysen viser, at 34 pct. af alle expats ikke føler sig hjemme i København mod et gennemsnit for alle byer på 23 pct. Derudover er det særligt udfordringer omkring bolig, hvor 41 pct. af alle expats angiver, at det er svært at finde bolig mod 11 pct. globalt.

Danmark har en række opholdsordninger målrettet ophold til erhverv for borgere udenfor EU/EØS/Norden, og flere af disse er målrettet kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, jf. boks 2.3. Det gælder både beløbsordningen og forskerordningen, og i princippet også Greencardordningen, der dog har vist sig ikke at virke efter hensigten og derfor blev afskaffet med stop for tilgang i 2016. Justeringer af de forskellige ordninger vil ofte få direkte konsekvenser for tiltrækningen af udenlandsk arbejdskraft fra lande uden for EØ/EØS og Norden.

⁷ Expat City Ranking 2018

Boks 2.3. Ordninger målrettet international rekruttering af arbejdskraft for borgere uden for EU/EØS/Norden

Udlændinge kan få ophold i Danmark under **beløbsordningen**, hvis de har en kontrakt på mindst 426.985,06 kr. årligt (2019-niveau). Indtil juni 2016 var grænsen 375.000 kr. årligt. I juni 2016 øgedes grænsen dog til 400.000 kr., og beløbet reguleres årligt. Hertil kommer blandt andet krav om, at lønnen op til beløbsgrænsen skal udbetales til en dansk bankkonto, samt at der skal være tale om "sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår efter danske forhold", som blev tilføjet i forbindelse med stramningerne i juni 2017. Man kan opnå ophold i Danmark, så længe ansættelsesforholdet varer, og op til fire år med mulighed for forlængelse, hvis ansættelsen varer længere end fire år. Ved ledighed er det muligt at blive i Danmark i op til 6 måneder for at søge job - dog inden for de fire år.

Frem til juni 2016 var det muligt at opnå ophold via **Green Card-ordningen**. Udlændinge kunne få opholdstilladelse efter Green Cardordningen, hvis de havde tilstrækkelig med point, hvor uddannelse, joberfaring, sprogkundskaber, tilpasningsevne og alder gav forskellige point. Der var også krav til minimumsindkomst ved ansøgning om forlængelse. Der er fortsat omkring 3.700 personer med ophold i Danmark på Green Card-ordningen i 2017, heraf ca. 2.000 i Københavns Kommune. Ordningen er afskaffet fordi lønningerne for personer med ophold på Greencardordningen er markant lavere end for personer på beløbsordningen. Lønfordelingen for personer med ophold på Greencardordningen svarer til lønfordelingen for de nye EU-lande, og ligger dermed væsentligt lavere end for både beløbsordningen og positivlisten.

Udlændinge, hvis erhverv står på **positivlisten**, kan ligeledes få opholdstilladelse i Danmark. Listen opdateres hvert halve år, og der påføres erhverv, hvor der er mangel på kvalificeret arbejdskraft i Danmark. Det er en betingelse, at ansøgeren har en uddannelse, der kvalificerer til job i erhvervet. Uddannelsen er altid mindst på BA-niveau. Samtidig er det en betingelse, at løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter danske forhold. Som udgangspunkt kan man opnå ophold i Danmark i op til fire år – med mulighed for forlængelse.

Derudover kan forskere få ophold i Danmark via **forskerordningen**, ansatte i landbruget via den særlige ordning for **fodermestre og driftsledere**, samt en række mindre anvendte ordninger.

Endelig findes en mulighed for hurtig sagsbehandling for virksomhederne. Virksomheder kan således få certificering til at rekruttere via en særlig **fast track-ordning**, der gør ansøgningsproceduren hurtig og fleksibel. Under fast-track-ordningen findes fire muligheder for opholdstilladelse: et beløbsspor, et forskerspor, et uddannelsesspor og et korttidsspor, der kan anvendes ved kortere ansættelser.

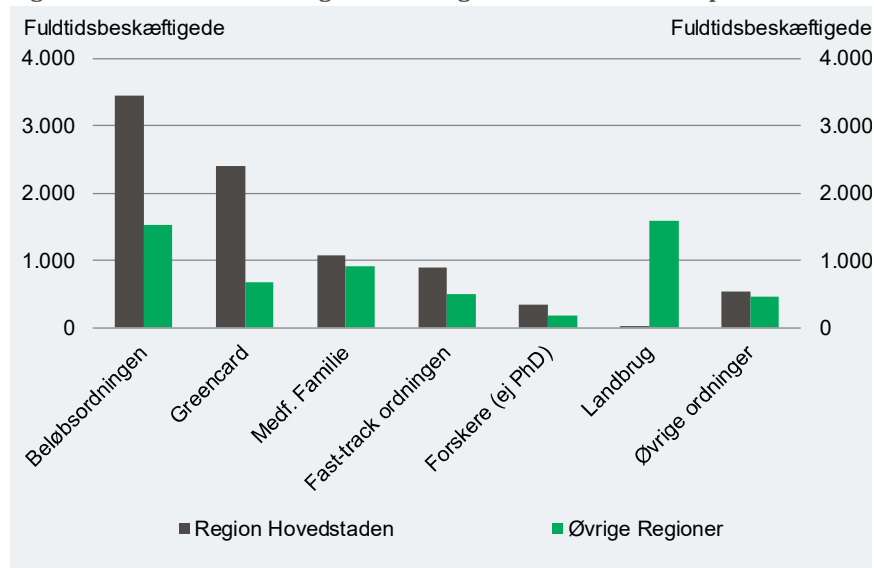
Kilde: Finansministeriet (2018)

Antallet af borgere på beløbsordningen udgør i Region Hovedstaden ca. 40 pct. af fuldtidsbeskæftigelsen for borgere fra lande uden for EU/EØS/Norden med ophold til erhverv, *jf. figur 2.10*. Derudover er fast-track ordningen en udløber af beløbsordningen, og de to

ordninger skal derfor ses i sammenhæng og ophold er også her målrettet højt kvalificeret arbejdskraft.

I de øvrige regioner udgør denne gruppe ca. 26 pct. Omvendt har de øvrige regioner et stort antal beskæftigede med ophold som landbrugsmedhjælpere. Til trods for, at man efter midten af 2016 ikke har kunnet få ophold på Greencardordningen er det med 28 pct. stadig den næststørste opholdsordning for borgere udenfor EU/EØS/Norden i Region Hovedstaden.

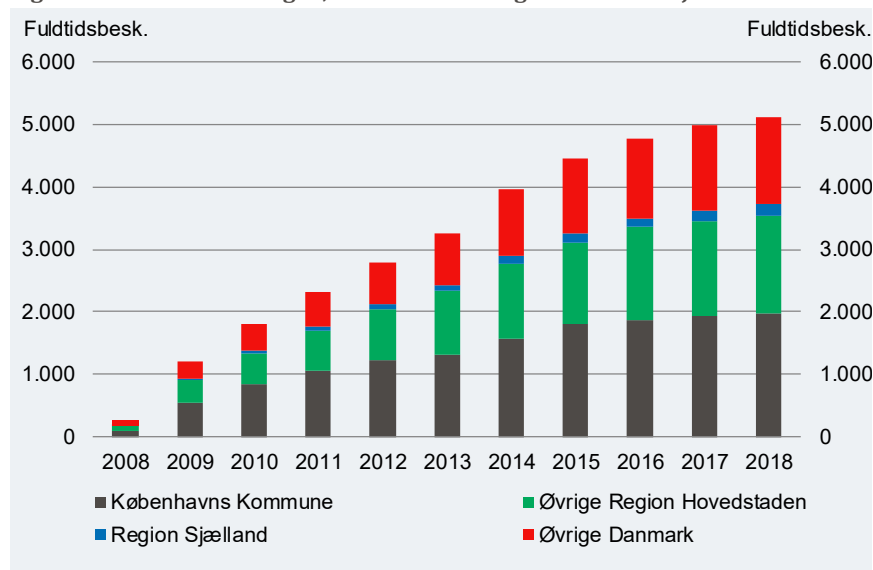
Figur 2.10. Fuldtidsbeskæftigelse for borgere fra 3. lande med ophold til erhverv



Kilde: Jobindsats.dk

Udviklingen i beskæftigelsen på beløbsordningen viser, at i 2018 er næsten 70 pct. af de beskæftigede på beløbsordningen i Danmark beskæftiget i enten Københavns Kommune eller øvrige Region Hovedstaden, jf. figur 2.11.

Figur 2.11. Beløbsordningen, fuldtidsbeskæftigede efter arbejdssted

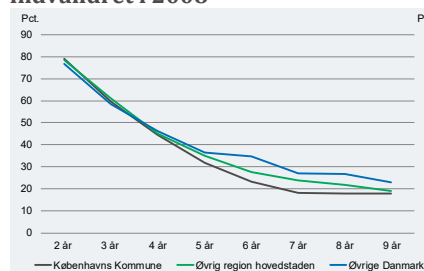


Anm.: Opgørelsen er efter arbejdssted
Kilde: jobindsats

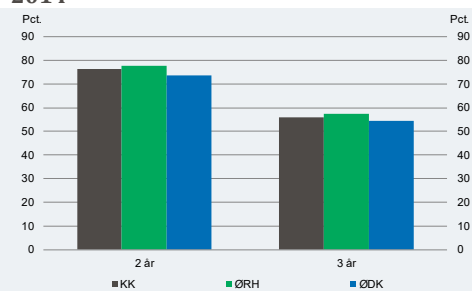
Fastholdelse

Københavns kommune har tidligere været ringere end både øvrige Region Hovedstaden og øvrige Danmark til at fastholde højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft på 5-9 års sigte, *jf. figur 2.12*. For udenlandsk arbejdskraft, der er kommet til Danmark i 2014, er andelen der bliver lidt lavere, *jf. figur 2.13*. Der er således ikke noget der tyder på, at vi er blevet bedre til at fastholde højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft de seneste år, men om København fortsat er ringere end resten af landet er uvist. Højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft er defineret på baggrund af indkomsten, *jf. boks 2.5*.

Figur 2.12. Andel højt kvalificeret arbejdskraft, der har lønindkomst 1 til 9 år efter indvandring, indvandret i 2008



Figur 2.13. Andel højt kvalificeret arbejdskraft, der har lønindkomst 2 og 3 år efter indvandring, indvandret i 2014



Anm.: Definition af højt kvalificeret arbejdskraft kan findes i boks 2.6
Kilde: Danmarks Statistik, forskningsservice

Servicen overfor udenlandsk arbejdskraft kan forbedres på forskellige områder og via forskellige kanaler. Der er allerede i dag en lang række indsatser i International House, der har til formål at øge fastholdelsen af international arbejdskraft. Det er indsatser som fx modtagerservices,

vejledning om bolig, karriereprogrammer samt kulturelle arrangementer, *jf. boks 2.4.*

Boks 2.4. Eksisterende indsatser over for udenlandsk arbejdskraft og internationale studerende

I Københavns Kommune er indsatsen over for udenlandsk arbejdskraft forankret i International House, som er "one-point-entry" for internationale borgere. Siden etableringen i 2013 har huset arbejdet fokuseret med at understøtte tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af internationale arbejdstagere, jobsøgende, medfølgende ægtefæller, forskere og studerende i Greater Copenhagen.

I samarbejde med offentlige og private aktører laves der en 360° service til de nye borger. Der er etableret partnerskaber med erhvervsorganisationer, virksomheder, universiteter, staten og øvrige kommuner i Greater Copenhagen.

Kultur- og Fritidsforvaltningen har sammen med staten ansvaret for at internationale borgere hurtig kan få opholdsgrundlag, cpr. nr. sundhedskort, lægevalg, nemID og skat på plads i en og samme indgang. Derudover giver Kultur- og Fritidsforvaltningen i samarbejde med en række offentlig og privat aktører information om bolig, bank, skoler, børnepasning, forsikring, kultur- og fritidsliv mv. Københavns Erhvervshus (BIF) har karriere- og jobsøgningsprogrammer til hhv. internationale studerende og medfølgende ægtefæller.

Nedenstående uddyber de forskellige indsatser og projekter, som er i International House.

Kultur og Fritidsforvaltningens indsatser i International House

I International Citizen Service, som er placeret i International House kan internationale borgere få ordnet alt papirarbejdet. Ca. 20.000 nye internationale borgere indrejser årligt til Greater Copenhagen via International Citizen Service. København Kommune varetager indrejseopgaven for 30 kommuner i Greater Copenhagen. Der er tre myndigheder repræsenteret i International Citizen Service: SKAT, Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) og Københavns Kommune, som giver en samlet myndighedsbetjening.

Tilbyder service og hjælp til små og mellemstore virksomheder: International House hjælper virksomheder, som kigger ud over landets grænser, når de har behov for særlige kompetencer. Kultur og Fritidsforvaltningen er del af et socialfondsprojekt i Region Hovedstaden, hvor International House i samarbejde med Copenhagen Capacity tilbyder en lang række services til virksomheder, som ønsker at ansætte internationale medarbejdere.

International House rådgiver om boligsøgning, skoler, daginstitutioner, job til ægtefælle og kultur- og fritidsaktiviteter.

I samarbejde med offentlige og private aktører informerer International House borgerne om alle vigtige livsforhold lige fra bank, bolig, børnepasning til skoler, fritidsliv, job og karrierer. Således en stor del af det, der skal til for at etablere sig i

Danmark. I 2017 og 2018 er der afholdt 30 New in Denmark events med 3500 tilmeldte deltagere årligt. Der er i gennemsnit 100 tilmeldte deltagere til hver event og der er generelt stor tilfredshed med eventsene. 95 pct. af deltagerne vil anbefale eventene til andre. Derudover er 35 pct. af de tilmeldte deltagere bosat uden for Københavns Kommune.

Regional boligadgang. Adgang til boliger er en udfordring for udenlandsk arbejdskraft. KFF er i samarbejde med bl.a. Dansk Industri og Region Hovedstaden ved at udvikle et partnerskab mellem kommuner, boligselskaber, ejendomsmæglere, private udlejere og rådgivere i hele Greater Copenhagen om målrettede tilbud til de udenlandsk arbejdskraft. Indsatsen har til formål at fastholde den udenlandske arbejdskraft i regionen. Dette gøres ved at formidle viden og rådgive om mulighederne på boligmarkedet for udenlandsk arbejdskraft, som bl.a. omfatter arrangementer kaldet "Housing Fair" som er afholdt 4 gange, hvor 42 private og offentlige boligaktører har stillet gratis op med deres viden og rådgivning ved de afholdte arrangementer.

Indsats fra Københavns Erhvervshus i International House

I Københavns Erhvervshus er der følgende to karriere- og jobsøgningsprogrammer for hhv. internationale studerende og medfølgende ægtefæller/partnere:

Copenhagen Career Program for internationale studerende. Programmet gennemføres i samarbejde mellem Københavns Kommune, Copenhagen Capacity, Dansk Industri og en række universiteter. Programmet tilbydes i dag til udvalgte fuldtidsstuderende (primært indenfor brancherne IT & Engineering, biotech, pharma, business & management) og er fortrinsvist for studerende, som er langt i deres uddannelsesforløb. Efterspørgslen blandt internationale studerende om at deltage i programmet er høj, og i dag bliver ca. halvdelen af de studerende, der ansøger om optag, afvist.

Bevillingen for programmet udløber i 2020.

Copenhagen Career Program for medfølgende ægtefæller/partnere. Med karriereprogrammet tilbydes ægtefællerne en vigtig indføring i det danske arbejdsmarked samt individuelle forløb med virksomhedspraktikker, løntilskud, kurser og jobsøgningsforløb.

Bevillingen for programmet udløber i 2020.

Øvrige indsatser og eksempel på projekter og partnerskaber i International House

VIP services

Virksomheder kan få skræddersyede pakker til deres medarbejdere hos husets private aktører. Her kan de købe rådgivning og få hjælp.

International House samarbejder målrettet med at tiltrække den internationale arbejdskraft International House har de sidste 5 år arbejdet tæt sammen med Copenhagen Capacity og Work in Denmark East (som er partner i huset). De deltager på internationale rekrutteringsmesser, laver digitale tiltrækningskampagner og brander Danmark som karrieredestination, herunder den ene indgang i International House.

Lettere brugerrejser:

I 2018 har Københavns Kommune indledt et samarbejde med en række centrale eksterne aktører, der har også hjemmesider målrettet internationale borgere og virksomheder, herunder Work in Denmark, SIRI, Life in Denmark og SKAT. Målet med samarbejdet er at lette brugerrejsen, så borgerne ikke, som i dag, skal besøge op til 4-5 forskellige hjemmesider for at finde korrekt information. I stedet vil de opleve en nem, gennemsigtig, digital service, hvor de hurtigt kan få adgang til nødvendige og korrekte oplysninger. Derudover har Københavns Kommune dialog med SIRI om et samarbejde om én fælles digital løsning til indrejse af internationale borgere.

Derudover kan tilstedeværelsen af internationale skoler eller institutioner være afgørende for, at højtqualificerede udlændinge med børnefamilier ønsker at flytte til byen. Med 16 internationale skoler er København bedst placeret på tilstedeværelsen af internationale skoler målt i forhold til indbyggertal i metropolområdet i forhold til sammenlignelige byer, *jf. tabel 2.1*. Det kan dog stadig være en udfordring at få plads på skoler uden høj brugerbetaling, *jf. bilag 1*.

Tabel 2.1. Antal internationale skoler

	Antal internationale skoler	Antal internationale skoler pr. 1 mio. indb.
København	16*	7,9
Barcelona	23	7,8
Bruxelles	20*	7,73
Dublin	10	5,45
Lyon	10	5,10
Stockholm	9	4,46
Madrid	31	4,38
Rom	18	4,34
Berlin	19	4,32
Amsterdam	10	4,08
Bonn	3	4,00
Wien	9	3,22
München	9*	3,03
Milano	9	2,16
Paris	30	0,83

Kilde: KPMG analyse, 2017, OECD tal vedr. indbyggere i metropolområder og egne beregninger
*Inkl. Europa skoler

Højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft

Højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft er en væsentlig kilde til vækst gennem øget produktivitet, innovation og eksport, *jf. appendiks*.

Definitionen af højt kvalificeret arbejdskraft i analysen er fastsat med udgangspunkt i lønniveauet (i 2017-priser) og er fastsat til beløbsgrænsen i 2017, *jf. boks 2.5*.

Boks 2.5. Definition af højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft

I nærværende notat er kvalificeret arbejdskraft defineret som personer, hvis lønindkomst (2017-priser) de første 12 måneder efter indvandring er højere end beløbsgrænsen i 2017 på 408.800 kr.

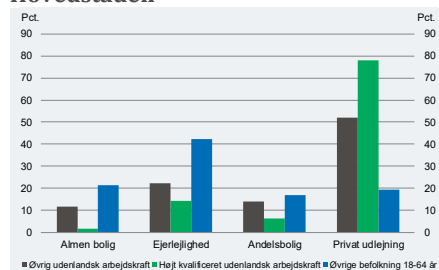
På landsplan var knap 80 pct. af de beskæftigede på beløbsordningen beskæftiget i stillinger på højeste niveau og yderligere ca. 10 pct. i stillinger på mellemniveau i 2016.⁸

Der er taget udgangspunkt i lønniveauet fordi uddannelsesoplysninger for udlændinge ofte er baseret på selvrapporteret uddannelse og derudover ikke viser et reelt billede af, på hvilket niveau de arbejder.

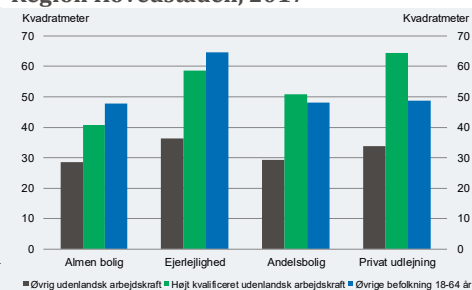
Hovedparten af de udenlandske arbejdstagere bosætter sig i privat udlejning. For højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft er andelen i privat udlejning godt knap 80 pct. i 2017 mens den for øvrig udenlandsk arbejdskraft er knap 50 pct., *jf. figur 2.14*. For den øvrige befolkning er andelen 20 pct.

Sammenlignet med den øvrige befolkning i Region Hovedstaden har den øvrige udenlandske arbejdskraft generelt et mindre antal kvadratmeter til rådighed uanset boligtypen, *jf. figur 2.15*. Det dækker over, at de generelt bor i relativt store boliger, men til gengæld bor flere sammen. De højt kvalificerede udenlandske arbejdstagere afviger ikke meget fra den øvrige befolkning i forhold til antallet af kvadratmeter til rådighed, dog er dette betydeligt højere for boligtypen "privat udlejning", *jf. figur 2.15*.

Figur 2.14. Boligtyper i Region Hovedstaden



Figur 2.15. Boligtyper og gnst. m2 for Region Hovedstaden, 2017



Anmærkning: Boligtyperne er opgjort 1. januar året efter indvandring.

Kilde: Danmarks Statistik, forskerservice

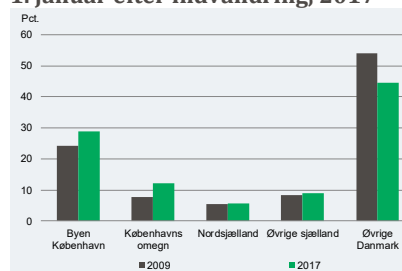
I et survey gennemført af International House i 2017 angiver en tredjedel, at de har oplevet at blive snydt i forbindelse med leje af bolig

⁸ DA (2018): "Udenlandsk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked"

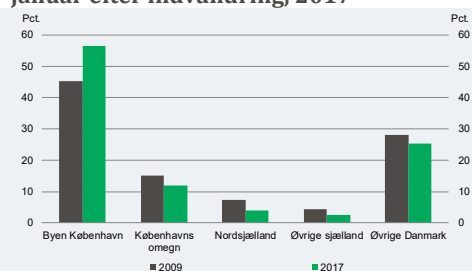
(fx husleje og depositum). International House har også holdt en række "Housing Fairs" og her viser tilmeldinger, at omkring 1/3 del af de boligsøgende efterspørger ejerbolig og at mange gerne vil pendle langt.

En stigende andel af den udenlandsk arbejdskraft bosætter sig centralt i København. Det gælder især for højt kvalificerede udenlandske arbejdstagere, men gælder også øvrige udenlandske arbejdstagere, jf. figur 2.16 og 2.17. Andelen er for højt kvalificerede arbejdstagere steget med godt 10 pct. point i perioden fra 2009 til 2017.

Figur 2.16. Øvrig udenlandsk arbejdskraft efter, hvor de er bosat 1. januar efter indvandring, 2017



Figur 2.17. Højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft efter, hvor de er bosat 1. januar efter indvandring, 2017

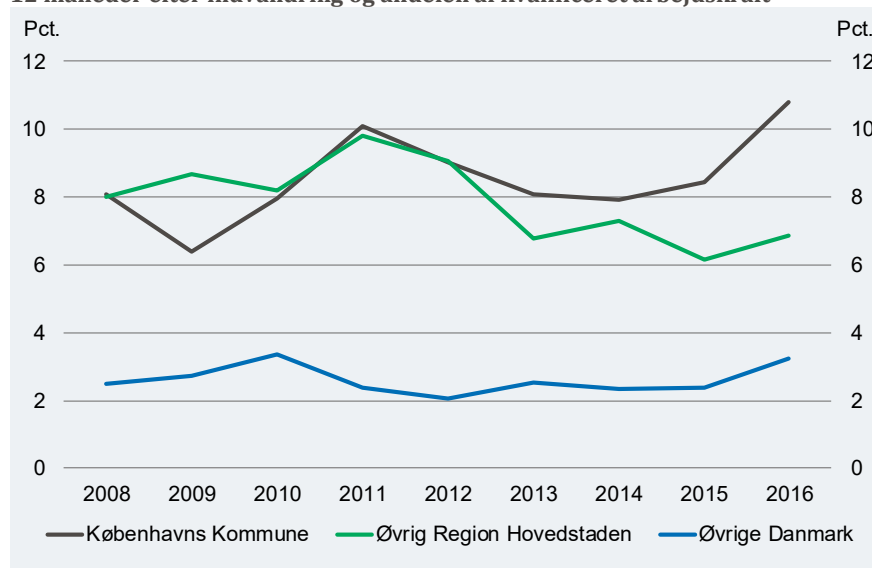


Anmærkning: Boligtyperne er opgjort 1. januar året efter indvandring.

Kilde: Danmarks Statistik, forskerservice

Andelen af højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft (målt på lønniveauet), blandt nytilkomne i året, er markant højere i Københavns Kommune end i resten af landet og i Region Hovedstaden væsentligt højere end i øvrige Danmark, jf. figur 2.18. I Københavns Kommune er andelen steget fra 8 til 11 pct. i perioden fra 2008 til 2017.

Figur 2.18. Udviklingen i tilgangen af udenlandsk arbejdskraft med lønindkomst 12 måneder efter indvandring og andelen af kvalificeret arbejdskraft



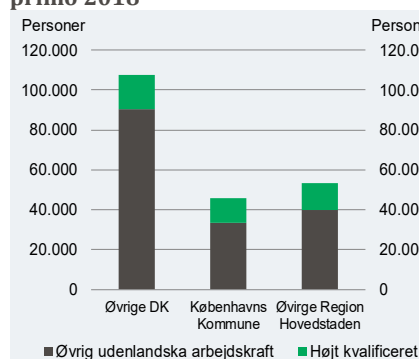
Anm.: Højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft er defineret ud fra beløbsgrænsen på beløbsordningen

Kilde: Danmarks Statistik, Forskningservice

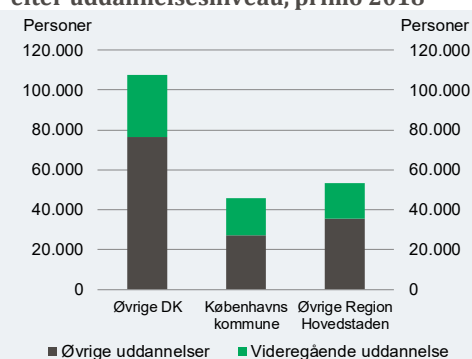
Ud over at se på tilgangen er det også relevant at se på den udenlandske arbejdskraft, der samlet set er i landet. I starten af 2018 var der knap 207.000 udlændinge med lønindkomst i landet i alderen 18-64 år, som ikke var under uddannelse eller havde opholdsgrundlag som asylansøger eller familiesammenført til flygtninge/asylansøgere. Omkring halvdelen af den udenlandske arbejdskraft er bosat i Region Hovedstaden, men koncentrationen af højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft (målt på lønindkomst) er langt højere her end i det øvrige Danmark. Hvor andelen af højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft i det øvrige Danmark er omkring 16 pct., er det samme tal 27 pct. i Københavns Kommune og 25 pct. i øvrige Region Hovedstaden⁹ jf. figur 2.19.

Samme tendens ses, når der tages udgangspunkt i uddannelsesniveauet for den udenlandske arbejdskraft. Godt 40 pct. af den udenlandske arbejdskraft i Københavns Kommune har en videregående uddannelse, mens det for øvrig Region Hovedstaden er knap 34 pct. mod 29 pct. i øvrige Danmark, jf. figur 2.20.

Figur 2.19. Udenlandsk arbejdskraft primo 2018



Figur 2.20. Udenlandsk arbejdskraft efter uddannelsesniveau, primo 2018



Anm.: For udlændinges uddannelsesniveau betragtes kun selvrapporteret eller danske uddannelser, da imputerede uddannelser er for usikre.

Kilde: Egne beregninger Danmarks Statistik, forskningsservice

En række af de lande, der bidrager med mest udenlandsk arbejdskraft, bidrager kun med en ganske beskeden andel højt kvalificerede. Det gælder fx udenlandsk arbejdskraft fra Polen, Rumænien og Bulgarien, jf. figur 2.21

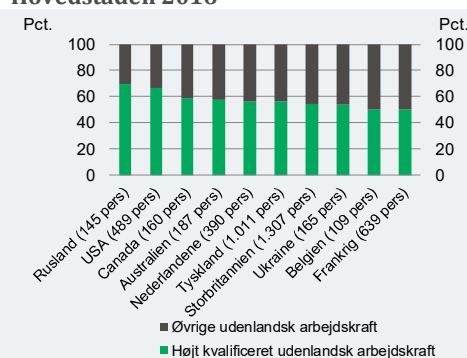
Blandt top ti nationaliteter med højest andel af højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, er halvdelen fra lande udenfor EU/EØS/-Norden, jf. figur 2.22. Det skal ses i lyset af, at tilgangen for denne gruppe er begrænset af beløbsgrænsen, og derfor er resultatet forventeligt. For EU er det lande som Nederlandene, Tyskland og Storbritannien, der har den højeste andel af højt kvalificerede udenlandske arbejdstagere.

⁹ Defineret ved at have en lønindkomst der overstiger beløbsgrænsen i 2017.

Figur 2.21. Største ti nationaliteter fordelt efter kvalifikationsniveau, Region Hovedstaden 2016



Figur 2.22. Top ti nationaliteter med højeste andel af kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, Region Hovedstaden 2016



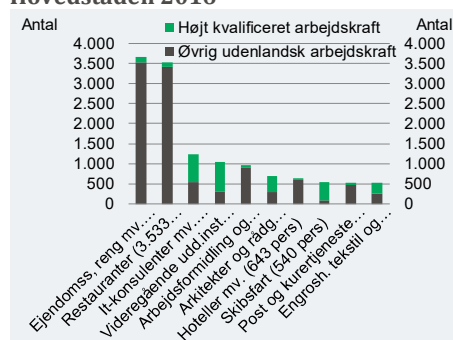
Anm.: Højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft er defineret ud fra beløbsgrænsen på beløbsordningen. I figur 2.20 er der betinget på, at der minimum er 100 personer med pågældende nationalitet. Figuren viser udenlandsk arbejdskraft som er kommet til Danmark i perioden 2008-2016 efter definitionen af udenlandsk arbejdskraft, boks 2.1. som stadig er i Danmark i 2016.

Kilde: Danmarks Statistik, forskerservice

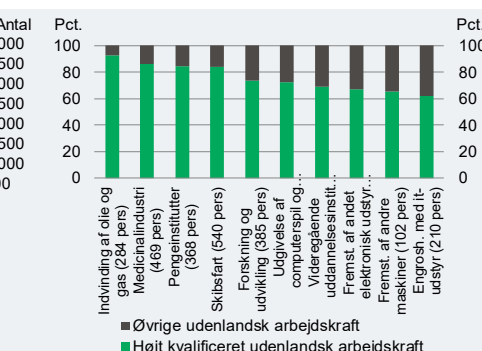
De brancher, der ansætter klart mest udenlandsk arbejdskraft i Region Hovedstaden, er brancher inden for service, der har en meget lille andel højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, jf. figur 2.23.

De ti brancher, der har højest andel af højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft i Region Hovedstaden, er i høj grad kendetegnet ved at kræve stor specialviden, såsom eksempelvis indvinding af olie og gas og medicinalindustrien jf. figur 2.24. Derudover er det brancher som fx skibsfart, finanssektoren og forskning og udvikling, der har høje andele af højt kvalificerede blandt den udenlandske arbejdskraft.

Figur 2.23. Top ti brancher for udenlandsk arbejdskraft fordelt efter kvalifikationsniveau, Region Hovedstaden 2016



Figur 2.24. Top ti brancher med højeste andel af kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, Region Hovedstaden 2016



Anm.: Højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft er defineret ud fra beløbsgrænsen på beløbsordningen. I figur 2.20 er der betinget på, at der minimum er 100 personer i pågældende branche. Figuren viser udenlandsk arbejdskraft som er kommet til Danmark i perioden 2008-2016 efter definitionen af udenlandsk arbejdskraft, boks 2.1. som stadig er i Danmark i 2016.

Kilde: Danmarks Statistik, forskerservice

3. Medfølgende ægtefæller til udenlandsk arbejdskraft

Hovedparten af den udenlandske arbejdskraft kommer til Danmark uden ægtefælle eller partner forstået som gifte eller samboende med børn, *jf. boks 3.1*. For de udenlandske medarbejdere, der kommer til Danmark med en ægtefælle eller partner har disse vist sig at være vigtige i forhold til at fastholde udenlandsk arbejdskraft i Danmark

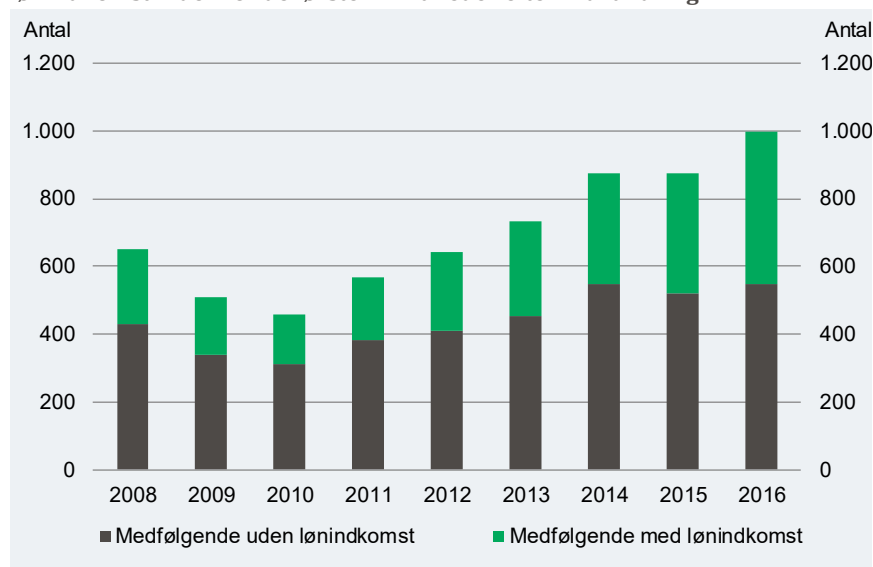
Boks 3.1. Definition af ægtefælle eller partner i analysen

De medfølgende fæller er defineret som indvandrere med ikke-dansk statsborgerskab som enten er gift, registreret partner eller er samlevende med fælles børn til den udenlandske arbejdskraft og som er indvandret indenfor et år før eller efter hovedpersonen (den udenlandske arbejdskraft).

Såfremt begge personer i en familie er udenlandsk arbejdskraft, defineres fællen som den med lavest indkomst. Fæller, der har familiesammenføring eller asyl som opholdsgrundlag betragtes ikke som medfølgende ægtefæller til udenlandsk arbejdskraft.

Henholdsvis 11 og 13 pct. af den udenlandske arbejdskraft i Københavns Kommune og øvrige Region Hovedstaden har medbragt ægtefælle eller partner. I 2016 var ca. 1.000 medrejsende ægtefæller eller partnere bosat i Region Hovedstaden, heraf ca. 550 uden lønindkomst inden for det første år efter indvandring, *jf. figur 3.1*. Tilbøjeligheden til at være i job har været stigende i både Københavns Kommune og øvrige Region Hovedstaden, mens andelen af ægtefæller eller partnere i job er faldet i resten af landet.

Figur 3.1. Medfølgende ægtefæller og partnere i Region Hovedstaden efter lønindkomst inden for de første 12 måneder efter indvandring

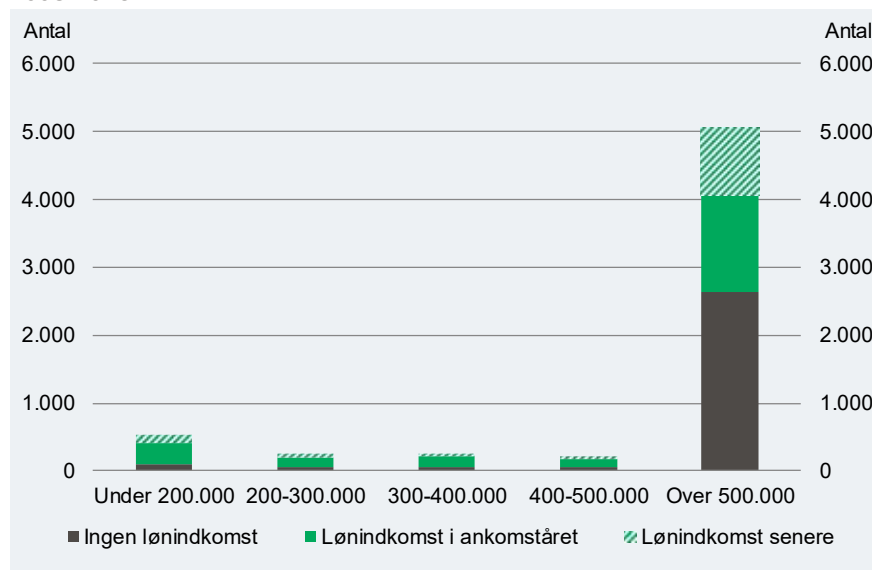


Kilde: Danmarks Statistik, forskningsservice

Hovedparten af de medfølgende ægtefæller og partnere i Region Hovedstaden er medfølgende til en person med en lønindkomst på

mere end 500.000 kr. årligt (2017-pl), jf. figur 3.2. Derudover er partnere til personer med lønindkomst på mere end 500.000 kr. mindre tilbøjelige til at være i job end partnere til personer med lavere indkomster.

Figur 3.2. Medfølgende ægtefæller og partnere med og uden lønindkomst fordelt efter 'hovedpersonens' lønindkomst, Region Hovedstaden, akkumuleret fra 2008-2016



Kilde: Danmarks Statistik, forskningsservice

Ægtefæller og partnere til højtlønnede udenlandsk arbejdskraft, der ikke er i beskæftigelse, kan være nøglen til at fastholde en større del af den kvalificerede udenlandske arbejdskraft i længere tid. Flere analyser viser, at højtuddannet udenlandsk arbejdskraft er mere tilbøjelig til at blive i Danmark, hvis de har en ægtefælle med, der ligeledes kommer i job¹⁰.

Til at undersøge sammenhængen mellem udrejse for hovedpersonen i familien og den medfølgende ægtefælles arbejdsmarkedstilknytning, estimeres her desuden en proportional hazard model, jf. boks 3.2. Modellen viser, at der er en negativ og signifikant sammenhæng mellem den medfølgende fælles arbejdsmarkedstilknytning og udrejsesandsynligheden for hovedpersonen, jf. boks 3.1. (Hazard raten er mindre end 1).

Denne sammenhæng underbygger tidligere analysers konklusion om, at sammenhængen mellem fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft og de medfølgende ægtefællers arbejdsmarkedstilknytning også gælder, når der korrigeres for en lang række baggrundskarakteristika. Det understøtter eksisterende analyser på området der indikerer, at der er et

¹⁰ DEA (2018): "Højtuddannet arbejdskraftindvandring i Danmark" samt DEA (2016): "Er højtuddannede indvandrere en god forretning for Danmark?"

potentiale for at øge fastholdelsen af hovedpersonen ved at øge arbejdsmarkedstilknytningen for de medfølgende ægtefæller.

Boks 3.1. Analyse af sammenhæng mellem ægtefællens jobsituation og udrejsesandsynlighed

Variabel	Hazardrate
Medfølgende ægtefælle har lønindkomst 12 måneder efter hovedpersons indvandring	0,64***
Alder	0,99***
<i>Oprindelsesland</i>	
EU/EØS	0,46***
Ikke-EU-lande	0,70***
<i>Branche</i>	
Industri	1,05
Information og kommunikation	1,67***
Finans	0,82
Erhvervsservice	0,84***
Offentlig administration	1,12**
Børn	0,63***
Børn i skolealder	1,04
Lønindkomst over 500.000 (2017-priser) 12 måneder efter indvandring	1,3***

Boks 3.2. Proportional hazard model

Til at estimere sammenhængen mellem udrejsesandsynlighed og udvalgte baggrundskaraktistika, anvendes en proportional hazard model.

$$h(t) = h_0(t)\exp(x\beta)$$

Hvor $h(t)$ angiver overlevelseshfunktionen, som et produkt af baseline hazard ($h_0(t)$) og den proportionale effekt af baggrundskaraktistika (x).

Da baseline hazard er ens for alle i populationen, vil de individuelle overlevelseshkurver bestemmes af de proportionale effekter af baggrundskaraktistika, $\exp(x\beta)$.

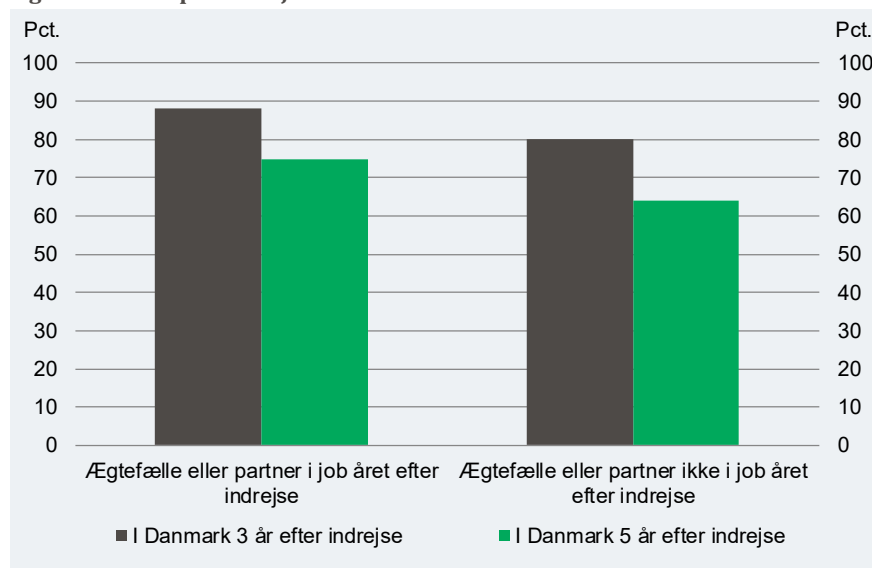
Effekten af baggrundskaraktistika på overlevelseshfunktionen kan opsummeres som hazard rater, der angiver den proportionale (og tidsinvariante) mereffekt af at have den pågældende baggrundskaraktistika.

En hazard rate over 1 indikerer, at den pågældende baggrundskaraktistika er positivt korreleret med udrejsesandsynligheden, mens en hazard rate under 1 indikerer det omvendte.

Kilde: Wooldridge (2002)

Ifølge DEAs analyse er personer med partner, der er i job 8 procentpoint mere tilbøjelige til at være i Danmark tre år efter indrejse og 11 procentpoint efter fem år, *jf. figur 3.3.*

Figur 3.3. Andel af højtuddannede indvandrere i Danmark fordelt efter ægtefælle eller partners jobsituation



Kilde: DEA (2018): "Højtuddannet arbejdskraftindvandring i Danmark"

DEA gennemførte i 2016 en undersøgelse blandt 400 medfølgende ægtefæller, der viste, at hvis de udenlandske medarbejderes ægtefæller har jobs et år efter ankomsten, er de mere tilbøjelige til at blive i de efterfølgende år (DEA, 2016). Konkret er 81 pct. af de højtuddannede personer, hvis ægtefæller kommer i job, fortsat i Danmark fem år efter ankomsten. Det tilsvarende tal for højtuddannede, hvor ægtefællen ikke kommer i job, er 68 pct. En nyere analyse viser, at denne sammenhæng også gælder for højtuddannede. Analysen viser, at 75 pct. af de højtuddannede udenlandske medarbejdere med en ægtefælle, der kom i job året efter ankomsttidspunktet, er i Danmark fem år efter ankomsten til Danmark. Til sammenligning var det kun 64 pct., hvis ægtefællen ikke opnåede job (DEA, 2018).

4. Internationale studerende på lange videregående uddannelser

Internationale studerende fra lange videregående uddannelse er en gevinst for Danmark, hvis de fastholdes og kommer i job. De er højt kvalificerede og har allerede én gang valgt Danmark til. Derudover bidrager de positivt til både samfundsøkonomien og de offentlige finanser og bidraget er stigende med fastholdelsen (efterfølgende beskæftigelse), *jf. boks 4.1.*

Der er stor variation i, hvor stort bidraget til de offentlige finanser og samfundsøkonomien estimeres til at være i de enkelte analyser, men

overordnet set viser analyserne positive afkast for internationale studerende fra lange videregående uddannelser, som også er omdrejningspunktet for denne analyse. Hvor stort bidraget er, afhænger stort set entydigt af, i hvor høj grad de internationale studerende fastholdes og kommer i job i Danmark efter dimission.

Boks 4.1. Resultater fra analyser af værdien af at fastholde udenlandske studerende

"Offentlige indtægter og udgifter ved internationale studerende" (UFM 2018)

Omkring 34-37 pct. af de internationale studerende, der påbegynder en lang videregående uddannelse i Danmark skønnes ifølge UFM at give et positivt nettobidrag over et livsforløb, og bidraget er samlet set positivt.

"Samfundsøkonomisk regnskab for internationale dimittender i Danmark" (DAMVAD 2017a)

Året efter dimission er mere end 60 pct. af dimittenderne stadig i landet og 8 år efter er ca. 30 pct. stadig i Danmark. 8 år efter dimission er 64 pct. i fuldtidsbeskæftigelse og 13 pct. i deltidsbeskæftigelse. Det svarer til en beskæftigelsesgrad på ca. 77 pct. (Til sammenligning har beskæftigelsesfrekvensen generelt for personer med en lang videregående uddannelse ifølge AKU'en ligget på godt 85 pct. de seneste mange år). Samlet set under studiet og 8 år efter dimission bidrager en gennemsnitlig international studerende med ca. 780.000 kr. (2015-niveau).

Tages der højde for uddannelsesretning viser analysen, at studerende fra tekniske, naturvidenskabelige og sundhedsvidenskabelige uddannelser bidrager med 1 mio. kr. til samfundsøkonomien mens samfundsøkonomiske og humanistiske kandidater bidrager med hhv. 600.000 og 450.000 kr.

I perioden fra 2007 til 2011, hvor der samlet set dimitterede godt 5.000 internationale studerende bidrog denne gruppe med knap 4 mia. kr. Det svarer til en BNP-virkning på ½ mia. kr. årligt i gennemsnit. Bidraget til de offentlige finanser er ca. 300.000 kr. pr. person svarende til ca. 1,5 mia. kr. over studietiden samt 8 år efter. Hvis det antages, at beregningerne kan generaliseres og dermed også vil være gældende for de studerende fra 2012 til 2016, vil værdien være omtrent fordoblet¹¹.

"Samfundsøkonomisk regnskab for DTU's internationale studerende" (DAMVAD 2017b)

En anden analyse viser, at studerende fra DTU i lidt mindre omfang end gennemsnittet bliver i Danmark efter endt studie, til gengæld fastholdes dimittender fra DTU i længere tid. Knap 60 pct. bliver i landet året efter, mens 40 pct. er i Danmark efter 8 år. En dimittend fra DTU har en gennemsnitlig BNP-virkning på 1,2 mio. kr. over den samlede periode, der inkluderer studietiden og en periode på 8 år efter dimission. Det er væsentligt højere end de øvrige dimittender. I perioden fra 2007-2011 udgjorde dimittender fra DTU ca. 16 pct. af de internationale studerende i Danmark.

"Samfundsøkonomisk analyse af internationale studerende" (DEA, 2015)

¹¹ Særkørsel på Danmarks Statistiks registre og egne beregninger på baggrund af DAMVAD (2017)

En ældre analyse af internationale studerende fra 1996 til 2008 viser, at 6.000 personer har gennemført en videregående uddannelse i perioden, heraf har ca. 55 pct. taget en lang videregående uddannelse. Heraf er 37 pct. stadig i landet året efter uddannelsens afslutning. Disse dimittender blev i gennemsnit 5,5 år i Danmark. Effekten på de offentlige finanser af de 6.000 internationale studerende, der har gennemført en videregående uddannelse i perioden, er ca. 165 mio. kr. (2014-priser).

Analysen viser, at det er korte og lange videregående uddannelser, der bidrager mest, mens de mellemlange videregående uddannelser og bachelorerne bidrager negativt.

Figur 4.1.a. Oversigt over analyser af internationale studerendes bidrag til offentlige finanser og samfundsøkonomiske gevinster

Uddannelsesstype	Pr. studerende		Kilde
	Offentlige finanser (kr.)	Samf. øko. Gevinst (mio. kr.)	
KVU	43.000		DEA (2012)
MVU	-38.000		DEA (2012)
Bachelor	-113.000		DEA (2012)
LVU	70.000		DEA (2012)
DTU	484.000	1,2	DAMVAD
DTU	47.000	0,6	CEBR (2013)
LVU	300.000	0,8	DAMVAD
Natur, teknik og sund (LVU)		1,0	DAMVAD
Samfundsvidenskabelig (LVU)		0,6	DAMVAD
Humanistisk (LVU)		0,45	DAMVAD

Note: Samfundsøkonomiske gevinst er bidraget i hhv. den offentlige og private sektor. Prisniveauerne varierer fra analyse til analyse, men givet analysernes statistiske usikkerhed vurderes det ikke relevant at tage højde for pljusteringer. Tidsperioderne varierer for de enkelte analyser.

Omfanget af internationale studerende

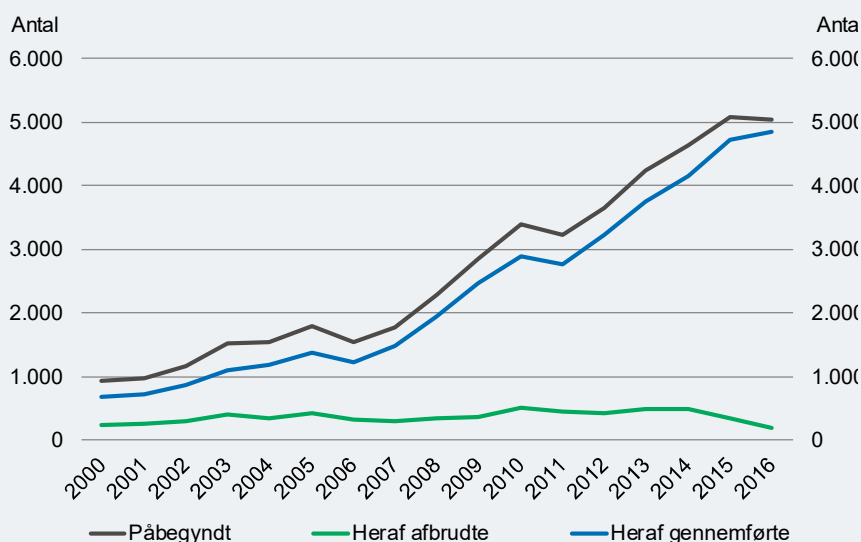
Antallet af internationale studerende på lange videregående uddannelser er samlet set steget fra ca. 800 til knap 5.000 på landsplan, jf. figur 4.1. Heraf har Københavns Kommune ca. 2.000 studerende, øvrige Region Hovedstaden ca. 1.000 og øvrige Danmark ca. 2.000 internationale studerende på lange videregående uddannelser. Samlet set udgør de ph.d.-studerende knap 400 og er ikke et selvstændigt fokus i analysen, jf. boks 4.2.

Boks 4.2. Definition af internationale studerende

Internationale studerende omfatter alle udenlandske statsborgere, der har registreret indrejse i op til 12 måneder før eller efter studiestart, og som påbegynder en lang videregående uddannelse (akademisk bachelor, kandidat eller ph.d). Internationale studerende omfatter således ikke udvekslingsstuderende, der typisk er i Danmark på kortere uddannelsesophold.

Kun en mindre andel af de internationale studerende afbryder uddannelsen, jf. figur 4.2.a. I analysen tages der derfor udgangspunkt i alle internationale studerende, der er påbegyndt en uddannelse.

Figur 4.2.a Påbegyndte studieforløb for internationale studerende på lange videregående uddannelser, Danmark



Note: Afbøjningen i 2016 skal ses i lyet af, at data ikke rækker så langt frem for personer påbegyndt uddannelse i 2016

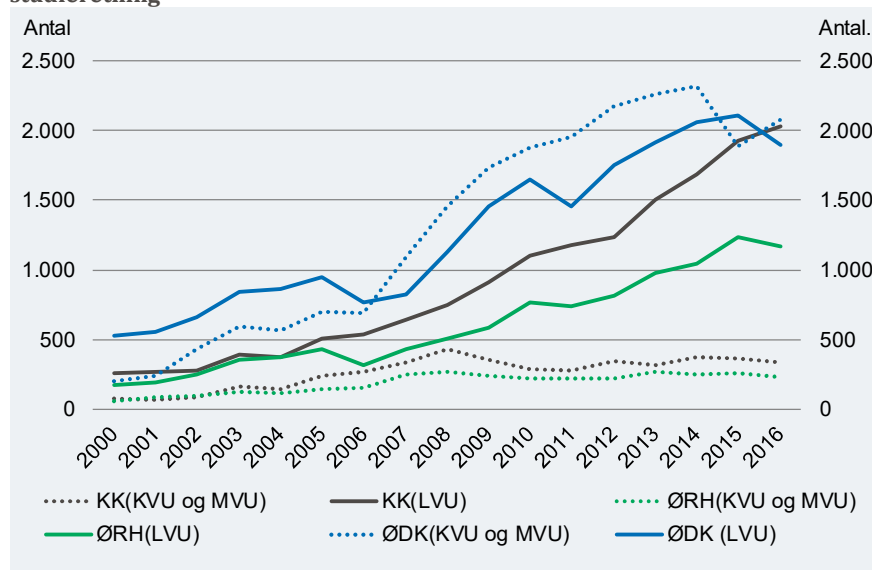
I øvrige Danmark er tilgangen af internationale studerende på både korte- og mellemlange videregående uddannelser også steget markant, mens den samme tilgang for Københavns kommune og øvrige Region Hovedstaden har ligget stabilt omkring de 200 personer pr. studieretning pr. år.

De internationale studerende på korte- og mellemlange videregående uddannelser udgør omkring en tiendedel af de internationale studerende på lange videregående uddannelser i Københavns Kommune og øvrige Region Hovedstaden, jf. figur 4.1. I det følgende fokuseres der derfor på internationale studerende på lange videregående uddannelser, da de udgør et langt større volumen for Københavns Kommune og Region Hovedstaden.

I perioden 2000 til 2016 er tilgangen af internationale studerende steget markant, jf. figur 4.1. Særligt tilgangen af internationale

studerende på de lange videregående uddannelser er steget meget i denne periode, og den største stigning for denne gruppe ses i Københavns Kommune, der i 2016 havde ca. 40 pct. af de internationale studerende på lange videregående uddannelser på landsplan mod ca. 27 pct. i 2000. Samlet set har Region Hovedstaden ca. 63 pct. af de internationale studerende på lange videregående uddannelser i Danmark i 2016 mod ca. 46 pct. i 2000.

Figur 4.1. Udvikling i antallet af internationale studerende fordelt på studieretning

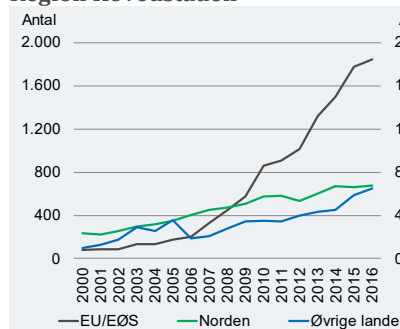


Note: ØRH=Region Hovedstaden ekskl. Københavns Kommune og ØDK er Danmark ekskl. Region hovedstaden.

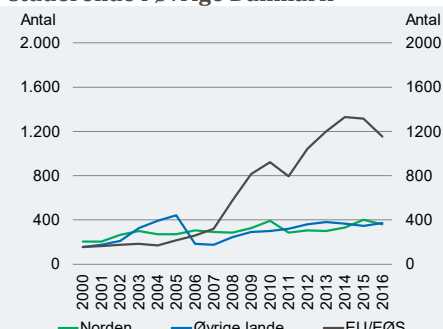
Kilde: Danmarks Statistik, Forskningservice

Stigningen i antallet af udenlandske studerende i både København og resten af landet er primært drevet af vækst i studerende fra andre EU/EØS-lande, jf. figur 4.2 og 4.3. Derudover er der særligt i København også sket en stigning i antallet af nordiske studerende og studerende fra lande udenfor EU/EØS. Den afmatning, der ses i resten af Danmark, ses kun i ganske beskedent omfang i Region Hovedstaden, der fortsat tiltrækker et stigende antal internationale studerende.

Figur 4.2. Udenlandske studerende i Region Hovedstaden



Figur 4.3. Andel udenlandske studerende i øvrige Danmark

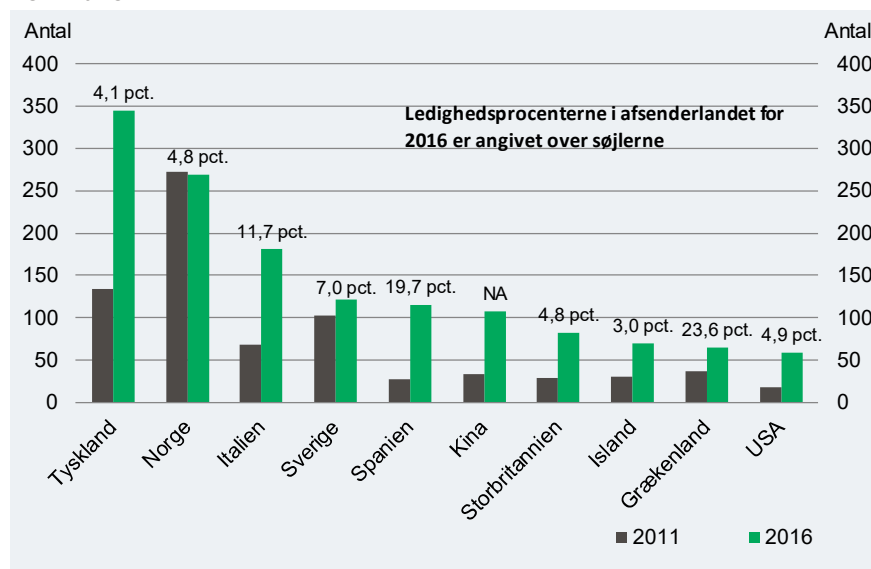


Kilde: Danmarks Statistik, forskerservice

Der er særligt mange internationale studerende fra vores nabolande i Københavns Kommune. Tyskland og Norge er de nationaliteter, der flest fra, jf. figur 4.4. Det er særligt antallet af studerende fra Tyskland, der har været i vækst de senere år, og derudover er der også kommet markant flere studerende fra Italien og Spanien. Kun to lande uden for Europa er med i top10; Kina på en 6. plads og USA på en 10. plads.

Derudover er de sydeuropæiske lande i top 10 kendetegnet ved meget høj ledighed. Italien havde i 2016 en ledighed på 11,7 pct., Spanien 19,7 pct. og Grækenland 23,6 pct.

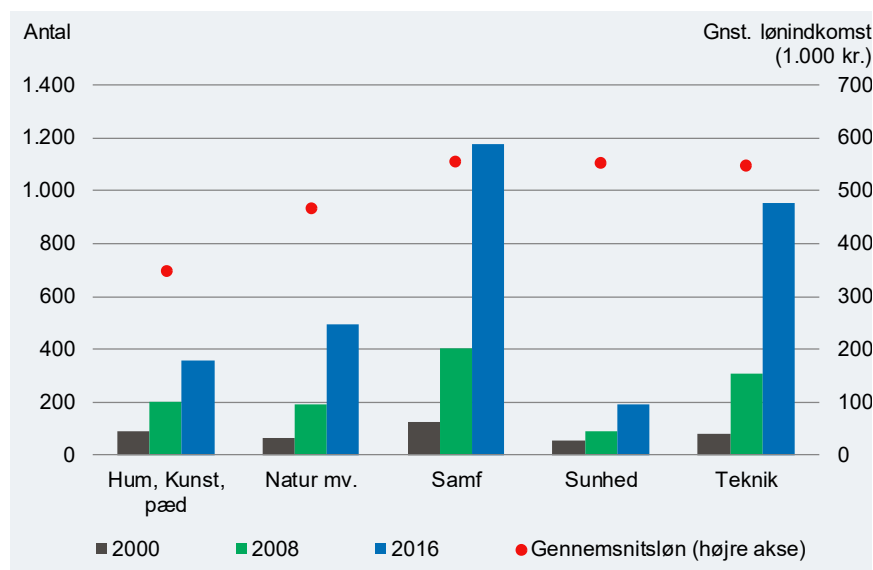
Figur 4.4. Top10 nationaliteter for internationale studerende i Københavns Kommune



Kilde: Danmarks Statistik, Forskningsservice samt OECD

Der er kommet markant flere internationale studerende de seneste år. Særligt indenfor de samfundsvidenskabelige uddannelser, men også inden for de naturvidenskabelige og tekniske uddannelser, ses en stor stigning i antallet af påbegyndte uddannelsesforløb for internationale studerende bosat i Region Hovedstaden, jf. figur 4.5. Det skal ses i lyset af, at dimittender fra særligt dimittender de samfundsvidenskabelige og tekniske uddannelser også har et relativt højt gennemsnitligt lønniveau.

Figur 4.5. Udvikling i antallet af påbegyndte studieforløb for internationale studerende bosat i Region Hovedstaden, fordelt på studieretninger

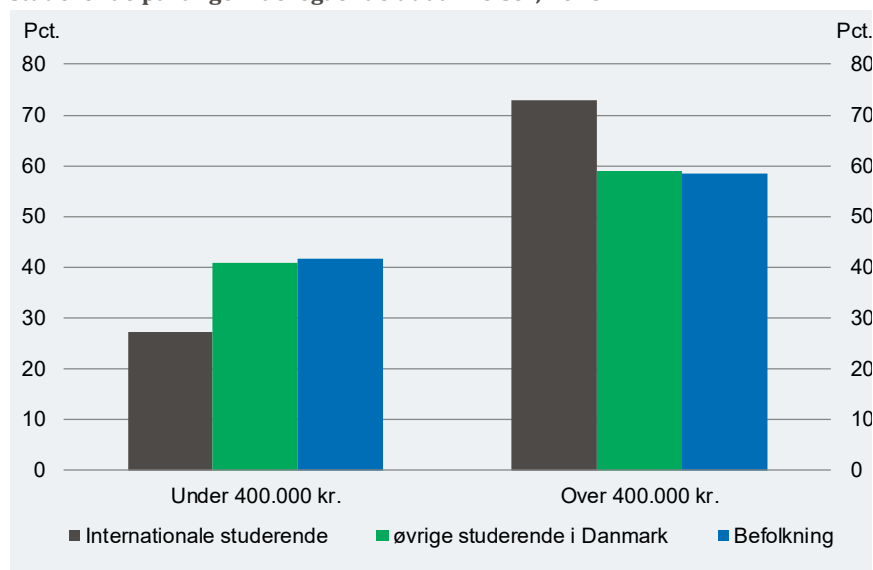


Anm.: Gennemsnitslønnen er for befolkningen fra den pågældende uddannelsesretning og ikke for de internationale studerende.

Kilde: Danmarks Statistik, Forskningsservice

En sammenligning af de internationale studerende, og de øvrige studerendes studievalg viser, at de internationale studerende vælger studieretninger med et potentielt højere lønniveau end de øvrige studerende, jf. figur 4.6. Såfremt uddannelser med højere løn/afkast i større omfang udbydes til internationale studerende, kan det være en del af forklaringen.

Figur 4.6. Sammenhæng mellem gennemsnitlig årsløn og antal internationale studerende på lange videregående uddannelser, 2016



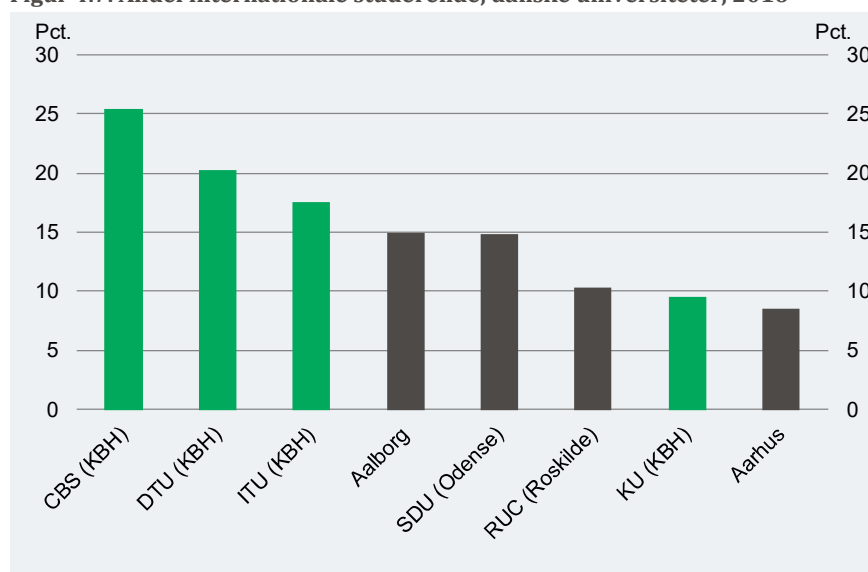
Anm.: Antal studerende indenfor studieretninger, hvor den gennemsnitlige årsløn for personer i befolkningen inden for samme studieretning er i de givne intervaller

Kilde: Danmarks Statistik, Forskningsservice

I forhold til de øvrige danske universiteter har universiteter i København relativt mange udenlandske studerende. På CBS er mere end hver fjerde international studerende, mens det på DTU er hver femte, *jf. figur 4.7*.

På Københavns Universitet (KU), der med knap 40.000 studerende er langt det største universitet i Region Hovedstaden, er færre end hver tiende international studerende, og andelen har været stort set uændret de seneste fem år. For de øvrige universiteter i Region Hovedstaden er andelen steget med 3-6 pct. i samme periode.

Figur 4.7. Andel internationale studerende, danske universiteter, 2016

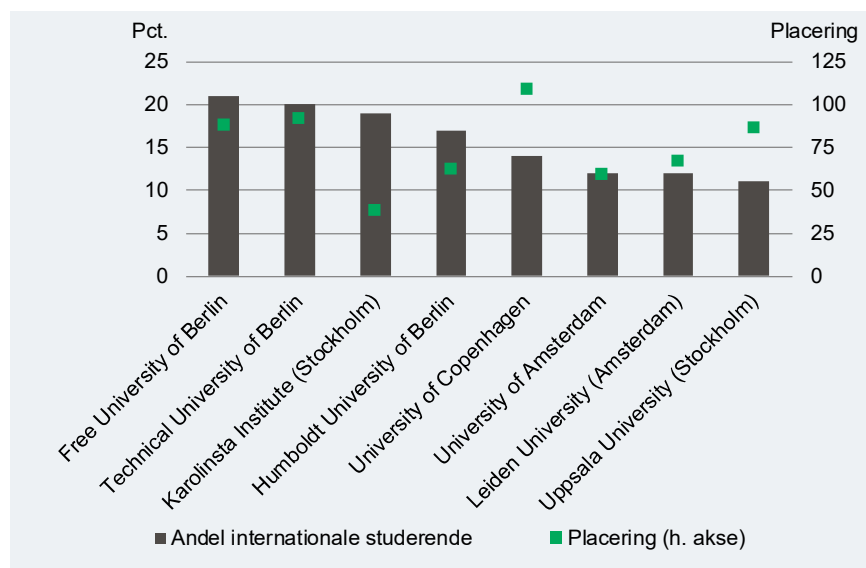


Kilde: UFM.dk

Sammenlignes med andre universiteter i Nordeuropa ligger fx Københavns Universitet relativt lavt. Her udgør internationale studerende ca. 14 pct. af det samlede antal studerende, *jf. figur 4.8*. På en række af de førende universiteter i metropoler vi normalt sammenligner os med, er andelen af internationale studerende på omkring 20 pct.¹²

¹² Universiteterne er udvalgt ud fra top100 på THE World University Ranking, hvor København er placeret på en 109. plads.

Figur 4.8 Andel internationale studerende, universiteter i øvrige metropoler samt Universitetsranking (placering), 2017



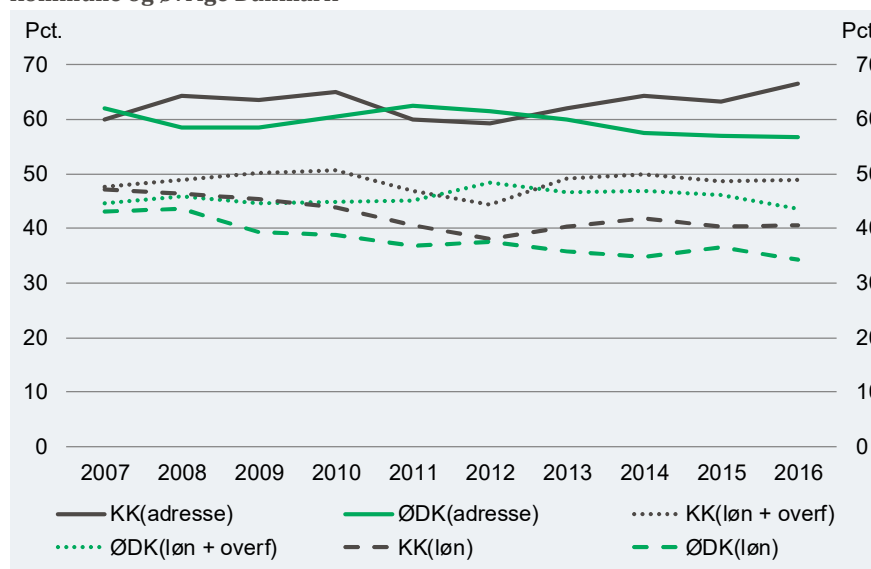
Anm.: Et lavt tal svarer til en høj placering forstået som at en 1. plads er bedre end en 100. plads.
Kilde: THE World University Ranking

Fastholdelse af internationale studerende

Omkring 65 pct. af alle internationale studerende, der har boet i Københavns Kommune under studierne, og som færdiggør en lang videregående uddannelse i 2016 har stadig adresse i Danmark året efter. Ses i stedet på den andel, der har lønindkomst året efter, er andelen 40 pct., jf. figur 4.9.

Der er et stort spring fra den andel der enten modtager lønindkomst eller overførsler og til den andel der har adresse i landet. I Københavns Kommune er det omkring 41 pct., der havde lønindkomst året efter dimission (2016), mens yderligere 8 pct. modtog overførsler. Yderligere 17 pct. har adresse i Danmark. De 17 pct., der kun er registreret med adresse, er behæftet med væsentlig usikkerhed, fordi en del af disse personer formentlig er udrejst. Succeskriteriet for fastholdelse i analysen er derfor lønindkomst og der fokuseres derfor udelukkende på om dimittenderne har lønindkomst. Studerende bosat i Københavns Kommune er de seneste år fastholdt i lidt højere grad end studerende bosat i andre dele af landet.

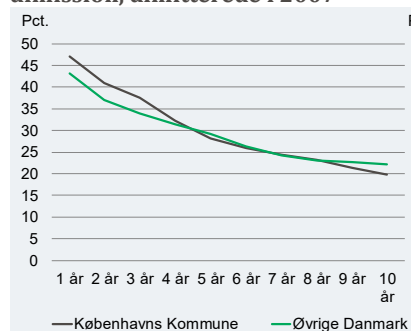
Figur 4.9. Andel med lønindkomst eller adresse året efter dimission, Københavns kommune og øvrige Danmark



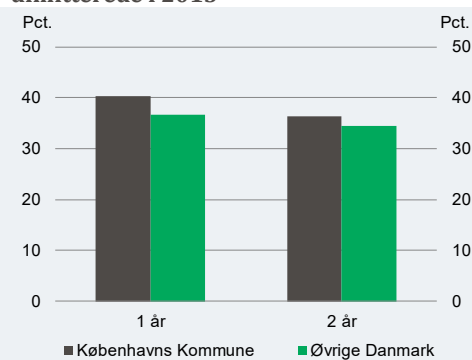
Kilde: Danmarks Statistik, forskningsservice

På den korte bane kommer flere nyuddannede internationale borgere bosat i Københavns Kommune i job end dimittender i øvrige Danmark. Dog ligger resten af landet bedre end Københavns Kommune på 9 og 10 års sigt, jf. figur 4.10. For studerende, der var bosat i Københavns Kommune, da de dimitterede i 2007, er ca. 20 pct. i job i Danmark 10 år efter, mens tallet for øvrige Danmark er på ca. 22 pct., så forskellen er relativt lille. I 1. og 2. år efter dimission er der også for dimittender fra 2015 lidt flere i Københavns Kommune, der er i job set i forhold til resten af landet, jf. figur 4.11.

Figur 4.10. Andel studerende, der har lønindkomst 1 til 10 år efter dimission, dimitterede i 2007



Figur 4.11. Andel studerende, der har lønindkomst 1 og 2 år efter dimission, dimitterede i 2015



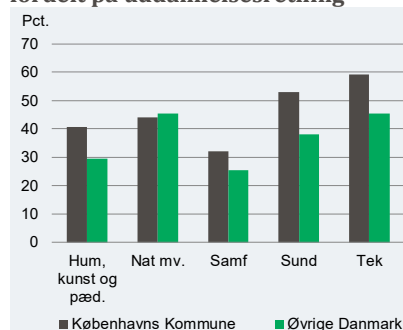
Kilde: Danmarks Statistik, forskningsservice

Københavns Kommune er generelt bedre til at få internationale studerende i job i Danmark – i hvert fald på den korte bane, og for alle uddannelsesretninger med undtagelse af internationale studerende fra de naturvidenskabelige uddannelser, jf. figur 4.12. Derudover er der stor

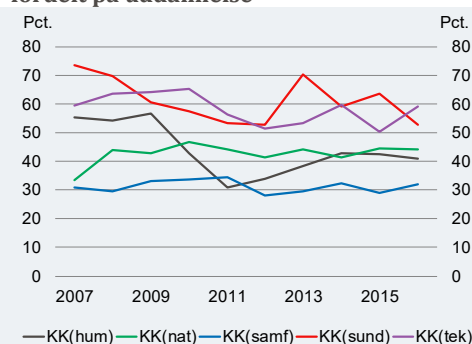
forskel på, hvor stor en andel af de internationale studerende, der er i job året efter dimission. For de samfundsøkonomiske uddannelser, der har den laveste tilbøjelighed til at komme i job, er det i Københavns Kommune ca. 3 ud af 10, mens det gælder for omkring 6 ud af 10 fra de tekniske uddannelser.

Ses på udviklingen over tid er det særligt bemærkelsesværdigt, at fastholdelse af internationale dimittender fra sundhedsvidenskabelige uddannelser (målt på andel med lønindkomst) er faldet fra ca. 70 pct. i 2013 til godt 50 pct. i 2016, jf. figur 4.13.

Figur 4.12. Andel studerende med lønindkomst året efter dimission fordelt på uddannelsesretning



Figur 4.13. udvikling i andel med lønindkomst året efter dimission fordelt på uddannelse



Kilde: Danmarks Statistik, forskningsservice

Samlet set er der et potentiale for at understøtte vækst og velstand i både Københavns Kommune, Region Hovedstaden og resten af Danmark, hvis det kan lykkes at fastholde de internationale dimittender bedre. I dag er i gennemsnit ca. 40 pct. af de internationale dimittender i job året efter dimission. Over en tiårig periode medfører det en BNP-virkning på mere end 2 mia. kr. årligt, jf. boks 4.3. Der er således et stort potentiale, hvis fastholdelsen blandt internationale dimittender kan forbedres.

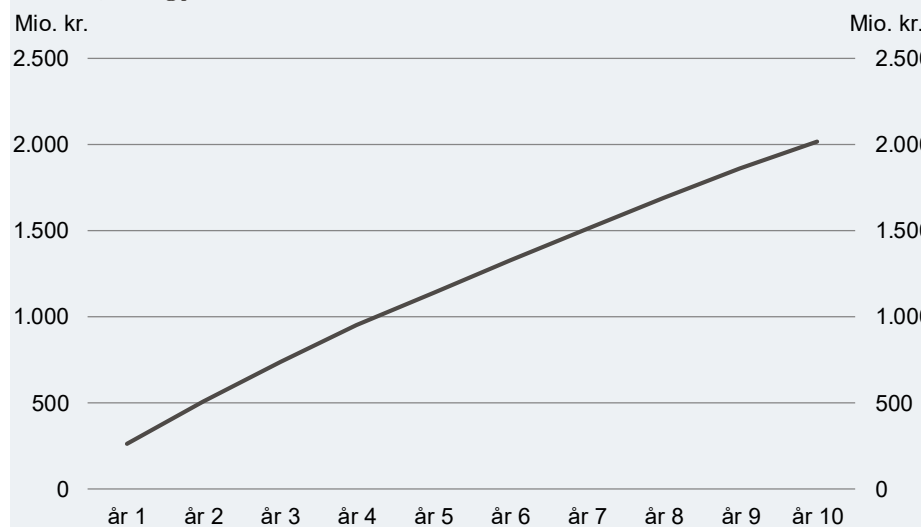
Boks 4.3 Illustration af potentiale ved fastholdelse af flere internationale studerende

Omkring 1.800 internationale studerende dimitterede i 2015. Heraf var ca. 40 pct. i beskæftigelse året efter. Forudsættes det, at antallet af internationale studerende vil være på samme niveau i de kommende år, og at afgangsraterne følger samme mønster som de internationale studerende fra 2007, og at de derudover har samme udvikling i lønniveauet for gruppen, medfører det en samlet lønsum på mere end 1,5 mia. kr. årligt¹³. Det svarer til en BNP-virkning på mere end 2 mia. kr. årligt¹⁴, jf. figur 1.1.a. Idet kun 40 pct. er i beskæftigelse året efter er der således et stort potentiale, såfremt det kan lykkes at fastholde flere.

¹³ Der er tale om et underkantsskøn, da virkningen kun er medregnet de første 10 år efter dimission for hver enkelt kohorte

¹⁴ Finansministeriet (2017): "BNP-virkning ved ACE"

Figur 4.3.a Indfasning af BNP-virkning ved fordobling af fastholdelsesraten for internationale studenter, 10-årig periode



Kilde: Egne beregninger.

Der er allerede i dag et karriereprogram for udvalgte internationale studerende. En evaluering viser, at 72 pct. af deltagergruppen er i job omkring 1 til 2 år efter, *jf. boks 4.4*.

Boks 4.4. Greater Copenhagen Career program (GCCP)

Der har i en årrække været gennemført et karriereprogram for udvalgte internationale studerende med henblik på fastholdelse og job i Danmark.

Det overordnede mål med GCCP er at fastholde internationale studerende i Danmark efter endt studie. Gennem programmet får de studerende kendskab og kontakt til en række danske virksomheder, de deltager i en række seminarer og workshops, der forbereder dem på jobsøgning i Danmark samt giver dem kendskab til dansk arbejdspladskultur og rekrutteringsprocesser i Danmark. Derudover bliver deltagerne matchet med en frivillig karrierementor, som giver dem indsigt i de specifikke forhold, der er gældende inden for deres branche.

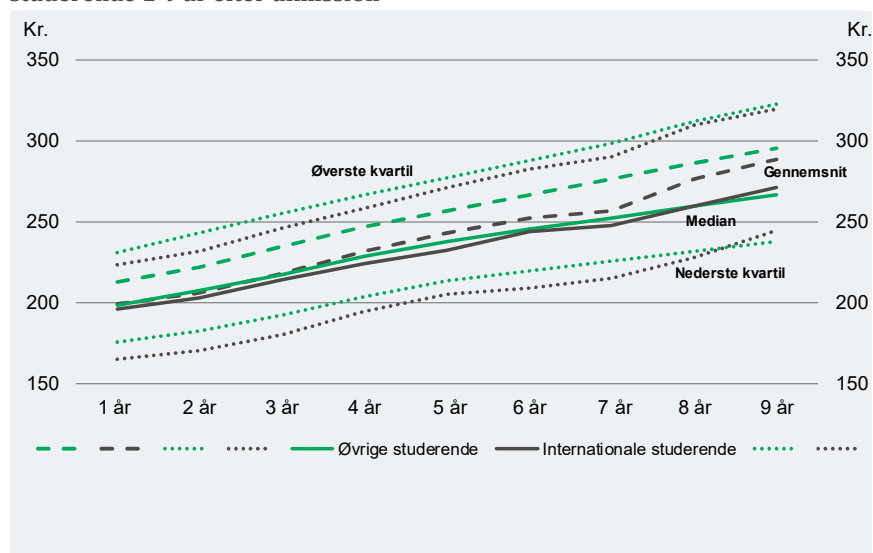
En evaluering af karriereprogrammet for 2015-2016 viser:

- Holdet består af 79 internationale studerende med 28 forskellige nationaliteter. 73 pct. af deltagerne i programmet er fra EU.
- Knap 60 pct. af deltagerne er fra DTU, mens 13 pct. er fra CBS og 12 pct. fra KU.
- Ved projektets afslutning er andelen af gruppen med relevant studiejob steget fra 13 pct. til 38 pct. Andelen med øvrige studiejob er ligeledes steget fra 23 til 32 pct.
- I november 2017 er 72 pct. af de studerende, der er færdiguddannede, kommet i job.

Derudover er der generelt stor tilfredshed med programmet blandt de internationale studerende, der selv angiver, at de føler sig langt bedre klædt på til jobsøgning mv. i Danmark end forud for deltagelsen.

For de internationale studerende der bliver i Danmark efter dimission, er lønniveauet omtrent det samme som for de øvrige studerende. Gennemsnitslønningerne ligger lavere, mens medianlønningerne er stort set identiske på både kort og længere sigt, *jf. figur 4.14*. Derudover udjævnes de forskelle der er over tid.

Figur 4.14. Udvikling i lønniveauer for internationale studerende og øvrige studerende 1-9 år efter dimission

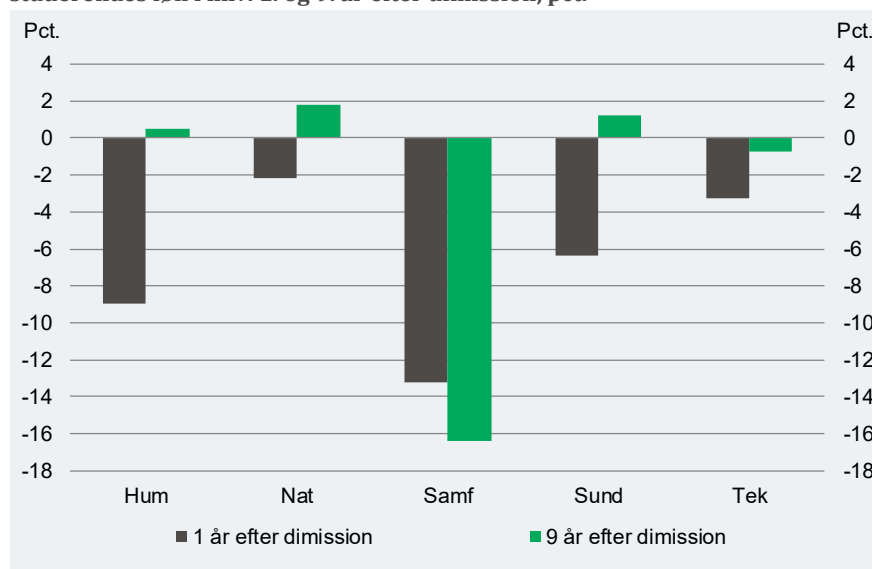


Kilde: Danmarks Statistik, forskningsservice

Selvom de internationale dimittender målt på medianindkomst og gennemsnitsindkomst i gennemsnit over alle studieretninger kun har lidt lavere timelønninger end øvrige dimittender er der stor variation på tværs af studieretninger. Særligt skiller de samfundsvidenskabelige dimittender sig ud. Her er lønindkomsten i første år efter dimission omkring 13 pct. lavere for internationale dimittender, og efter 9 år er forskellen vokset til mere end 16 pct., *jf. figur 4.15*.

For de øvrige studieretninger er forskellene mindre og indsnævres med tiden. For både de humanistiske, naturvidenskabelige og sundhedsvidenskabelige uddannelser er lønindkomsten for de dimittender, der er blevet i Danmark endda lidt højere end for de øvrige dimittender efter ni år. Det kan skyldes, at de internationale dimittender, der fastholdes, også er de dimittender, der har opnået de bedste job.

Figur 4.15. Forskel mellem internationale studerendes løn og øvrige studerendes løn i hhv. 1. og 9. år efter dimission, pct.



Kilde: Danmarks Statistik, forskningsservice

Studiejob

Studiejob kan være en vej til at få flere internationale studerende til at blive i Danmark efter afsluttet uddannelse. Flere analyser viser, at studerende i almindelighed har lettere ved at finde job, hvis de under vejs i studiet har haft studierelevant arbejde.

En af analyserne viser, at studerende, som har haft et studierelevant job – enten alene eller i kombination med et projektorienteret forløb eller udveksling – opnår en positiv beskæftigelseseffekt på fire ud af fem hovedområder (HUM, SAMF, NAT og TEK).

Studierelevante job giver på disse områder 10-20 procentpoint større sandsynlighed for at være i job året efter dimission sammenlignet med tilsvarende dimittender, der ikke har haft et studierelevant arbejde. (EVA, 2016)

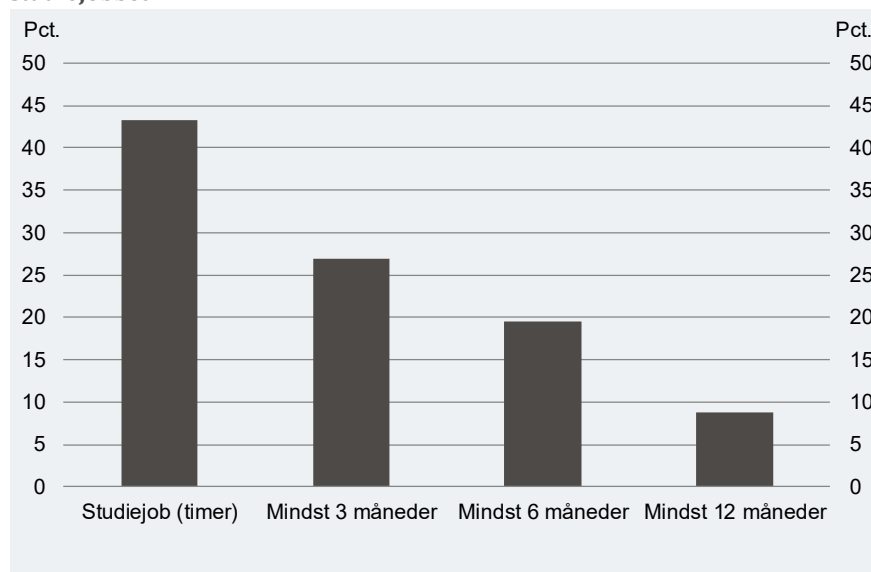
Disse resultater bekræftes af en analyse fra AE-rådet, der ligeledes finder positive effekter af studierelevant arbejde. Analysen viser endvidere, at også det faglige niveau samt hvor hurtigt den enkelte har gennemført uddannelse har betydning for sandsynligheden for at finde job, men studiejob er den vigtigste parameter. (AE-rådet, 2015).

Det forventes på den baggrund, at studiejob også øger internationale studerendes sandsynlighed for at komme i job, og at denne gruppe vil være mere tilbøjelige til at blive i Danmark, hvis de opnår beskæftigelse relativt hurtigt efter dimission. Det er alene fastholdelsen af de internationale studerende der afgør, hvorvidt internationale studerende

bidrager til dels samfundsøkonomien og dels de offentlige finanser, *jf. tidligere*.

Omkring 43 pct. af de internationale studerende har i løbet af deres studietid et studiejob forstået som et positivt antal løntimer, *jf. figur 4.16*. Skærpes kravet fra at have et positivt antal løntimer til at have mindst 3 måneders sammenhængende lønindtægt er andelen ca. 27 pct. osv.

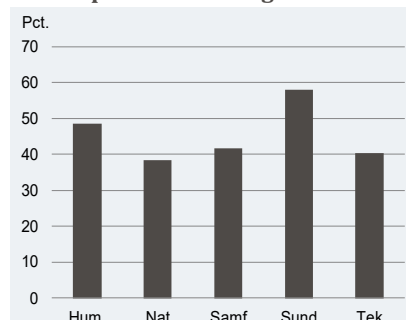
Figur 4.16. Andel med studiejob fordelt efter sammenhængende varigheden af studiejobbet



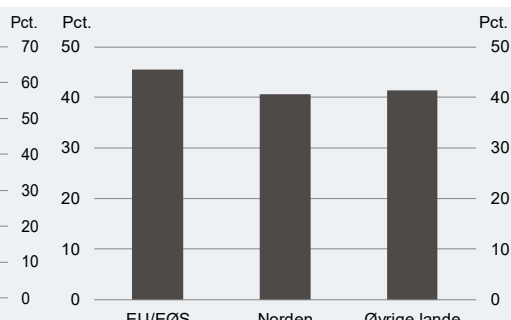
Anm.: Studerende, der er dimetteret i perioden fra 2010-2016
Kilde: Danmarks Statistik, forskningsservice

Der er en relativt høj tilbøjelighed til at have studiejob for internationale studerende på særligt de sundhedsvidenskabelige uddannelser, *jf. figur 4.17*. På tværs af herkomst er forskellene relativt små, fra ca. 45 pct. for EU/EØS-borgere til ca. 41 pct. for internationale studerende fra øvrige lande, *jf. figur 4.18*.

Figur 4.17. Andel med studiejob fordelt på studieretning



Figur 4.18. Andel med studiejob fordelt efter herkomst



Anm.: Studerende, der er dimetteret i perioden fra 2010-2016
Kilde: Danmarks Statistik, forskningsservice

For at undersøge, hvorvidt den forventede sammenhæng mellem studiejob og fastholdelse kan påvises, er der udarbejdet en særskilt analyse af sammenhængen. Resultaterne fra analysen viser, at internationale studerende, der under vejs har haft beskæftigelse, har markant større sandsynlighed for at være i beskæftigelse i Danmark året efter dimission, jf. tabel 4.1. For alle internationale studerende med lønindkomst under vejs i studieforløbet er sandsynligheden forhøjet med ca. 24 procentpoint. Øges kravet til mindst 6 måneders sammenhængende lønindkomst stiger sandsynligheden for beskæftigelse i Danmark året efter dimission med 27 procentpoint.

Tabel 4.1. Resultater fra analyse af sammenhæng mellem studiejob og fastholdelse af internationale dimittender (marginale effekter i parentes)

	Model 1 (positiv løn)	Model 2 (mindst 6 måneder)
Model 1: timer	(24 pct.)***	
Model 2: 6 måneder		(27 pct.)***
Alder ved dimission	(-)**	(-)**
År for dimission		
2011	(-)	(-)
2012	(+)	(+)
2013	(+)	(+)
2014	(+)	(-)
2015	(+)	(-)
2016	(+)**	(+)**
Oprindelsesland		
EU/EØS	(+)***	(+)***
Ikke-EU-lande	(+)***	(+)***
Partner i Danmark mv.		
Dansk partner	(+)***	(+)***
Udenlandsk partner (i Danmark)	(+)***	(+)***
Børn under studiet	(+)	(+)*
Københavns Kommune	(+)***	(+)***
Mand	(-)	(-)
Studieretning		
Naturvidenskab	(+)***	(+)***
Samfundsvidenskab	(-)**	(-)**
Sundhedsvidenskab	(+)***	(+)***
Teknisk videnskab	(+)***	(+)***

Anm.: De hhv. 24 og 27 pct. for model 1 og 2 angiver den marginale effekt. *** angiver at fortegnet er signifikant på 1 pct.niveau og ** 5 pct. niveau.

Kilde: Danmarks Statistik, Forskningsservice samt egne beregninger

Derudover er det bemærkelsesværdigt, at personer fra lande uden for Norden er mere tilbøjelige til at blive i Danmark end de nordiske studerende. Det kan skyldes, at de nordiske studerende har relativt gode beskæftigelsesmuligheder i hjemlandet. Derudover har bl.a. studieretning samt hvorvidt man har en partner i Danmark – dansk eller udenlandsk – betydning for fastholdelsen.

Boks 4.5. Metode bag analyse af effekter af studiejob

Til at analysere sammenhængen mellem at have lønindkomst året efter dimission og studiejob benyttes en logistisk model, der estimerer sandsynligheden for, at en international studerende er i landet året efter dimission.

$$P(\text{lønindkomst året efter dimission}|x) = G(\beta'x)$$

I ovenstående model angiver $G(\cdot)$ den logistiske funktion, $G(x\beta) = \frac{\exp(x\beta)}{(1+\exp(x\beta))}$. Denne funktion sikrer, at sandsynligheden for at have lønindkomst året efter dimission ligger i udfaldsrummet $[0:1]$. Denne metode tager højde for, at den afhængige variabel er en binær variabel, og sørger for at estimere sandsynligheder i udfaldsrummet $[0:1]$.

Kilde: Wooldridge (2002)

Til trods for, at der ikke er taget højde for, hvorvidt studiejobbet er studierelevant eller ej er sammenhængen meget markant. I den udstrækning jobbet også er studierelevant forventes det at øge forklaringsgraden yderligere, *jf. ovenfor*. Det er ikke muligt på det foreliggende datagrundlag at konkludere direkte, at sammenhængen mellem studiejob og efterfølgende beskæftigelse er kausal, men der er en klar sammenhæng.

Udover studiejob viser en spørgeskemaanalyse, at også forhold som lønniveau, fritid, professionel udvikling, internationale erfaringer mv. har betydning for fastholdelsen, *jf. boks 4.6*.

Boks 4.6. Viden om drivere og barrierer bag internationale studerendes karrierevalg

Der blev i 2012 gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt internationale studerende og i 2014 blev der med undersøgelsen "Internationale studerende i Danmark - Hvad har betydning for om internationale studerende bliver i Danmark efter endt studie?" fulgt op på denne undersøgelse, og det er her muligt at spørge samme personer om deres karrierevalg.

Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen viser, at der er en række drivere og barrierer i forhold til at få internationale studerende i job (SVU, SIRI og STAR, 2015).

Respondenter, der bor i Danmark i 2014 er blevet spurgt til, hvilke faktorer, der har påvirket deres beslutning om at blive og arbejde i Danmark. De fremhæver følgende faktorer:

- Arbejds-fritidsbalancen på det danske arbejdsmarked
- Lønniveauet på det danske arbejdsmarked
- Professionel udvikling og udfordringer
- International erfaring

Respondenter, der ikke længere bor i Danmark, er blevet spurgt til, hvilke faktorer, der har påvirket deres beslutning om at forlade Danmark. De fremhæver følgende faktorer:

- Jobtilbud uden for Danmark
- Professionelt netværk uden for Danmark
- Socialt netværk uden for Danmark

Derudover er der en række faktorer der har betydning for fastholdelse af arbejdskraften i Danmark:

- Dansk partner (respondenter, der har en dansk partner, er mere tilbøjelige til at blive i Danmark)
- Alder (jo ældre respondenter er, des mere sandsynligt, at vedkommende bliver i Danmark)
- Oprindelsesland (respondenter uden for Norden er mere tilbøjelige til at blive i Danmark)
- Studiejob (respondenter, der har haft et studiejob i Danmark, er mere tilbøjelige til at blive i Danmark)
- Fagområde (respondenter med teknisk eller sundhedsvidenskabelig uddannelse er mere tilbøjelige til at blive i Danmark)

5. Litteratur

AE-rådet (2015): *"Ledighedsrisiko blandt nyuddannede Akademikere"*

CEBR (2011): *"Højtuddannede indvandreres bidrag til det danske samfund"*

CEBR (2013): *"Samfundsøkonomisk regnskab for internationale studerende på DTU"*

DA (2018): *"Udenlandsk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked"*

DAMVAD (2013): *"Internationale studerendes karriereplaner, 2013"*

DAMVAD (2017a): *"Samfundsøkonomisk regnskab for Internationale dimittender i Danmark"*

DAMVAD (2017b): *"Samfundsøkonomisk regnskab for DTU's internationale dimittender"*

DEA (2015): *"Samfundsøkonomisk analyse af internationale studerende"*

DEA (2016): *"Er højtuddannede indvandrere en god forretning for Danmark?"*

DEA (2018): *"Højtuddannet arbejdskraftindvandring i Danmark"*

DI (2016): *"DI Global Talent Survey 2016"*

Docquier et al. (2014): *"The Labour Market Effects of Immigration and Emigration in OECD countries"*

DØRS (2017): *"Dansk Økonomi, forår 2017 - Kapitel 4: Udenlandsk arbejdskraft"*

Dørs (2018): *"Dansk Økonomi, efterår 2018"*

EVA (2016): *"Effekter af studiejob, udveksling og projektorienterede forløb"*

Expatriate City Ranking 2018

Finansministeriet (2018): *"Analyse af ordninger til international rekruttering"*

Foged, M. et al. (2018): *"Litteraturstudie om virkninger af udenlandsk arbejdskraft"*

Foged, M. et al. (2015): *"Immigrants' Effect on Native Workers: New Analysis on Longitudinal Data"*

Hiller, S. (2013): *"Does immigrant employment matter for export sales? Evidence from Denmark. Review of World Economics"*

Ho, G. et al. (2015): *"IMF Working Paper: The Nordic Labor Market and Migration"*

KRAKA (2018a): *"Udenlandsk arbejdskraft er meget værdifuldt for Danmark"*

KRAKA (2018b): *"Udenlandsk arbejdskraft er stabiliserende for dansk økonomi"*

Lewis (2011): *"Immigration, skill mix, and capital-skill complementarity"*

Manacorda, M et al. (2012): *"The Impact of Immigration on the structure of wages: Theory and evidence from Britain"*

Peri, G. (2012): *"The Effect of Immigration on Productivity: Evidence from US States"*

Rambøll (2017): *"Litteraturstudie vedr. Danmarks Muligheder for tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft"*

Rose Skaksen, J (IZA) (2011): *"Do Foreign Experts Increase the Productivity of Domestic Firms?"*

STAR, SIRI og SVU (2015): *"Internationale studerende i Danmark - Hvad har betydning for om internationale studerende bliver i Danmark efter endt studie?"*

UFM (2018): *"Offentlige indtægter og udgifter ved internationale studerende"*

World Economic Forum (2015): *"The Global Competitiveness Report 2015-2016"*

Wooldridge, Jeffrey M. (2002): *"Econometric analyses of cross section and panel data"*

6. Appendiks - effekter af udenlandsk arbejdskraft

Nedenfor præsenteres den forskningsmæssige viden om effekter af udenlandsk arbejdskraft. Først beskrives de strukturelle effekter på parametre som produktivitet og innovation, og herefter beskrives effekterne på løn og beskæftigelse, der er de områder, der er bedst afdækket. Til sidst gennemgås den eksisterende viden om betydningen for de offentlige finanser samt sammenhængen mellem udenlandsk arbejdskraft og konjunkturer.

Den eksisterende viden om effekter af udenlandsk arbejdskraft gennemgås med udgangspunkt i et review om virkninger af udenlandsk arbejdskraft fra 2018¹⁵ samt øvrig litteratur på området.

Strukturelle effekter (produktivitet, innovation, eksport)

Højt uddannet indvandring kædes ofte sammen med innovation og vækst. Teorier for dette kæder højt uddannet arbejdskraft direkte sammen med forbedringer af totalfaktorproduktiviteten (TFP) gennem positive effekter på de øvrige medarbejdere gennem humankapital-eksternaliteter.

Derudover findes teorier baseret på sammensætningen af indvandringen ud fra en antagelse om, at diversitet fx målt ved antallet af forskellige oprindelseslande i sig selv har en positiv effekt på idéskabelse og innovation.

Fælles for teorierne er, at indvandringen har positive effekter på de indfødtes produktivitet. Det får i sig selv efterspørgslen efter arbejdskraft til at stige og modvirker et eventuelt lønpres.

I overensstemmelse med ovenstående teorier er forskningen entydig i forhold til, at der generelt findes en positiv sammenhæng mellem indvandring og innovation og produktivitet samt positiv påvirkning af både omfanget og tilbøjeligheden til at eksportere. Forskellige studier undersøger sammenhængen mellem udenlandsk arbejdskraft – særligt højtuddannet – og produktiviteten.

En analyse på tyske data viser, at et beskedent antal højtuddannet udenlandske medarbejdere øger lønniveauet blandt virksomhedens øvrige højtuddannede medarbejdere. Det indikerer, at højtuddannet udenlandsk arbejdskraft øger virksomhedernes underliggende produktivitet, og at de derigennem også bidrager til landets samlede vækst. Studiet viser endvidere, at virksomheder, der ansætter højtuddannet udenlandsk arbejdskraft, er mere tilbøjelige til at eksportere end andre virksomheder.

¹⁵Mette Foged et al. (2018)

Resultatet bekræftes af et andet studie der viser, at udenlandske medarbejdere, der har kendskab til udenlandske markeder medfører, at tilbøjeligheden til at eksportere stiger, når en virksomhed ansætter udenlandsk arbejdskraft. Det gælder både tilbøjeligheden til at eksportere i det hele taget og omfanget af eksporten (IZA, 2011). Forskningen viser derudover, at eksporterende virksomheder er mere produktive end ikke-eksporterende virksomheder.

Derudover har Det Økonomiske Råd gennemgået resultaterne af en række studier baseret på data for andre lande, herunder Storbritannien, Norge og USA. Resultaterne af disse studier er ligeledes, at udenlandsk arbejdskraft generelt har positiv effekt på totalfaktorproduktiviteten, og at effekterne afhænger af uddannelsesniveaut for den udenlandske arbejdskraft (DØR, 2017).

Effekter på løn og beskæftigelse

Overordnet set viser litteraturen, at udenlandsk arbejdskraft kun har meget begrænset effekt på indfødtes løn og beskæftigelse for øvrige på arbejdsmarkedet. Generelt er der evidens for, at lønnen påvirkes positivt og beskæftigelsen negativt, men selvom resultaterne er konsistente på tværs af studier, er effektstørrelserne ikke væsentligt forskellige fra nul (M. Foged, 2018).

Resultater fra studier på danske data viser, at indfødtes beskæftigelse ikke påvirkes negativt af indvandring af arbejdskraft med lavt kompetenceniveau og lønningerne for den indfødte arbejdskraft påvirkes positivt. Der findes dog også eksempler på forskning, der viser negative effekter, men effekterne er i alle tilfælde små.

Et konkret studie på danske data viser, at effekterne af indvandring på indfødtes løn er enten insignifikant, det vil sige ikke væsentlig forskellig fra nul, eller positiv fra indvandring med relativt høje indkomster.¹⁶

For Danmark betyder en stigning i indvandrerandelen på 1 pct. point en stigning i de gennemsnitlige lønninger på 0,08 pct., mens beskæftigelsen på sigt ikke påvirkes af indvandring. Der er dog studier der viser, at arbejdsløsheden påvirkes negativt på kort sigt.¹⁷

Der er stærk evidens for, at lønmodtageres og virksomheders dynamiske adfærd begrænser den direkte effekt af indvandring på løn og beskæftigelse og trækker i retning af mere positive effekter på løn og mindre negative effekter på beskæftigelsen. Det gælder fx, når den oprindelige arbejdsstyrke som følge af indvandring øger deres geografiske og faglige mobilitet og søger mod jobfunktioner med mere komplekse arbejdsopgaver. Disse dynamikker modvirker eventuelle

¹⁶ DØRS (2017)

¹⁷ Docquier, Ozden og Peri (2014)

negative effekter af indvandring og kan medvirke til at generere positive effekter, *jf. boks 5.1.*

Mere specifikt viser litteraturen, at selvom indvandring ikke har store effekter på lønningerne er der evidens for, at udenlandsk arbejdskraft øger lønspredningen, fordi lønnen for den gruppe, der er mest påvirket af den udenlandske arbejdskraft, påvirkes negativt. Det er ikke givet, at det også påvirker uligheden, det afhænger af, hvor i lønfordelingen indvandringen sker.

Der er derudover evidens for, at indvandrere og den øvrige befolkning er koncentreret i forskellige job. Tidligere indvandring påvirkes derfor også mest negativt af ny indvandring, fordi der er en tendens til, at indvandrere varetager samme typer af job, særligt for arbejdskraft med de laveste kompetencer. Udenlandsk arbejdskraft er koncentreret i mere manuelle funktioner med mindre grad af kommunikation og krav til sproglige kompetencer. Udenlandsk arbejdskraft kan således udgøre en barriere for integration af tidligere indvandrede borgere.

Det kan umiddelbart forventes, at der er en sammenhæng mellem udenlandsk arbejdskraft og beskæftigelsen blandt mere udsatte borgere med svagere tilknytning til arbejdsmarkedet, fordi den udenlandske arbejdskraft kan udgøre en konkurrence om de ledige job. Denne sammenhæng er dog ikke entydig, og der er ikke evidens for, at den relative beskæftigelse falder for de mere udsatte grupper på arbejdsmarkedet, som følge af en stigning i omfanget af udenlandsk arbejdskraft.

Ovenfor er den generelle viden opsummeret. Nedenfor er specifikke resultater fra udvalgte studier af særlig interesse i en dansk kontekst præsenteret, *jf. boks 5.1.*

Boks 5.1. Resultater fra udvalgte studier om effekter af udenlandsk arbejdskraft

Eksport

Udenlandske medarbejdere har kendskab til udenlandske markeder og tilbøjeligheden til at eksportere stiger, når en virksomhed ansætter udenlandsk arbejdskraft. Det gælder både tilbøjeligheden til at eksportere i det hele taget og omfanget af eksporten (IZA, 2011).

Et studie af danske virksomheder viser, at indvandring påvirker virksomheders eksport. Resultaterne er i overensstemmelse med andre studier, der viser at indvandring mindsker entrybarrierer i forhold til at eksportere. Studiet viser, at ansættelse af én yderligere indvandrer i fremstillingsindustrien fører til en stigning i eksporten på 1,2 pct. til indvandrerens hjemland. (Hiller (2013))

Produktivitet

Derudover har Det Økonomiske Råd gennemgået resultaterne af en række studier baseret på data for andre lande, herunder Storbritannien, Norge og USA. Resultaterne af disse studier er ligeledes, at udenlandsk arbejdskraft generelt har positiv effekt på totalfaktorproduktiviteten, og at effekterne afhænger af uddannelsesniveauet for den udenlandske arbejdskraft (DØR, 2017).

Indvandring påvirker virksomhedernes investeringer i kapital og ny teknologi. Et studie fra USA har vist, at lavt uddannet indvandring i USA i 1980'erne og 1990'erne fik virksomhederne til at investere mindre i automatisering af produktionen. Højt uddannet udenlandsk arbejdskraft påvirker derimod innovation og produktivitetsudviklingen positivt. (Lewis (2011)).

Løneffekter

Et studie af lavtuddannet indvandring viser, at den lavest kvalificerede indfødte arbejdskraft oplever en stigning i lønningerne som følge af indvandringen, fordi gruppens geografiske mobilitet stiger og fordi mobiliteten mod mere komplekse typer af arbejdsopgaver øges. Samtidig er der ingen effekt på sandsynligheden for arbejdsløshed for denne gruppe. Derudover stiger timelønnen også for den højest kvalificerede del af arbejdskraften som følge af immigration af lavtuddannet udenlandsk arbejdskraft, og effekten er større for denne gruppe end for de lavest uddannede indfødte. Det indikerer, at immigration er komplementær til alle typer af den indfødte arbejdskraft. (Mette Foged et al. (2015)).

Studier på amerikanske og britiske data viser, at indvandrere og indfødte ikke er perfekte substitutter. Begge studier finder store negative løneffekter af indvandring for tidligere indvandrere og positive effekter af indvandring for indfødte. Disse resultater indikerer, at indvandrere og indfødte selv inden for samme uddannelsesgruppe ikke varetager de samme job. (Manacorda, M. et al. (2012)).

Beskæftigelse

Et andet studie viser, at indvandring har negative effekter på ledigheden på kort sigt. En stigning i indvandringen svarende til 1,2 pct. af indbyggerne i en kommune medfører en 1 pct. point stigning i ledigheden på kort sigt. Effekten er størst for unge, tidligere indvandrede og ufaglærte. (Ho et al. (2015)). Det konkrete studie viser ingen resultater for det mellemlange eller lange sigte, men et andet studie fra OECD viser, at beskæftigelsen i Danmark ikke påvirkes af indvandring på langt sigt. (Docquier et al. (2014))

Bidrag fra udenlandsk arbejdskraft til de offentlige finanser

Udenlandsk arbejdskraft bidrager positivt til de offentlige finanser. Det gælder både højt kvalificerede udenlandske arbejdstagere og lavere kvalificeret arbejdskraft, der er kommet til Danmark for at arbejde. Flere studier dokumenterer, at også udenlandsk arbejdskraft med færre kvalifikationer bidrager positivt, *jf. boks 5.2*. Internationale studerendes påvirkning af de offentlige finanser beskrives i kapitel 5 om internationale studerende.

Boks 5.2. Viden om effekter af udenlandsk arbejdskraft på de offentlige finanser

Udenlandsk arbejdskraft har generelt positive effekter på de offentlige finanser. Nedenfor opsummeres de væsentligste studier udarbejdet på danske data opdelt på effekter af højtqualificeret arbejdskraft og mere generelle effekter.

Højtqualificeret udenlandsk arbejdskraft

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

En analyse fra DEA viser, at højtuddannede indvandrere uden medbragt familie i gennemsnit bliver i Danmark i 5½ år og på den tid bidrager med gennemsnitligt 130.000 kr. årligt eller samlet set 720.000 kr., mens højtuddannede indvandrere med familie i gennemsnit bliver i ca. 10 år og bidrager med 220.000 kr. årligt svarende til samlet set 2,2 mio. kr. pr. familie. Indvandrere uden familie på forskerskatteordningen bliver i gennemsnit 3½ år og bidrager med 225.000 kr. årligt svarende til samlet set 780.000 kr. (DEA, 2016).

En analyse fra Finansministeriet viser, at udlændinge på beløbsordningen samlet set bidrager med 1,2 mia. kr. årligt til statskassen. Det svarer til knap 300.000 kr. årligt pr. person med ophold på ordningen i 2014. Tages også medfølgende familie med falder det samlede bidrag til ca. 1 mia. kr. Personer fra USA, Canada og Australien bidrager i gennemsnit med 500.000 kr. og personer fra ikke vestlige lande med 150.000-300.000 kr. (2014-priser). (Finansministeriet, 2018).

Udenlandsk arbejdskraft generelt

Kraka har foretaget beregninger på ADAM der viser, at 10.000 færre udlændinge i arbejdsstyrken (bemærk at 10.000 personer dækker over langt færre fuldtidsbeskæftigede) vil medføre en negativ effekt på de offentlige finanser på mindst 0,6 til 0,8 mia. kr. årligt svarende til ca. 60-80.000 kr. pr. ansat. (der er tale om en gennemsnitlig ansat, og ikke en fuldtidsperson. Gevinsten pr. fuldtidsbeskæftiget er således væsentligt højere).

Derudover vil dårligere adgang til udenlandsk arbejdskraft i byggeriet i en normal konjunktursituation medføre ekstra, kortsigtede tab af beskæftigelse i øvrige brancher. I byggeriet er tabet på 4 beskæftigede pr. 10 udlændinge i job. (KRAKA, 2018a)

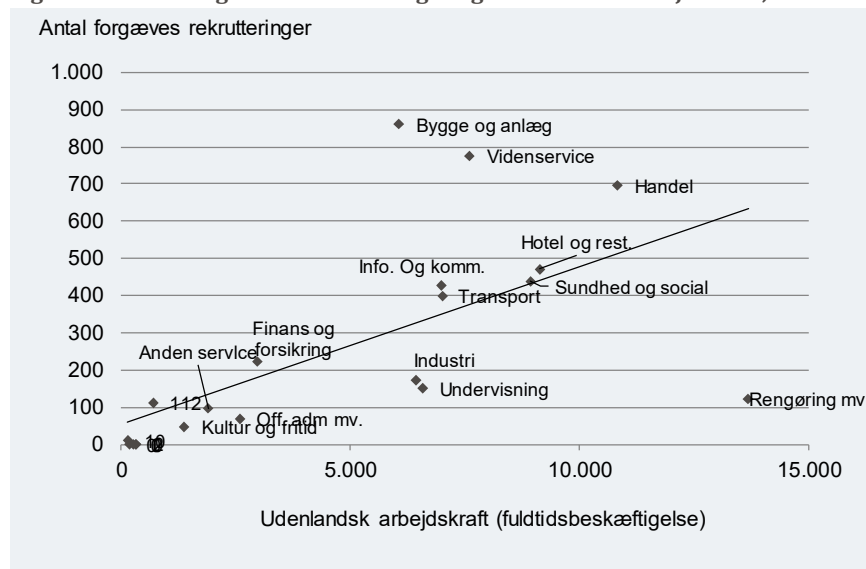
Rockwool Fonden opgjorde det gennemsnitlige årlige nettobidrag fra vestlige-indvandrere til 19.000 kr. Rockwool Fonden analyserede personer på baggrund af geografiske herkomst og ikke opholdsgrundlag. (Schultz-Nielsen, 2014).

Det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd analyserede i 2016 EU-borgere i Danmark siden 2006 og nåede frem til, at EU-borgere i gennemsnit bidrager til den danske stat med ca. 21.000 kr. årligt (SFI, 2016).

Udenlandsk arbejdskraft har således positive effekter på produktivitet og innovation samt de offentlige finanser uden at påvirke hverken den gennemsnitlige beskæftigelse eller de gennemsnitlige lønningerne i væsentligt omfang.

Derudover kan udenlandsk arbejdskraft afhjælpe konjunkturbetinget mangel på arbejdskraft. En analyse viser, at der er en klar positiv sammenhæng mellem de brancher, der oplever størst mangel på arbejdskraft, og de brancher, der har oplevet den største tilstrømning af udenlandsk arbejdskraft, jf. figur 5.1.

Figur 5.1. Antal forgæves rekrutteringer og udenlandsk arbejdskraft, forår 2017



Anm.: $R^2=0,40$. Udenlandsk arbejdskraft er fuldtidsbeskæftigelse i marts-maj 2017

Kilde: Rekrutteringssurvey og jobindsats.dk

At udenlandsk arbejdskraft modgår flaskehalse på arbejdsmarkedet, bekræftes af en analyse fra 2018 der viser, at udenlandsk arbejdskraft er stabiliserende for dansk økonomi. Analysen viser, at op mod en tredjedel af de konjunkturbetingede udsving i beskæftigelsen dækkes af udenlandsk arbejdskraft, at omfanget af udenlandsk arbejdskraft er fleksibelt og i vid udstrækning tilpasser sig konjunkturerne.¹⁸ og ¹⁹ Den konjunkturstabiliserende effekt svarer til at tilpasse det offentlige forbrug med ca. 1,5 pct.

Fleksibel udenlandsk arbejdskraft har således en markant konjunktur-stabiliserende effekt. En mere stabil økonomi giver generelt mindre usikkerhed. Det understøtter et mere stabilt investeringsklima, og kan derigennem også medføre positive gevinster på længere sigt²⁰.

¹⁸ KRAKA (2018b)

¹⁹ DØRS (2017)

²⁰ KRAKA (2018b)

Bilag 1 Internationale skoler i København

Københavns Kommune har 10 internationale skoler, som tilsammen spænder fra 3 års-alderen til og med gymnasiet. De fleste af skolerne er engelsksproget, derudover enkelte tyske og franske.

Fælles for næsten alle de internationale skoler er, at der er brugerbetaling. Nedenfor er skolerne i København og omegn rangeret efter månedlig ydelse:

Skole	Antal pladser (totaler)	Venteliste	Prioritering	Pris (DKK pr. mdr.)
Copenhagen International School	1.200	Ingen. Alle ansøgere får plads.	Max 25 % af samme nationalitet.	13.750 kr.
Prince Henrik's School	800	Ny hvert år.	Fransksproget fra 1. klasse. Børnehavebørn behøver ikke kunne fransk, men skal lære det inden skolestart, da undervisningen er på fransk.	3.700 kr.
Institut Sankt Joseph	750	20-60 afhængig af klassetrin (international afdeling).	Søskende. Kønsdiversificering. Expat's med kort eller lange ophold i Danmark. S sammensatte familier med langtidsophold i Danmark.	2.833 kr.
Rygårds Skole	1.000	Ja.	Ingen prioritering.	2.667 kr.
Østerbro International School	520	Ja.	Søger diversitet i sammensætning på tværs af køn, kultur og nationalitet.	2.500 kr.
NGG International School	240	Ja, afhængig af klassetrin. Skolen er under udvidelse.	Nej. Pt. har alle internationale elever enten udenlandsk baggrund eller er kommet hjem efter langt ophold i udlandet.	2.500 kr.
Bernadotteskolen	100*	Ja.	Søskende.	2.127 kr.
Bjørn's International School	160	Ja.	Søskende. Kønsdiversificering.	2.108 kr.
Sankt Petri Schule	615	Ja.	Tysk er et krav fra og med 1. klasse.	2.050 kr.

European School Copenhagen	900	Ingen.	20% af pladserne er til børn af EU-borgere udstationeret i Danmark.	Gratis (støttet af kommunen)
Gennemsnit	627,5			4.453 kr.

*International afdeling.

Det bemærkes, at flere af skolerne tilbyder søskenderabat på op til 25 pct. Til sammenligning er gennemsnitspriserne for internationale skoler i Stockholm, Amsterdam og Hamborg fordelt således:

By	Pris lokal valuta pr. mdr.	Omregnet pris i DKK
Hamborg	EURO 1.250	9.310 kr.
Amsterdam	EURO 1.208	8.997 kr.
Stockholm	SEK 8.748	6.415 kr.
København	DKK 4.453	4.453 kr.

Der tages forbehold for, at ikke alle skoler havde deres priser online, hvorfor der så er taget gennemsnit fra eksterne expat-portaler.

Bemærk, Stockholm har ligesom København internationale skoler, der er støttet af kommunen.