

INTERNATIONAL ARBEJDSKRAFT

Vi har brug for at være lidt flere



VI HAR BRUG FOR AT VÆRE LIDT FLERE

Dansk økonomi står stærkt. Men vi mangler arbejdskraft.

Løses det problem ikke, vil det hæmme væksten - og problemet bliver kun større, desto længere vi venter. Ifølge Kommunernes Landsforening og Dansk Erhverv kommer vi i 2030 til at mangle op til 90.000 fuldtidsbeskæftigede i Danmark.

Hvis vi fx skal løse udfordringerne i vores sundhedsvæsen og på velfærdsområdet, nå vores ambitiøse klimamål og opbygge det danske forsvar til at nå vores NATO-forpligtelse, kræver det, at vi kan skaffe og fastholde mange forskellige færdigheder og vidensområder i Danmark. Analyser peger bl.a. på, at vi i det private erhvervsliv, særligt i industrien, vil mangle titusindvis af medarbejdere frem mod 2030 til at realisere vores klimamål.

Og allerede nu skaber manglende arbejdskraft udfordringer for både det offentlige og den private sektor. Sidste år var rekrutteringsudfordringerne så store, at det resulterede i en reduceret omsætning på mindst 176 milliarder kroner for danske virksomheder. Derudover viser den seneste rekrutterings-survey fra STAR, at der på bare et halvt år, fra september 2022 til februar 2023 var hele 85.000 forgæves rekrutteringsforsøg, hvilket svarer til, at over hvert femte stillingsopslag enten ikke blev besat eller blev besat af en anden profil end den ønskede.

Manglen på arbejdskraft kræver handling nu - og vi skal fortsat holde fokus på at skabe et øget arbejdsudbud og få alle med nationalt. Men vi er ikke nok i Danmark til at løse arbejdskraftsmanglen. Derfor mener vi, at en af de centrale løsninger er et øget fokus på tiltrækning og fastholdelse af international arbejdskraft.

Nødvendigheden af international arbejdskraft skal man ikke lede længe efter. Ser vi på beskæftigelsesopsvinget siden 2020, som er på 143.000 fuldtidsansatte, så udgør de internationale medarbejdere hele 60.000 af dem. Ifølge Finansministeriet udgør international arbejdskraft helt op mod 7 milliarder kroner af den 16 milliarder kroner store opjustering af det økonomiske råderum. Det viser, at hvis vi ikke fortsat tiltrækker den internationale arbejdskraft, så slår vi et hul i opsvinget i en periode, hvor efterspørgslen efter arbejdskraft stiger. Det har vores velfærd, vores erhvervsliv og den danske økonomi ikke råd til.

Derfor skal vi se den nuværende lovgivning efter i sømmene, styrke og nytænke rekrutteringen af international arbejdskraft. Det kan blandt andet gøres ved at smidiggøre sagsbehandling i SIRI, afskaffe formodningsafslag – eller simpelthen tænke helt ud af boksen og skabe samarbejdsaftaler om arbejdskraft med lande uden for EU. Man kunne også sætte de gældende ordninger for international rekruttering ud af kraft, hvis man som virksomhed har en landsdækkende kollektiv overenskomst med tillidsrepræsentant.

Derudover må vi ikke glemme dem, der allerede er i Danmark, og de danskere, der bor i udlandet. Der ligger et uudnyttet potentiale i begge disse grupper, som vi skal tænke ind i indsatsen. Vi skal bl.a. skabe bedre muligheder for at mennesker på permanent ophold, samt medfølgende ægtefæller kan blive i Danmark og skifte opholdsgrundlag.

International arbejdskraft beriger allerede vores samfund med nye idéer og perspektiver, samt ikke mindst løsninger af centrale opgaver i velfærden og erhvervslivet. De bidrager, som nævnt, også betydeligt til dansk økonomi. Ifølge STAR udgør udenlandsk arbejdskraft cirka 12 procent af arbejdsstyrken i Danmark - og dét bidrag tilføjer over 200 milliarder kroner til Danmarks BNP. Det er meget, men det er ikke nok.

Ved at tage hånd om udfordringerne med mangel på kollegaer og udnytte potentialet i den internationale arbejdskraft kan Danmark skabe en bæredygtig og dynamisk økonomi. Det kræver en kombination af politiske tiltag, virksomheders engagement og samarbejde på tværs af sektorer for at sikre, at Danmark kan møde fremtidens udfordringer og udnytte mulighederne for vækst og udvikling.

INDHOLD

INDHOLD

Vi har brug for at være lidt flere	2
INDHOLD	4
Et åbent arbejdsmarked	5
Moderaterne vil	5
12 forslag til at skaffe mere international arbejdskraft	6
Samarbejdsaftaler med lande uden for Europa	6
En landsdækkende kollektiv overenskomst skal være adgangsbillet til at rekruttere internationale medarbejdere uden om SIRI	7
Hurtigere, smidigere og mere fleksibel sagsbehandling i SIRI	8
Modernisering af regler for korttidsophold	9
Give flygtninge bedre mulighed for at skifte opholdsgrundlag	10
Lettere for arbejdstagere med lovligt ophold at skifte branche og job	11
Afskaffelse af krav om lønudbetaling til dansk bankkonto	11
Afskaf formodningsafslag	12
Afskaf skærpet lønkrav og giv mere fleksibilitet	12
Fakta om mangel på arbejdskraft i Danmark	13
Mangel på arbejdskraft i regionerne – udvikling over det seneste år	17

ET ÅBENT ARBEJDSMARKED

I Danmark er det i dag hver ottende fuldtidsansatte lønmodtager, der har et udenlandsk pas. I absolutte tal er det cirka 290.000 fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere¹.

Faktum er, at uden international arbejdskraft ville Danmark gå i stå.

Og behovet for international arbejdskraft bliver kun større i de kommende år, hvor der bliver langt færre i den arbejdsdygtige alder i Europa og efterspørgslen efter arbejdskraft bliver større. I de kommende år indskrænkes antallet af personer i den arbejdsdygtige alder i Europa med 8,4 millioner personer, mens stort set alle analyser viser, at vi i Danmark alene kommer til at mangle yderligere op til 90.000 fuldtidsansatte i 2030.

I Danmark har årevis af problemer med mangelfuld integration og et værdipolitisk 'race to the bottom' på udlændingepolitikken medført, at mange har vendt sig mod kendsgerningen om, at vi har meget hårdt brug for international arbejdskraft. Det ønsker vi at ændre i Moderaterne.

Det er Moderaternes ønske at skabe en mere nuanceret debat om udenlandsk arbejdskraft, så vi sikrer kvalificerede internationale arbejdstagere. Vi skal både være imødekommende og fleksible for at tiltrække globalt talent og dygtige arbejdstagere.

Vi tror på, at vejen frem for et velstående og bæredygtigt Danmark er at åbne det danske arbejdsmarked yderligere.

Vi skal i højere grad kunne løse den akutte mangel på arbejdskraft, som vi står over for, men vi skal også i fremtiden være førende i at tiltrække de kvikkeste hoveder til at udvikle det danske arbejdsmarked og velfærdssamfund. Derfor præsenterer vi 12 forslag, der skal sørge for, at vi bliver lidt flere.

MODERATERNE VIL

- ◆ **Afhjælpe de akutte arbejdsmarkedsproblemer i Danmark frem mod 2030**
ved at åbne Danmark mere op for international arbejdskraft
- ◆ **Skabe en kultur på det danske arbejdsmarked og rundt i de danske lokalsamfund,**
hvor international arbejdskraft bydes velkommen og hjælpes til at få et positivt liv i Danmark
- ◆ **Gøre Danmark til et foretrukket land for internationale lønmodtagere og 'kvikke hoveder'** – i Europa såvel som uden for Europa – at komme til og bidrage til at skabe vækst og velstand

1 Dansk Erhverv analyse fra november 2022: [Letter \(danskerhverv.dk\)](#)

12 FORSLAG TIL AT SKAFFE MERE INTERNATIONAL ARBEJDSKRAFT

Samarbejdsaftaler med lande uden for Europa

Manglen på arbejdskraft bliver i 2030 massiv. Ifølge Kommunernes Landsforening og Dansk Erhverv kommer vi til at mangle op til 90.000 fuldtidspersoner på det danske arbejdsmarked.

Men det er ingen hemmelighed, at visse sektorer har større mangel end andre. Der er visse områder, hvor det er særligt kritisk, at vi har mennesker til at løse opgaverne. Dette gælder blandt andet i sundheds- og plejesektoren.

Der er allerede i dag stor mangel på sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter på sygehusene og i de private praksisser. En arbejdskraftanalyse fra Lægeforeningen viser, at det kun bliver værre i de kommende år. I 2030 vil der være behov for 40.000 flere, mens der i 2045 vil være brug for 100.000 flere sundhedspersoner end i dag². I 2030 vil vi mangle 8.200 sygeplejersker og 17.000 social- og sundhedsassistenter³.

En stor del af personale manglen skal løses herhjemme, men vi kan ikke finde dem alle i den danske befolkning alene. Vi *skal* kigge mod udlandet – og den demografiske modvind i både Danmark og hele Europa medfører, at vi bliver nødt til at være kreative og fleksible. Danmark er nemlig ikke det eneste vestlige land med rekrutteringsproblemer.

EU-landene har i mange år i en arbejdsmarkedskontekst levet højt på Østudvidelser. Den reserve bliver dog mindre og mindre i de kommende år på grund af demografisk modvind. I Europa vil der i 2030 være hele 8,4 millioner færre personer i den arbejdsdygtige alder. I Polen alene, som er det land, vi rekrutterer mest arbejdskraft fra, vil der, ifølge Eurostat, være 1 million færre personer i den arbejdsdygtige alder i 2030. Og allerede i 2020 rapporterede intet mindre end 18 EU-lande, at de manglede sygeplejersker, og at det var den faggruppe, allerfleste lande manglede. Administrerende direktør i International Council of Nurses (ICN), Howard Catton, udtalte endda i maj sidste år, at: *"omfanget af den verdensomspændende sygeplejerskemangel er en af de største trusler mod sundheden globalt"*⁴.

Vi skal se ud over EU's grænser, når vi skal rekruttere international arbejdskraft til vores sundhedssektor. Her har særligt vores naboland, Tyskland, markeret sig som en frontløber. Tyskerne har siden 2013 kigget uden for EU's grænser for at tiltrække international arbejdskraft, da man har samme analyse: Vi kan ikke løse udfordringen med egen befolkning og arbejdsstyrken i Europa bliver for lille.

Tyskland har typisk arbejdet sammen med lande, der har en høj arbejdsløshed for sygeplejersker, hvor de har indgået samarbejdsaftaler om at få sygeplejersker fra det pågældende land til Tyskland og give personerne hjælp til at blive integreret ordentligt og lære sproget⁵. Det har, ifølge de tyske myndigheder, skaffet 3.500 sygeplejersker til Tyskland siden begyndelsen af samarbejdet.

Men nu har tyskerne trykket speederen i bund, fordi deres arbejdskraftsmangel er så massiv, at de tidligere tiltag ikke er nok. Derfor har man nu indgået en aftale med Kenya om potentielt at tiltrække hele 250.000 kenyanere til at arbejde i den tyske plejesektor og transportsektor.

2 [Lægeforeningen 2023](#)

3 [VIVE 2022](#)

4 [International Council of Nurses, Maj 2022](#)

5 [GmbH - Sustainable recruitment of nurses \(Triple Win\)](#)

I Moderaterne er vi enige i, at manglen på arbejdskraft ikke alene kan løses med den befolkningsstørrelse og demografi, vi har nationalt i dag – og ud i fremtiden. Vi er simpelthen ikke nok, der kan bidrage. Den demografiske udvikling medfører udelukkende, at problemet bliver større - og det bliver mere og mere akut. Derfor mener vi, at vi allerede nu bør undersøge muligheden for ekstraordinært at tiltrække arbejdskraft uden for EU.

Moderaternes forslag:

- ◆ Vi foreslår, at Danmark, efter tysk inspiration, undersøger muligheden for at indgå immigrationsaftaler med lande uden for EU – for eksempel Indien, Filippinerne eller et tredje land – med henblik på at adressere arbejdskraftsbehovet inden for de sektorer, hvor behovet er størst, og manglen er kritisk. Det kunne fx være sundhedssektoren eller arbejdskraft til den grønne omstilling.
- ◆ Vi foreslår desuden at undersøge muligheden for at åbne en eller flere uddannelser i et land uden for EU. Formålet er først og fremmest at uddanne medarbejdere til at arbejde i Danmark, fx i sundhedssektoren – men også for at sikre, at det pågældende land uden for EU også får flere veluddannede arbejdstagere. Her er det vigtigt, at vi har for øje, at disse uddannelser ikke kun skal bidrage til mere arbejdskraft i Danmark, men også til udviklingen i det land, vi etablerer et samarbejde med – så flere af de færdiguddannede bliver i hjemlandet.

En landsdækkende kollektiv overenskomst skal være adgangsbillet til at rekruttere internationale medarbejdere uden om SIRI

I Moderaterne er vi store tilhængere af den danske model, hvor medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår aftales mellem arbejdsmarkedets parter. Det er en model, som er internationalt anerkendt, og som mange lande skuer til med en misundelse.

Når det gælder international rekruttering, så er der dog skabt et andet arbejdsmarkedsmæssigt bureaukrati, som ikke tager højde for, at vi har en af de mest velfungerende arbejdsmarkedsmønstre i verden. En model, der skaber ordentlige løn- og ansættelsesvilkår på tværs af sektorer, brancher og faggrupper.

Med manglen på arbejdskraft, som vil være et vedholdende problem mange år frem, hvis vi ikke gør noget, er der et stadigt større behov for at kunne rekruttere internationalt. Og dette også uden for Europas grænser - for det er ikke kun Danmark, men hele Europa, der er i demografisk modvind.

Moderaterne ønsker at gøre op med unødige og begrænsende bureaukratiske benspænd, som gør det svært og skaber lange sagsbehandlingsprocesser, når en dansk arbejdsgiver ønsker at rekruttere og fastholde en international medarbejder.

Vi har tillid til, at den unikke danske arbejdsmarkedsmønstre kan sætte rammerne for international rekruttering fremadrettet. *Helt konkret mener vi, at man ved ansættelser, der er omfattet af en landsdækkende kollektiv overenskomst med tillidsrepræsentanter, bør kunne ansætte international arbejdskraft direkte – udenom SIRI's gældende rekrutteringsordninger.*

Med andre ord: Er der en stilling, som er omfattet af en af disse landsdækkende kollektive overenskomster, så kan arbejdsgiver undgå at bøvle med SIRI.

I praksis betyder det, at vi for disse overenskomstomfattede jobs afløser beløbsordningen med de gældende kollektive overenskomster inden for hver deres respektive faggruppe. I visse brancher vil der være mulighed for at rekruttere international arbejdskraft, hvor det ikke var muligt før, fordi beløbsgrænsen har været for høj - og generelt skabes der en fast track for rekruttering af en større pulje af internationalt talent i et bredere udsnit af brancher i Danmark.

Desuden tror vi på, at forslaget vil få positiv indflydelse på indsatsen mod social dumping. 100 procent af offentlige jobs er overenskomstdækket, mens det i det private gælder trefjerdedele – det er høje tal, men vi vil gerne have flere lønmodtagere omfattet af sikkerhedsnettet. Forslaget her skaber et øget incitament til, at flere arbejdsgivere vælger at tegne en kollektiv overenskomst, som er en sikring mod social dumping. Det ville samtidig give mulighed for en mere målrettet kontrol af den fjerdedel af private jobs, der ikke er overenskomstomfattet, i en styrket indsats mod social dumping.

Rigtigt mange af de krav, man har skabt i lovgivningen omkring det internationale rekrutteringssystem under SIRI, er allerede elementer, som imødegås og tages hånd om i den danske model. Helt grundlæggende bliver arbejdsmarkedets parter enige om løn- og ansættelsesvilkår på arbejdsmarkedet, på tværs af sektorer og brancher. Derfor anser vi i Moderaterne det bureaukratiske system, der er skabt i SIRI, som dobbeltlovgivning, der gør det besværligt og skaber unødige benspænd for danske arbejdsgivere på baggrund af kontrolelementer, som der allerede tages højde for i den danske model.

Med en høj beskæftigelse og historisk få danskere på overførselsindkomst er arbejdskraft blevet den nye valuta, og det er derfor essentielt, at vi får skabt et sikkert og effektivt system til international rekruttering. Med dette forslag gør vi op med bureaukratisk bøvl og giver en lang række virksomheder inden for mange brancher med mangel på arbejdskraft en "motorvej" til rekruttering af international arbejdskraft samtidig med, at vi hylder den unikke danske model.

Moderaternes forslag:

- ◆ Vi foreslår, at danske arbejdsgivere får mulighed for at ansætte international arbejdskraft direkte, uden om diverse ordninger under SIRI og tunge sagsbehandlingsprocesser, hvis de ansætter den udenlandske arbejdstager på løn- og ansættelsesvilkår defineret af en landsdækkende kollektiv overenskomst og med et tillidsmandssystem på arbejdspladsen. Kan man ikke indgå en ansættelsesaftale herefter, skal man ansætte via en ordning under SIRI og gennem den vanlige sagsbehandlingsproces – som vi med en række øvrige forslag har forsøgt at smidiggøre.

Hurtigere, smidigere og mere fleksibel sagsbehandling i SIRI

For de virksomheder der ikke har en landsdækkende kollektiv overenskomst, skal ansøgningsprocessen stadig være hurtig og effektiv. Men sagsbehandlingen af arbejdstilladelser går ofte i stå eller trækker ud.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) har på de fleste sagsområder fastsat servicemål, dvs. maksimale frister for, hvor lang tid en ansøger må forvente at skulle vente på en afgørelse. Servicemålene for behandlingen af ansøgninger varierer mellem 1 og 3 måneder, afhængig af sagstypen. Men servicemålene bliver ikke overholdt i mange tilfælde. Fx var det kun omkring halvdelen af sagerne under beløbsordningen, der blev behandlet inden for servicemålet på én måned mellem maj 2022 og maj 2023⁶.

For sagsbehandlingen af sager under positivlisten for faglærte gælder samme problematik. Her blev sagsbehandlingstiden kun overholdt i gennemsnitligt 38 pct. af ansøgningerne i de første fire måneder af 2023⁷.

Kompleksiteten i lovgivningen og de mange regler, koblet med de lange sagsbehandlingstider, skaber store forhindringer og barrierer for danske virksomheder. Mange virksomheder oplever, at det besværliggør rekrutteringer, hvilket hæmmer vækstmulighederne. Forsinkelser i ansættelserne medfører også, at danske arbejdsgivere fremstår utroværdige over for potentielle udenlandske arbejdsgivere⁸.

Det er derfor nødvendigt med et opgør med de lange sagsbehandlingstider. Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) skal leve op til servicemålet, så den gennemsnitlige sagsbehandlingstid på erhvervsordningerne ikke overstiger 30 dage.

Manglen på medarbejdere i flere sektorer er allerede nu akut, og derfor er det særligt u hensigtsmæssigt, når bureaukratiske benspænd står i vejen for at løse akutte problemer.

Moderaternes forslag:

- ◆ Vi foreslår at indføre en forpligtelse på at sagsbehandle opholds- og arbejdstilladelse mv. inden for en frist på en måned.
- ◆ Vi foreslår, at der sikres et højt serviceniveau og en mere fleksibel sagsbehandling over for virksomhederne. Virksomhederne skal have adgang til løbende at kunne følge med i sager, der kører ved SIRI – det kan fx ske ved at etablere et digitalt system, hvor både medarbejder og virksomhed kan følge med i sagsbehandlingsprocessen.

Modernisering af regler for korttidsophold

Det skal være nemmere at ansætte udlændinge på et korttidsophold. Der er rigtig mange virksomheder på tværs af brancher – for eksempel turismeerhvervet og i servicebranchen, herunder hoteller og restauranter – som har et højt produktionsbehov i visse perioder af året. Disse virksomheder vil have gavn af, på mere smidig vis, at ansætte udlændinge på korttidsophold.

Derudover ved vi, at ordningen allerede i dag anvendes i bl.a. life science-branchen og i den grønne industri, hvor koncerner henter medarbejdere fra andre lande ind ifm. tidsbegrænsede projekter. Det er således en ordning, som har stor interesse – og har et større potentiale.

I dag har såkaldt fast-track-godkendte virksomheder adgang til at få udenlandske medarbejdere ind i landet på en ansættelse op til 90 dages varighed på et korttidsophold. Det er rigtig godt.

Men hver gang, der skal rekrutteres til et korttidsophold, skal der ansøges om opholds- og arbejdstilladelse, laves biometri, samt betales et gebyr. For medarbejdere på et erhvervsvisum er biometrien gældende i 52 måneder – derimod skal den for personer på korttidsophold opdateres *hver* gang.

7 [Udviklingen i SIRIs sagsbehandlingstider de seneste 12 måneder, april 2023](#) s. 15

8 ["Jeg kan ikke skabe vækst i Danmark under de vilkår"](#) - DI (danskindustri.dk)

Moderaternes forslag:

- ◆ Vi foreslår derfor, at ordningen for korttidsophold forenkles, så danske virksomheder hurtigere og nemmere kan tiltrække international arbejdskraft på korttidsophold. Det skal realiseres ved, at medarbejdere, som indrejser i Danmark fx fire gange om året, ikke hver gang behøver at ansøge om ny opholdstilladelse og få lavet ny biometri, men derimod blot én gang om året. Det er unødige benspænd, når viden om personen allerede er tilstrækkeligt opdateret.

Give flygtninge bedre mulighed for at skifte opholdsgrundlag

Flygtninge udgør potentielt en værdifuld arbejdskraftreserve, der kan være med til at reducere antallet af ubesatte stillinger. Mange flygtninge er allerede i job - 39 % af de 21-64-årige flygtninge og familiesammenførte flygtninge med 3 års ophold i Danmark var i beskæftigelse i 1. kvartal, 2023⁹, og størstedelen af unge flygtninge der kommer til Danmark, påbegynder en uddannelse¹⁰. De bidrager dermed til det danske samfund, men grundet stramme, danske udlændingeregler mister nogen deres opholdsgrundlag. Et eksempel, der blev beskrevet i medierne i oktober 2022, var 20-årige Mariam Karim, oprindeligt fra Syrien, som mistede sit opholdsgrundlag på trods af, at hun var i gang med at uddanne sig til SOSU-assistent og havde deltidsjob på et plejehjem¹¹.

Folk, der kommer til Danmark som flygtninge og integrerer sig ved fx. at tage en uddannelse og arbejde, skal have bedre muligheder for at blive længere tid i Danmark. Har man i mellemtiden opbygget kompetencer, vi har brug for, skal man selvfølgelig kunne veksle sin 'entrebillet' fra flygtning til arbejdstager på en enkelt og gnidningsfri måde, så vi ikke hjemsender mennesker, der er på nippet til at kunne udfylde vigtige positioner på vores arbejdsmarked.

Hvis fremtidsudsigterne i Danmark er usikre for medarbejdere – særligt dem med familie og børn – så vil det være langt sværere at fastholde dem i længere perioder. I Tyskland kigger man på at tilbyde udlændinge fra tredjelande permanent ophold efter at have arbejdet i landet i få år. Vi skal derfor undgå at gøre Danmark uattraktivt at blive i ift. vores nabolande.

Af regeringsgrundlaget fremgår det desuden, at regeringen vil "give ret til fortsat ophold for visse udlændinge, som uddanner sig inden for områder, hvor der er mangel på arbejdskraft".

Moderaternes forslag:

- ◆ Vi foreslår, at flygtninge, som bidrager til det danske samfund – enten på arbejdsmarkedet eller ved at uddanne sig inden for fag med mangel på medarbejdere – skal have bedre mulighed for at blive i Danmark, så længe de har et arbejde eller er indskrevet på en uddannelse indenfor et fagområde, hvor der mangler medarbejdere.

9 [Hvor mange er i arbejde?](#) — Integrationsbarometer

10 [Flygtninge i uddannelse - Analyse & Tal](#) (ogtal.dk)

11 [Syriske kvinder i uddannelse og arbejde skal forlade landet. Men deres forældre og brødre må blive](#) | Folketingsvalg 2022 | DR

Lettere for arbejdstagere med lovligt ophold at skifte branche og job

I dag er det ikke ligetil for udenlandske arbejdstagere at skifte job i Danmark, selvom de har lovligt ophold. Vi har et af de mest fleksible arbejdsmarkeder i verden, men ikke for udlændinge, der er kommet for at bidrage til vores samfund.

Helt konkret kræver det en forudgående tilladelse, og det kan – som så mange andre bureaukratiske processer – tage alt for lang tid. Særligt når en person står midt i et potentielt jobskifte, er det afgørende at rykke hurtigt. Ellers risikerer man nærmere, at den pågældende person falder ud af arbejdsmarkedet. Det har vi ikke råd til.

Det skal være lettere at skifte branche og job, end det er i dag. Hvis man i første omgang er godkendt til ansættelse i et job, der imødekommer beløbsordningen, så har man også vist sin værdi ift. at varetage et job i samme lønklasse et andet sted i Danmark – og det mener vi ikke, der skal kræve tilladelse og deraf sagsbehandling. Det er unødigt bureaukrati, og det har den yderligere fordel, at det samtidig vil frigive nødvendige ressourcer til andre opgaver i SIRI.

Med en notificeringsordning, hvor den internationale arbejdstager notificerer SIRI om jobskiftet, så vil sagsbehandling stadig skulle pågå – og inden for sagsbehandlingsfristen på én måned, således at kontrollen stadig pågår. Forslagets funktion forudsættes af, at sagsbehandlingsfristen overholdes i SIRI.

Moderaternes forslag:

- ◆ Vi foreslår, at man i højere grad lempet regler for branche- og jobskifte for udenlandske arbejdstagere, som allerede har lovligt ophold i Danmark - også til jobs med lavere løn end det foregående, så længe det sker på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.
- ◆ Vi foreslår, at der ikke behøver gives forudgående tilladelse, men at SIRI skal orienteres om jobskiftet, hvorefter myndigheden skal påbegynde sagsbehandlingen og inden for sagsbehandlingsfristen på en måned skal have vurderet, om jobskiftet og ansættelsen er sket på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Afskaffelse af krav om lønudbetaling til dansk bankkonto

Kravet om en dansk bankkonto blev indført for at sikre myndighedernes adgang til at føre kontrol. Uanset om lønnen udbetales til en dansk eller en udenlandsk bankkonto, skal den indberettes til e-Indkomst, hvor der er mulighed for at føre den samme kontrol.

Der har været flere eksempler på, at virksomheder har haft svært ved at ansætte international arbejdskraft, fordi de ikke har kunnet udbetale løn, da medarbejderne ikke havde en dansk bankkonto – og det kunne de ikke få uden MitID, som man ikke kan få uden en lønseddel.

Moderaternes forslag:

- ◆ Bankkontokravet er unødigt bureaukrati for virksomheder såvel som for myndighederne - og vi foreslår, at kravet afskaffes.

Afskaf formodningsafslag

I dag eksisterer der en såkaldt formodningsregel, som gør det muligt, på baggrund af en formodning, at give afslag til potentielle internationale arbejdstagere på deres ansøgning om arbejdstilladelse. Det vil sige, at det ikke er en kriteriebaseret afvisning, men blot en formodning om, at der kan være tale om uregelmæssigheder.

Et typisk eksempel på en sådan formodning, som kan medføre en afvisning af en potentielt international arbejdstager, er, at en virksomhed betaler en medarbejder væsentligt højere løn, end man sædvanligvis gør for en medarbejder i den branche, kategori eller stilling.

I en tid, hvor vi har så massiv en mangel på arbejdskraft, mener vi i særlig grad ikke, at det er hensigtsmæssigt, at virksomheder kan blive nødt til at sige nej til arbejdskraft på baggrund af en formodning. Vi skal tilbyde både virksomhed og international arbejdstager en sikker retsstilling.

En afskaffelse af formodningsreglen betyder ikke, at der ikke skal foregå kontrol inden for specifikke brancher eller faggrupper, hvor der er formodning om eventuelle uregelmæssigheder. Derfor skal disse problematikker også fanges i sagsbehandlingen, som i alle tilfælde skal være kriteriebaseret.

Moderaternes forslag:

- ◆ Vi foreslår, at formodningsreglen afskaffes helt. Et afslag på en arbejdstilladelse bør ske på et veldokumenteret og kriteriebaseret grundlag, så medarbejder og virksomhed har klarhed om problemstillingen.

Afskaf skærpet lønkrav og giv mere fleksibilitet

I dag skal internationale medarbejdere aflønnes udelukkende i likvide midler, hvilket stiller krav til, at virksomhederne skal lave nogle særlige lønpakker.

Det er ikke hensigtsmæssigt, såfremt der er mere fleksible muligheder at aflønne sine internationale medarbejdere, hvor sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår overholdes, og alle parter er tilfredse.

Det vil gøre det nemmere for iværksættervirksomheder, som har begrænsede likvide midler, at tilbyde et attraktivt supplement til lønnen. Her vil det igen være op til SIRI at kontrollere, at denne aflønning stemmer overens med de sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Moderaternes forslag:

- ◆ Vi foreslår, at der skal være mere fleksible muligheder til sammensætning af internationale medarbejders løn. Det indebærer blandt andet, at fx aktier og optioner bør kunne medregnes i lønniveau, så længe ansættelsen sker på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

FAKTA OM MANGEL PÅ ARBEJDSKRAFT I DANMARK

Manglen på arbejdskraft i Danmark er, ifølge Danmarks Statistik og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), bredt funderet på tværs af stort set alle stillingsområder, stort set alle brancher, i alle dele af landet og både i det offentlige og private.

I følgende afsnit illustreres den bredt funderede arbejdskraftsmangel på tværs af udvalgte (centrale) sektorer samt i et regionalt perspektiv – på baggrund af analyser fra diverse tænketanke, analyseinstitutter og erhvervsorganisationer.

◆ Tabel 1: Fakta om mangel på arbejdskraft på tværs af sektorer

Sektor	Fakta om mangel på arbejdskraft
Grøn omstilling	<p>Den grønne omstilling vil samlet skulle beskæftige 50.000 jobs i 2030, ifølge Dansk Erhverv.</p> <p>Det udgør en stigning på 20.000 fuldtidsjobs i forhold til i dag.</p> <p>Det drejer sig primært om faglærte, fx personer til at grave kabler i jorden og støbe vindmøllefundamenter, men også flere med videregående uddannelser til udvikling, innovation og forskning.</p> <p>Green Power Denmark pe ger på, at der der er brug for 400.000 årsværk, jf. deres rapport fra juni 2022¹². Det svarer til 45.000 årlige årsværk, som deles op i 20 procent videnstunge, 50 procent faglærte og 30 procent ufaglærte.</p>
Industri	<p>Også i industrien generelt kan manglen på arbejdskraft mærkes. Ifølge den nye STAR-rekrutteringssurvey har der været hele 9.400 forgæves rekrutteringsforsøg fra september 2022 til februar 2023 – dette svarer til, at 29% af rekrutteringsforsøgene i industrien i perioden var forgæves.</p> <p>Dette presser produktionen i industrien hårdt, da hele 67% af virksomhederne i denne sektor melder, at de oplever mangel på arbejdskraft som en produktionsbegrænsning.</p>

Sektor	Fakta om mangel på arbejdskraft
Sundhed, social og pleje	<p>I sundheds- og plejesektoren er arbejdskraftsmanglen særdeles kritisk – og den vil udvikle sig i de kommende år.</p> <p>Ifølge en arbejdskraftsanalyse af Lægeforeningen fra 2023, vil der i 2030 være behov for hele 40.000 sundhedspersoner flere end i dag. I 2045 vil det tal vokse til 100.000.</p> <p>Desuden viser den nye STAR-rekrutteringssurvey generelt for sundhed- og socialvæsenet, at hver femte rekrutteringsforsøg fra september 2022 til februar 2023 var forgæves, hvilket svarer til cirka 10.000 forgæves rekrutteringer.</p> <p>Mangel på arbejdskraft på tværs af sundhedsprofessioner:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Sygeplejersker: Ifølge en arbejdskraftsundersøgelse foretaget af VIVE i 2022, kommer vi til at mangle 8.200 sygeplejersker i 2030. ◆ Læger: I den nye sundhedsreform har Folketinget lagt sig fast på, at vi i 2035 skal være 5.000 praktiserende læger, hvilket er hele 1.500 flere end i dag. ◆ SOSU'er: Ifølge en fremskrivning fra Finansministeriet fra 2022, kommer vi i 2030 til at mangle 17.000 SOSU'er. ◆ Pædagoger: Ifølge en arbejdskraftsundersøgelse foretaget af VIVE i 2022, kommer vi til at mangle 13.700 pædagoger i 2030.
Serviceerhverv, herunder hoteller og restauranter og turisme	<p>Ifølge den seneste STAR-rekrutteringssurvey fra juni 2023, er hotellerne og restauranterne i hård mangel på arbejdskraft.</p> <p>I perioden september 2022 til og med februar 2023 har der været 7.060 forgæves rekrutteringer, hvilket svarer til, at hele 39% af rekrutteringsforsøgene har været forgæves.</p> <p>Desuden viser tal fra Danmarks Statistik fra 2022, at det er særligt slemt i hotel- og restaurationsbranchen i sommerperioden. I månederne fra maj til august 2022 svarede hele 64-75% af hotellerne, at mangel på arbejdskraft er en produktionsbegrænsning – for restaurationsbranchen er tallet på 54-57%.</p> <p>I turismen er tendensen også slem. Ifølge Danmarks Statistik var der i perioden fra februar 2022 til maj 2023 minimum 30 procent af virksomhederne i turismen, der oplevede mangel på arbejdskraft som en produktionsbegrænsning. Særligt slemt – og særligt interessant – stod det markant værre til i sommermånederne fra maj til august 2022, hvor 56-61 procent af virksomhederne angav, at det var en produktionsbegrænsning.</p>

Sektor	Fakta om mangel på arbejdskraft
Bygge og anlæg	<p>For bygge- og anlægsbranchen er tallene ligeledes skræmmende. Ifølge STAR-analysen var hele 38% af rekrutteringsforsøgene fra september 2022 til februar 2023 forgæves. Dette svarer til 5.400 stillingsopslag, der enten ikke blev besat eller blev besat af en anden profil end den ønskede.</p> <p>I bygge- og anlægsbranchen rammer det også hårdt på produktionen. Her angiver 52% af virksomhederne, at de oplever mangel på arbejdskraft som en produktionsbegrænsning.</p>
Transport	<p>Transportsektoren er en af de mange sektorer, der også er ramt af arbejdskraftsmangel – og det er også en af de sektorer, hvor man ofte ville kunne kigge mod udlandet for rekruttering.</p> <p>Ifølge den seneste STAR-survey anser over halvdelen af virksomhederne i transportbranchen – 52% - mangel på arbejdskraft som en produktionsbegrænsning.</p> <p>I perioden fra september 2022 til februar 2023 endte over hver fjerde rekrutteringsforsøg med at være forgæves. Dette svarer til 3.280 stillingsopslag.</p>
Offentlig administration, forsvar og politi	<p>I den offentlige sektor for administration, forsvar og politi kan arbejdskraftsmanglen også mærkes. Seneste STAR-survey viser, at der i perioden fra september 2022 til februar 2023 blev foretaget 12.940 forgæves rekrutteringsforsøg. Det svarer til, at lige over hver femte rekrutteringsforsøg enten endte med en ubesat stilling eller ansættelse af en anden profil end den ønskede.</p> <p>I denne sektor meddeler de forskellige offentlige instanser også om produktionsbegrænsninger. Hele 43% af de offentlige institutioner og organisationer oplever manglen på arbejdskraft som en begrænsning.</p> <p>Stigningen i forsvarsudgifterne vil i sig selv også kræve mere arbejdskraft. Den aftalte stigning i udgifterne til 2 procent af BNP vil medføre et øget behov på cirka 10.000 fuldtidsbeskæftigede personer til bl.a. opbygning af faciliteter og lignende¹³.</p>

Sektor	Fakta om mangel på arbejdskraft
STEM-uddannede	<p>Ifølge en undersøgelse foretaget af IDA i september 2021 vil den grønne omstilling og øgede digitalisering få efterspørgslen på især ingeniører, teknisk- og it-uddannede til at stige markant frem mod 2030, men også inden for det samfundsfaglige område vil der være stor efterspørgsel.</p> <p>Ifølge IDA's undersøgelse, vil Danmark i 2030 mangle 13.000 uddannede kandidater indenfor områderne ingeniør, teknik og it.</p> <p>Hertil kommer en mangel på 7.000 personer med en mellemlang teknik- eller it-uddannelse.</p>
Handel	<p>Ifølge de seneste STAR-rekrutteringssurveys har handelsbranchen fortsat meget store rekrutteringsproblemer. I månederne fra juni til november 2022 havde man hele 15.000 forgæves rekrutteringer, mens det i månederne fra september 2022 til februar 2023 ligger på 10.000. Det svarer til, at cirka hver femte rekruttering har været forgæves.</p> <p>Desuden viser surveyen, at hele 42% af virksomhederne i handelsbranchen har oplevet produktionsbegrænsninger som følge af mangel på arbejdskraft.</p> <p>Dagligvarekæderne er på jagt efter nye medarbejdere til butikkerne, og alarmklokkerne bimler. Tilgangen til erhvervsuddannelserne har taget et dyk, og det er især detailhandelsuddannelserne, der er ramt. Fra 2021 til 2022 faldt tilgangen af nye elever med over 20 procent.</p>

Mangel på arbejdskraft i regionerne – udvikling over det seneste år

Manglen på arbejdskraft spænder også på tværs af samtlige regioner, hvor arbejdsmarkedet løber ind i et meget højt antal forgæves rekrutteringer – og, som det kan ses i nedenstående tabel 2, er procentdelen af forgæves rekrutteringer særdeles høj på tværs af alle regioner.

◆ **Tabel 2: Mangel på arbejdskraft i regioner – juni 2022 til nov. 2023**

Region	Juni 2022 til nov. 2022	Sep. 2022 til feb. 2023
Hovedstaden	51.070 (27,8)	35.690 (22,1)
Sjælland	17.450 (32,6)	12.160 (25,7)
Fyn	6.990 (25,6)	4.860 (19,8)
Nordjylland	9.810 (26,6)	6.650 (21,5)
Østjylland	17.460 (23,8)	12.770 (20,9)
Vestjylland	4.840 (29,3)	3.140 (21,9)
Sydjylland	11.990 (25,2)	9.170 (21,9)
Bornholm	130 (27,3)	330 (39,6)
Hele landet	119.750 (27,3)	84.770 (22,1)

Note: Tabellens tal er antal forgæves rekrutteringer fra juni 2022 til november 2022 og september 2022 til februar 2023 i absolutte tal (samt procentdel i parentes) på tværs af regioner. Kilde: STAR.

I den næste målingsperiode fra STAR – som det fremgår af ovenstående tabel 2 - er antallet af forgæves rekrutteringer generelt faldet en smule – men ligger stadig på et meget højt niveau. Den gennemsnitlige procentdel af faldet og det samme er det absolutte antal.

Det er værd at bemærke, at det er to undersøgelser fra to forskellige tider på året, hvilket kan forventes at have indflydelse på tallene, hvorfor det ikke blot kan konkluderes, at manglen på arbejdskraft er stagneret.