



Det Samfundsvidenskabelige Fakultet



FAOS

“Rekruttering av kompetansesarbeidskraft fra tredjeland til Norden”

Danmark

af Nana Wesley Hansen & Anne Marie Boesen

Nana Wesley Hansen
FAOS – Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet



Danmark - Regulering

Særlige beskæftigelsesmæssige eller erhvervsmæssige hensyn

Særordninger (fast track) for kvalificeret arbejdskraft = jobkortordning/jobplan

[Positivlisten]

[Beløbsordningen (375.000 DKK ~ 50.334 EUR)]

[Greencard]

Koncernordningen

Ordningerne kan løbende justeres uden lovændring!

Også: Forskerskat, jobsøgningsordning (Greencard) for udenlandske studerende, trainees, forkyndere mm.

Danmark - Strategi

Trin i strategien

- 1) Selektion (primært efterspørgselsdrevet, men egentlig bred vifte af adgangskanaler)
- 2) Mere aktiv rekruttering og 'matching' (forsøg & institutionsbygning)
- 3) Fastholde (fokus på individ & virksomhed - mindre projekter)

Arbejdsgiver – lønmodtager – stat relation:

Alliance mellem arbejdsgiverorganisationer og visse akademikerorganisationer

Stat øget ansvar for investeringerne

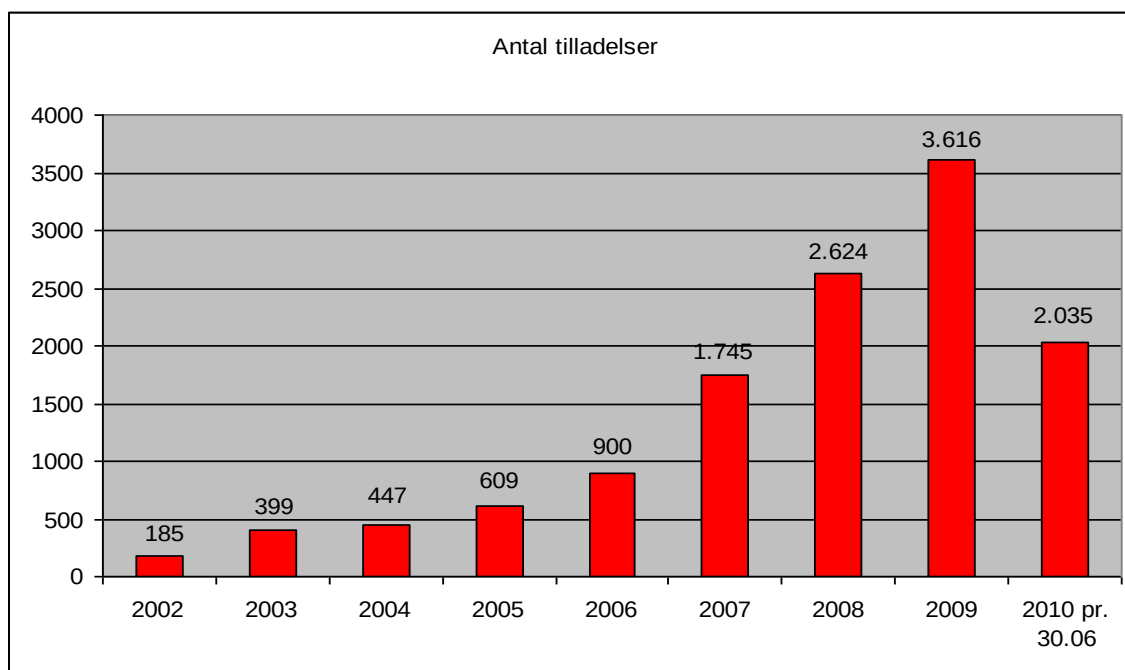
Fleksibilitet i lovgivning (Arbejdsmarkedsbalancemodellen/Trepartsforhandlinger)

Sagsbehandling??

Danmark - Realiteter

I 2009 udgjorde meddelte opholdstilladelser på jobkortordningen/jobplan 6 % af alle meddelte opholdstilladelser i Danmark

Diagram 1: Antallet af opholds- og arbejdstilladelser via Jobkortordningen og fra 1.7 2008 Jobplanen



Kilde: Tal fra Udlændingetjeneste på baggrund af publikationerne "Tal på Udlændingeområdet 30.06.10" og "Tal og fakta på udlændingeområdet 2009" samt "Kvartalstal: Overblik over alle meddelte opholdstilladelser mv. for årene 2002 - 2007 samt jan. - sep. 2008"

AE analyse (7. april 2010)

I 2019 vil DK mangle 105.000 personer med videregående uddannelse

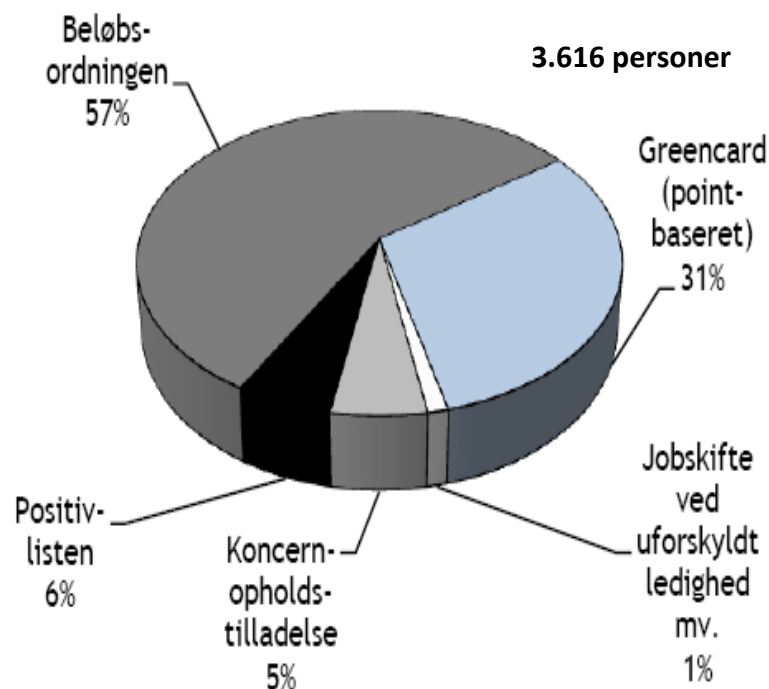
IDA

I 2015 vil DK mangle 7600 ingeniører

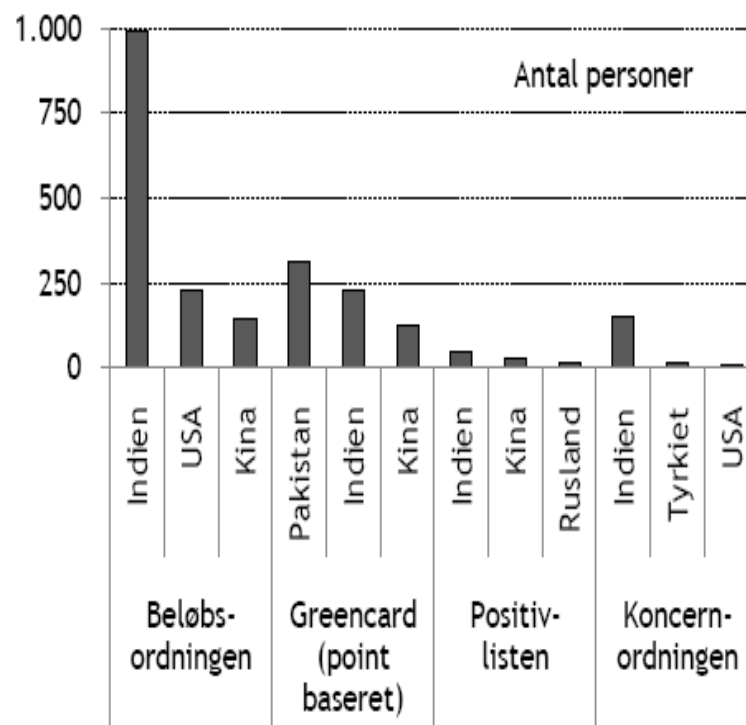
I 2025 vil DK mangle 9.000-20.000 ingeniører

Danmark - Realiteter

Opholdstilladelser efter Jobkortordningen/ Jobplanen 2009



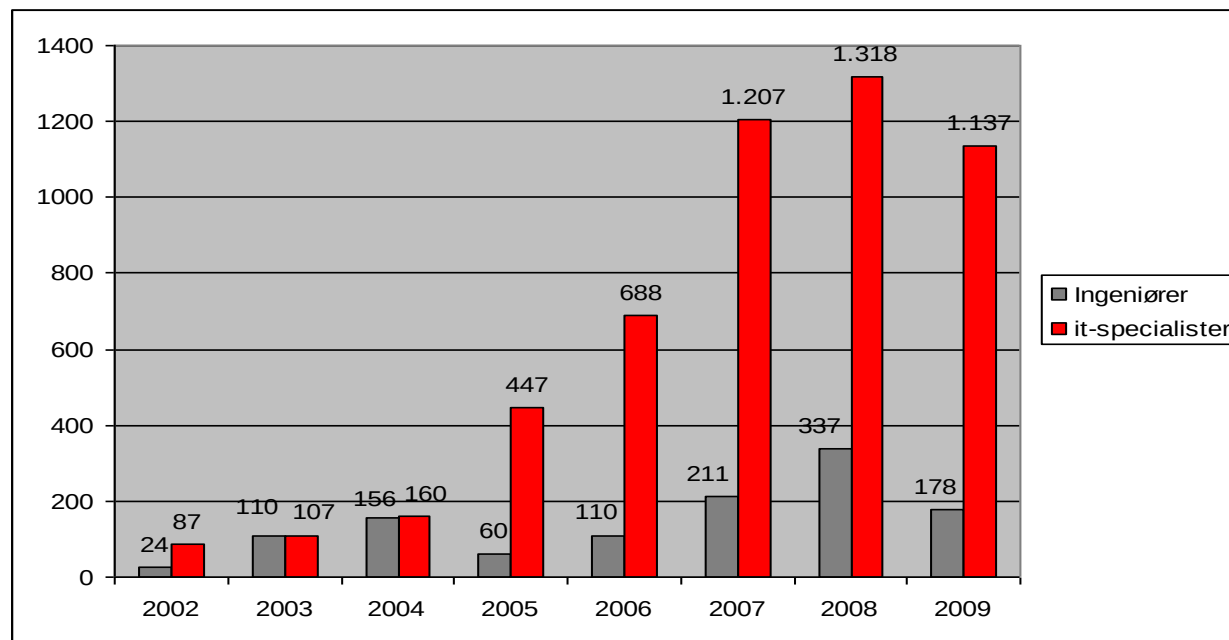
Opholdstilladelser efter Jobkortordningen/ Jobplanen 2009 - største nationaliteter



Kilde: Tal fra Udlændingesservice

Danmark - Realiteter

Diagram 2: Antallet af ingeniører fra tredjelande via Positivlisten & Beløbsordningen



Kilde: Tal fra Udlændingesservice på baggrund af publikationerne "Tal og fakta 07" og "Tal og fakta 08" og "Tal og fakta 09"

Beløbsordningen erstatter i vidt omfang brug af positivlisten fra 2. halvår 2008!

Danmark – særlige udfordringer

Aktiv rekruttering/”branding” skal måske målrettes endnu mere til særlige grupper?

Vil ’matching’ via Work in Denmark centre virke og lette virksomhederne?

Kan vi holde vores sagsbehandlingstider – den megen fokus på point, kompetencer tager tid?

Kan vi risikere at få en slags 2. rangs specialister i Danmark via fx Beløbsordningen?

Hvem er det vi får ind via Greencard – er det arbejdsmigration eller anden migration?

Vil vores forsøg på fastholdelse virke?



Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

FaOS

”Rekruttering av kompetansesarbejdskraft fra tredjeland til Norden”

Nordiske udfordringer i arbejdsindvandringspolitikken for kvalificeret arbejdskraft

af Nana Wesley Hansen & Søren Kaj Andersen

Nana Wesley Hansen

FAOS – Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisation

Sociologisk Institut

Københavns Universitet



Hovedresultater – komparation mellem de nordiske lande

To fælles principper for de nordiske landes regelværk i forhold til at sikre en kontrolleret åbning af egne arbejdsmarkeder:

1. Reglerne skal fremme rekruttering der faciliterer arbejdsgiveres efterspørgsel efter arbejdskraft
2. Det nationale og europæiske arbejdsmarked skal sikres mod dumping af løn og arbejdsvilkår.

Oversigtsboks: Forskelle i metode til at kontrollere åbning af de nationale arbejdsmarkeder i Norden for arbejdskraft fra tredjelande

Land	Sikring af beskæftigelsen for national/EU/EØS-arbejdskraft	Afgrænsning af adgang til arbejdsmarkedet	Afgrænsning af gruppe, som kan få særlig nem adgang
Danmark	Administrativt via arbejdsmarkedsbalancemodellen Trepartsdrøftelser	Adgang til konkret jobtilbud Adgang til hele arbejdsmarkedet som jobsøger	Kvalificeret arbejdskraft – bestemmes på baggrund af efterspørgsel/fleksibel justering af regler
Sverige	Arbejdsmarkedsprøvning ved arbejdsgiver, som dog skal sikre annoncering af job nationalt og via Eures	Adgang til konkret jobtilbud	Arbejdskraft – alt efter efterspørgsel fra arbejdsgiver
Norge	Arbejdsmarkedsprøvning ved myndighed – dog særlig kvote på 5000 specialister/faglærte uden arbejdsmarkedsprøvning	Adgang til konkret jobtilbud	Kvalificeret arbejdskraft – bestemmes på baggrund af efterspørgsel/fleksibel justering af regler
Finland	Til og med 2010 arbejdsmarkedsprøvning ved myndighed – undtaget særlige grupper af specialister og ledere. Fra 2011 forslag om arbejdsmarkedsprøvning ved arbejdsgiver.	Adgang til konkret jobtilbud Adgang til at skifte job inden for samme branche	Frem til og med 2010 lettere adgang for få særlige grupper. Fra 2011 forslag om samme adgang for arbejdskraft – alt efter efterspørgsel fra arbejdsgiver.
Island	Arbejdsmarkedsprøvning ved myndighed og fagforeninger	Adgang til konkret jobtilbud – kun ved afgrænset opgave	Lettere adgang for få særlige grupper af specialister

Hovedresultater – komparation mellem de nordiske lande

Tendenser i rekrutteringsstrategi:

Regelforenkling (S) – mindske barrierer

Efterspørgselsorientering (N) – lige præcis, det vi har brug for nu

Aktiv rekruttering (DK) – øge attraktivitet

Strategi er også afhængig af visse træk ved det nationale arbejdsmarked
samt

- virksomhedsstruktur
- erfaringer for modtagelse af udenlandsk arbejdskraft

Paradoks

	Danmark	Norge	Sverige
Indikation:			
Kvalificeret arbejdskraft fra tredjeland			
Arbejdskraft fra EU/EØS			

Makrostrukturer ("drivere"), vi ikke kan lovgive os ud af:

Efterspørgsel efter arbejdskraft er afgørende

Migration (arbejdsmigration) får egne sociale dynamikker

Perspektiver

- a) Hvordan sikrer man, at de 'rette' rekrutteres og evt. bedre dokumentation af den udenlandske arbejdskrafts kvalifikationer uden at forlænge sagsbehandling?
- b) Hvis vi betragter migration som *proces*, kan vi fremme den ved at:
 - sænke lovgivningsmæssige/administrative barrierer (forenkle)?
 - optimere information, jo mere "legal/reelle vilkår" jo bedre?
 - aktørinddragelse af myndigheder/arbejdsmarkedets parter?
 - kan vi give længere tids opholdstilladelse, sikre retsgrundlag for individet over tid?
 - internationalisering af civilsamfund – internationale skoler mm.?
 - samarbejder på tværs af de nordiske lande?