

EU's udvidelse mod øst – udfordringer for det danske arbejdsmarked

September 2003



*EU's udvidelse mod øst
– udfordringer for det danske
arbejdsmarked*

Indhold

Side

1. Hovedkonklusioner og anbefalinger	1
1.1 Baggrund for analysen.....	1
1.2 Hovedresultater	2
1.3 Strategiske anbefalinger	3
2. Indledning.....	6
2.1 Analysens baggrund.....	6
2.2 Analysens metode	7
2.3 Notatets opbygning.....	8
3. Estimer af udrejsepotentiale.....	9
3.1 Kun få vil komme til Danmark af sig selv	9
3.2 Stort potentiale.....	10
3.3 Ønske om højere løn og faglige udfordringer	13
3.4 Opsummering	17
4. Arbejdsforhold og integrationsindsats	18
4.1 Løn og sikkerhed i ansættelsen helt afgørende.....	18
4.2 Integration og fastholdelse på det danske arbejdsmarked	19
4.3 Opsummering	22
5. Danmarks muligheder for at kunne tiltrække arbejdskraft.....	23
5.1 Fire fortællinger om fremtiden.....	23
5.2 Strategiske valgmuligheder	25
5.3 Strategier for at tiltrække højtuddannet arbejdskraft.....	27
5.4 Brain-drain i øst eller job-drain i vest?	28
5.5 Opsummering	29
6. Litteratur	30
Bilagsrapport: Indholdsfortegnelse	32

1. Hovedkonklusioner og anbefalinger

Dette strategiske notat rummer resultater fra en analyse af Danmarks potentiale for at tiltrække højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft efter EU's udvidelse mod øst. Fokus er primært rettet mod ingeniører og faglærte metalarbejdere fra Polen.

Analysen er gennemført af Ingeniørforeningen i Danmark (IDA), Dansk Metal, AF-Storkøbenhavn, DI/ITEK samt PLS RAMBØLL Management, og er finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

1.1 Baggrund for analysen

Lande som USA, Canada og Tyskland har længe været dygtige til at tiltrække eksperter fra hele verden. Hvis Danmark skal kunne bibeholde og skabe internationale udviklings- og forskermiljøer som kan være med til at danne grundlag for fremtidig vækst og beskæftigelse, er det centralt at sætte fokus på Danmarks muligheder for at tiltrække udenlandske videnarbejdere.

Udgangspunktet for denne analyse er således, at Danmark på 5-10 års sigt forventes at mangle kvalificeret arbejdskraft på visse tekniske og naturvidenskabelige områder, samt at danske virksomheder har behov for adgang til ny faglig viden og markedsinformation, såfremt Danmark skal kunne stå distancen i fremtidens globale vidensøkonomi.

Der kan være to motiver for at hente udenlandsk arbejdskraft til Danmark:

- Behov for ekspertviden på særlige områder. En sådan efterspørgsel efter arbejdskraft fokuserer ikke på specifikke lande, men på hvor ekspertisen kan hentes. En vurdering af denne form for efterspørgsel indebærer en vurdering af, hvilke former for ekspertise, der kan hentes blandt udenlandske videnarbejdere i bred forstand.
- Behov for udvidelse af arbejdskraften. Denne form for efterspørgsel afhænger meget af arbejdsmarkedsudviklingen. Der har gennem noget tid været overskud af ingeniører på det danske arbejdsmarked, hvorfor det må formodes, at der ikke i øjeblikket er nogen markant efterspørgsel af denne karakter. Men der kan blive en mangel inden for visse områder, hvis ledighedsudviklingen vender, og i en sådan situation kan de polske ingeniører blive aktuelle.

En generel forudsætning for at tiltrække arbejdskraft, hvad enten der er tale om behov for ekspertviden eller mere generelle mangelsituationer, er, at Danmark er kendt og anses som et attraktivt land at arbejde i. Der er i analysen fokuseret på denne problemstilling, fordi den efterspørgsel efter arbejdskraft, der måtte være, ikke kan indfries med mindre det er attraktivt for udlændinge at arbejde i landet.

1.2 Hovedresultater

Kun få vil komme til Danmark af sig selv – men potentialet er betydeligt

Intet i analysen tyder på, at det danske arbejdsmarked efter EU's udvidelse vil blive oversvømmet af veluddannet arbejdskraft fra øst. På baggrund af analysen estimeres det således, at antallet af polske ingeniører, der af sig selv vil komme til Danmark, er relativt begrænset med ca. 40 personer om året. Tilvæksten af polske faglærte arbejdere estimeres i størrelsesordenen 200-300 om året. Analysen af udrejsepotentialet fra Polen til Danmark viser desuden at:

- Der er et stort potentiale for at tiltrække arbejdskraft fra Polen – forudsat der gøres en aktiv indsats fra dansk side.
- Danmark er imidlertid forholdsvist ukendt blandt de adspurgte, blandt andet sammenlignet med lande som USA, Tyskland, Canada og Sverige.
- Faktorer som sikkerhed i ansættelsen og løn er vigtige for polske ingeniører, ingeniørstuderende og metalarbejdere. Desuden er faglig og personlig udvikling af stor betydning for ingeniører og ingeniørstuderende.

Danske virksomheder rekrutterer udlændinge med specialistviden

Når danske virksomheder rekrutterer faglærte/højtuddannede østeuropæere er det dels pga. ønsket om faglig specialistviden, dels for at opnå adgang til aktuel viden om virksomhedens eksportmarkeder. For nogle virksomheder er den globale rekruttering samtidig et bevidst valg i forhold til at styrke organisationens image.

Dygtige og flittige østeuropæere

De danske virksomheders indtryk af deres østeuropæiske medarbejdere er, at de er godt uddannede og ambitiøse; ifølge virksomhederne er de fagligt fuldt ud på niveau med de danske kolleger. Desuden er de udenlandske medarbejdere ofte mere ydmyge i deres job og stiller sig tilfredse med mindre end deres danske kolleger. De arbejder hårdt og længe, hvilket dog også kan hænge sammen med, at de ikke i lige så høj grad har et socialt netværk uden for arbejdspladsen.

En anderledes arbejdskultur

Østeuropæerne kommer med en anderledes arbejdskultur, og virksomhederne vurderer derfor at de skal have ekstra opmærksomhed i den første omstillingsfase. Hvor den danske organisationskultur er demokratisk og lægger vægt på selvstændige og initiativrige medarbejdere, er mange udlændinge vant til et mere hierarkisk system, og de kræver mere instruktion end de danske kolleger. Efter nogle mindre integrationsvanskeligheder lærer de østeuropæiske videnarbejdere dog ofte at sætte pris på den mere åbne og demokratiske ledelsesstrategi mange virksomheder benytter. Arbejdsformen kan derfor sammen med lønniveauet, en høj grad af selvstændighed, gode efteruddannelsesmuligheder og familievenlige arbejdspladser være med til at gøre Danmark attraktiv over for kvalificeret udenlandsk arbejdskraft.

Begrænset integrationsindsats

Interviews med danske virksomheder peger på, at de fleste ikke oplever store kulturproblemer, om end en stor del stadig peger på især sprog og social integration på arbejdspladsen som betydelige barrierer for at ansætte udlændinge. Analysen peger endvidere på, at det kun er få virksomheder, der har en egentlig strategi for integration af de ansatte. For nogle virksomheder hænger dette sammen med, at de ikke føler de kan afsætte de fornødne ressourcer til at hjælpe med de praktiske foranstaltninger i forbindelse med flytning eller iværksætte initiativer til fremme for integrationen. Andre virksomheder har tilsyneladende slet ikke gjort sig særlige overvejelser i retning af en decideret integrationsindsats.

1.3 Strategiske anbefalinger

På baggrund af analysens resultater og konklusioner anbefales det at såvel offentlige aktører som de faglige organisationer forbereder en styrket, strategisk indsats for at sikre, at det danske arbejdsmarked bliver attraktivt for højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft:

De offentlige aktører i Danmark bør øge deres fokus på at:

- Støtte og videreudvikle de naturlige kompetenceklynger vi har i Danmark i dag, og hjælpe med at markedsføre dem i udlandet over for relevant højtuddannet arbejdskraft.
- Støtte de danske virksomheders muligheder for at integrere og fastholde de udenlandske medarbejdere ved at videreudvikle og udbrede kendskabet til 'workindenmark', samt etablere et professionelt modtageapparat som virksomhederne kan trække på – både i rekrutterings- og integrationsfasen.

- Udnytte det potentiale udenlandske studerende udgør som rekrutteringsbase og ambassadører, fx ved at oprette flere engelsksprogede uddannelsesforløb og uddannelsespladser, og informere målrettet til de udenlandske studerende om såvel uddannelses- som jobmuligheder i Danmark.
- Bringe danske virksomheder og udenlandske studerende sammen via møder, virksomhedsbesøg, praktikophold og job-messer mv. Praktikophold vil også have den fordel, at de vil give virksomhederne en chance for at opdage, hvad de får ud af at ansætte en med anden faglig og kulturel baggrund, samt måske være med til at mindske frygten for integrationsproblemer.
- Forlænge de udenlandske studerendes studieophold. Hvis de studerende opholdt sig længere tid i Danmark ville der være større mulighed for at blive integreret samtidig med at de studerende ville have større mulighed for at skabe kontakter til danske virksomheder.

Arbejdsgiversidens organisationer vil kunne styrke indsatsen, bl.a. ved at:

- Støtte de danske virksomheder i at tænke internationalt, bl.a. ved at hjælpe dem med at få øjnene op for de faglige og markeds-mæssige muligheder som udenlandske videnarbejdere repræsenterer.
- Hjælpe med at skærpe Danmarks erhvervs-mæssige profil i Østeuropa.
- Tilbyde hjælp til rekrutterings- og integrationsopgaven – særligt til virksomheder der er for små til at have tilstrækkelig intern HR kapacitet.
- Styrke samarbejdet mellem virksomheder og uddannelses- og forskningsinstitutioner, både for at gøre brug af sidstnævntes netværk men også for at udnytte potentialet blandt udenlandske studerende.
- Hjælpe virksomhederne til at udnytte de eksisterende kompetenceklynger. Fx som kompetenceklyngen i Nordjylland, der har haft succes med at tiltrække udenlandske ansøgere via rotation i forskellige virksomheder og i forskningsmiljøer.

Fagorganisationerne har en væsentlig rolle at spille, bl.a. ved at:

- Give et aktivt bidrag til at sikre, at videnintensive fag og brancher fortsat er attraktive og førende, også på internationalt plan. Det kan gøres ved at styrke indholdet af de videregående uddannelser og af videre- og efteruddannelser, for dermed at styrke de faglige kompetencer – i tæt dialog med de relevante brancher.
- Være med til at begrunde de udenlandske medarbejders beskæftigelse i Danmark over for egne medlemmer, bl.a. ved at sætte fokus på de fordele der kan være ved at ansætte arbejdskraft fra udlandet i form af nye tilgange og faglige kompetencer, samt fastholdelse af arbejdspladser i Danmark.

- Støtte de udenlandske lønmodtagere i situationer hvor der opstår samarbejdsproblemer eller ved konflikter med arbejdsgiverne.

Endelig har *virksomhederne* selv en rolle at spille, bl.a. ved at:

- Være åbne for faglig ekspertise fra udlandet
- Være opmærksomme på integrationsudfordringerne blandt evt. udenlandske medarbejdere, herunder understrege betydningen af sociale relationer overfor virksomhedens danske medarbejdere
- Etablere samarbejde med universiteter og andre uddannelsesinstitutioner.

2. Indledning

I 2004 bliver EU udvidet med 10 nye medlemslande. Befolkningen i disse lande vil med enkelte undtagelser¹ efter optagelsen frit kunne bosætte sig og tage arbejde i andre EU lande. Udvidelsen åbner således for en række nye perspektiver såvel for EU som for det danske arbejdsmarked.

Ingeniørforeningen i Danmark (IDA) har derfor, i samarbejde med Dansk Metal, AF-Storkøbenhavn, DI/ITEK og PLS RAMBØLL Management, ønsket at belyse de mulige konsekvenser af udviklingen. Analysen er finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

2.1 Analysens baggrund

Følgende overvejelser ligger til grund for analysen:

- Det er analysens udgangspunkt, at Danmark vil få behov for at tiltrække højt-kvalificeret arbejdskraft fra udlandet indenfor en tidshorisont på 5-10 år. Dette underbygges af en række demografiske fremskrivninger og analyser af virksomhedernes fremtidige behov for arbejdskraft. Den nuværende udvikling på arbejdsmarkedet peger dog på, at problemets omfang nok bliver væsentligt mindre end hidtil antaget, jf. bl.a. den seneste prognose fra Arbejdsmarkedsrådet for Storkøbenhavn. Der kan dog stadig være behov i forhold til særlige spidskompetencer.
- De tekniske og naturvidenskabelige uddannelser i Danmark har i en årrække haft vanskeligt ved at tiltrække de unge; samtidig er der et generelt højt fagligt niveau og stor fokus på disse uddannelser i mange østeuropæiske lande
- Udenlandske videnarbejdere kan medvirke til at styrke virksomhedernes kompetence og dermed forbedre Danmarks position i den internationale konkurrence.
- Udenlandsk arbejdskraft med relevante faglige, kulturelle og markeds-mæssige kompetencer kan være et vigtigt middel til at sikre danske virksomheders kendskab til og muligheder på eksportmarkederne i de nye EU-medlemslande.

Nogle frygter imidlertid, at EU-udvidelsen vil medføre en så kraftig migration til de nuværende 15 medlemslande at der vil skabes et stort pres på arbejdsmarkedene og den sociale levestandard.

¹ Fx vil arbejdere fra de nye medlemslande ikke frit kunne bosætte sig i Tyskland og Østrig de første syv år efter EU-udvidelsen.

Der er derfor behov for at belyse hvad EU-udvidelsen reelt må forventes at betyde for det danske arbejdsmarked – herunder såvel nye potentialer som mulige faldgruber. Denne analyse har således haft til formål at:

- Estimere omfanget af østeuropæiske ingeniører og faglærte metalarbejdere, der efter østudvidelsen vil søge arbejde i Danmark
- Undersøge hvilke faktorer, der har betydning for de østeuropæiske ingeniører og metalarbejders beslutning om at søge arbejde i Danmark – herunder ønsker om arbejdsforhold
- Analysere Danmarks muligheder for at tiltrække østeuropæiske ingeniører og faglærte metalarbejdere, dels set fra danske virksomheders perspektiv, dels sammenlignet med erfaringer fra Tyskland, USA og Canada.

Konkret er analysen afgrænset til at omfatte ingeniører og faglærte metalarbejdere i Polen. At det netop er Polen, der er valgt til som *case-land*, skyldes for det første at Polen med et indbyggertal på omkring 40 mio. repræsenterer hver anden nye EU-borger efter udvidelsen. For det andet er der på det polske arbejdsmarked en betragtelig andel både ledige og beskæftigede ingeniører og metalarbejdere. Endelig har Polen en umiddelbar geografisk nærhed til Danmark. Til sammen indebærer disse forhold, at højt kvalificeret polsk arbejdskraft på sigt burde udgøre et betragteligt potentiale for de danske virksomheder.

Det er ikke muligt på baggrund af de indsamlede data at give egentlige vurderinger af de danske virksomheders behov for kvalificeret arbejdskraft eller karakterne af et sådant behov. Fokus er i stedet sat på det arbejdskraftpotentiale, som Polen kan tilbyde generelt, uden hensyn til de konkrete former for faglig ekspertise de polske ingeniører og metalarbejdere besidder.

2.2 Analysens metode

Analysen bygger på følgende datakilder og metoder:

- Desk research af eksisterende kilder på området, herunder analyser og studier af den forventede migration fra Øst- og Centraleuropa til det nuværende EU
- Spørgeskemaanalyser blandt 2000 ingeniører, 2000 metalarbejdere og 2000 ingeniørstuderende
- 4 fokusgrupper med ingeniører, metalarbejdere og ingeniørstuderende i Polen
- 20 interview med virksomheder i Danmark der har østeuropæisk arbejdskraft ansat eller som formidler højtuddannet arbejdskraft fra Østeuropa
- Interview med arbejdsmarkedets parter i både Danmark og Polen

- Case studier af erfaringerne i Tyskland, USA og Canada med tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft
- Et scenarieværksted med en række danske videnpersoner. Scenarieværkstedet blev gennemført for at kortlægge mulige scenarier for Danmarks fremtidige tiltrækning af højt kvalificeret arbejdskraft.

Det skal indledningsvist bemærkes, at de kvantitative data i analysen er behæftet med flere usikkerheder. Dels er kvaliteten af statistisk materiale vedrørende de polske uddannelser og det polske arbejdsmarked stærkt svingende, dels er de spørgeskemaundersøgelser der er gennemført i Polen ikke fuldt ud repræsentative. Hvor det er relevant fremhæver vi de metodiske forbehold direkte i relation til resultaterne. For en yderligere uddybning af metodemæssige begrænsninger og usikkerheder henvises til bilagsmaterialet.

2.3 Notatets opbygning

Dette notat præsenterer hovedkonklusionerne fra analysen af Danmarks muligheder for at tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft fra de kommende EU-medlemslande. De bagvedliggende metoder og analyser findes i en særskilt bilagsrapport.

I **kapitel 3** præsenteres et estimat over hvor mange personer, der må forventes at komme til Danmark af sig selv som følge af udvidelsen. Endvidere gives der i kapitlet et bud på potentialet for at tiltrække ingeniører og metalarbejdere fra Polen, samt på hvad der karakteriserer de ingeniører og metalarbejdere der er interesserede i at rejse ud.

De polske arbejders holdninger og ønsker til arbejdsforhold, samt danske virksomheders erfaringer med tiltrækning, fastholdelse og integration af polske videns- og metalarbejdere beskrives i **kapitel 4**.

I **kapitel 5** diskuteres hvilke scenarier Danmark står over for, samt hvilke strategier man kan vælge at forfølge, såfremt det skal sikres at vi kan tiltrække tilstrækkelig højt kvalificeret arbejdskraft.

Til slut i notatet findes en litteraturliste.

I tilknytning til notatet er der udarbejdet en omfattende bilagsrapport. En indholdsfortegnelse over bilagsrapporten findes bagest i dette notat.

3. *Estimater af udrejsepotentiale*

Dette kapitel præsenterer for det første analysens estimater af udrejsepotentialet fra Polen til Danmark. For det andet præsenteres hovedresultaterne af spørgeskemaundersøgelsen blandt polske ingeniører og faglærte metalarbejdere, med fokus på såvel de polske arbejderes karakteristika, som deres kendskab til Danmark og motiver for at rejse ud.

3.1 **Kun få vil komme til Danmark af sig selv**

Et centralt spørgsmål i relation til EU-udvidelsens konsekvenser for det danske arbejdsmarked er hvor mange østeuropæere der vil vælge at rejse til Danmark for at arbejde. Det har således også været en målsætning med denne analyse at nå frem til en vurdering af, hvilken størrelsesorden indvandringen potentielt kan have.

I det følgende præsenteres et estimat af omfanget af den migration af ingeniører og faglærte arbejdere fra Polen til Danmark, hvis der ikke gøres nogen særlig indsats fra dansk side for hverken at tiltrække eller afskrække mulige indvandrere. En detaljeret gennemgang af de antagelser og beregninger, der ligger til grund for estimatet, findes i bilagsrapporten.

Det skal fremhæves, at PLS RAMBØLLS estimat af den fremtidige migration er baseret på en *gennemgang af eksisterende prognoser og analyser*. Der er således tidligere udarbejdet en række prognoser af den sandsynlige øst-vest migration efter inddragelsen af de østeuropæiske lande i EU-samarbejdet. Prognoserne varierer en del afhængigt af den valgte metode, men en generel konklusion som er fælles for de mange studier er, at der ikke kan forventes en dramatisk stigning i migrationen, og at migrationen antages at få begrænsede konsekvenser for det europæiske arbejdsmarked².

Beregninger³ foretaget af PLS RAMBØLL på baggrund af de forskellige eksisterende analyser estimerer antallet af indvandrere fra Øst- og Centraleuropa til Danmark til 28.389 personer frem til år 2030, hvilket vil bringe det samlede antal østeuropæiske

² Undersøgelserne peger på at mellem 2% og 4% af befolkningen vil vælge at emigrere til et af de nuværende EU-lande, men tallet kan imidlertid også være så lavt som 0,8% af befolkningen i de nye EU-lande. Disse tal er på linie med EU-kommissionens estimat på knap 379.000 personer som er lig med cirka 4% af befolkningen i de nuværende EU-lande, og svarende til 1% af de "gamle" EU-landes befolkning

³ Ud over analyserne bygger beregningerne på en række antagelser. For uddybning af dette henvises til Bilag A.

indvandrere i Danmark op på cirka 40.000. Til sammenligning skønnes det, at Sverige i 2030 vil have knap 120.000 indvandrere fra Øst- og Centraleuropa.⁴

Endvidere peger PLS RAMBØLLs beregninger på, at der ved en neutral indsats fra dansk side, vil være i størrelsesordenen 40 polske ingeniører, der søger til Danmark årligt i de først kommende år. Det tal vil gradvist falde over de kommende årtier, da det må antages at forbedringer af levestandarden i Polen på sigt vil få færre til at rejse ud. Dette er gengivet i tabellen nedenfor.

Tabel 3.1: Estimat af mulig polsk migration af ingeniører til Danmark bl.a. under forudsætning af arbejdskraftens frie bevægelighed (baseret på egne beregninger)⁵

	2006	2009	2014
Antal polske ingeniører	129	225	325
Årlig stigning	+43	+32	+20

For så vidt angår polske metalarbejdere, så mangler der tal, der kan belyse andelen af metalarbejdere blandt de faglærte arbejdere i Polen. Derfor er det efterfølgende estimat baseret på faglærte arbejdere. Beregninger foretaget af PLS RAMBØLL peger på, at der ved en neutral indsats fra dansk side, vil være i størrelsesordenen mellem 200 og 300 polske faglærte arbejdere, der søger til Danmark årligt i de først kommende år. Dette tal vil gradvist falde over de kommende årtier. Det er gengivet i tabellen nedenfor, der i lighed med den forrige tabel skal læses med en række forbehold.

Tabel 3.2: Estimat af mulig polsk migration af faglærte arbejdere til Danmark bl.a. under forudsætning af arbejdskraftens frie bevægelighed (baseret på egen beregning)⁶

	2006	2009	2014
Antal polske faglærte arbejdere	966	1.680	2.425
Årlig stigning	+322	+238	+149

3.2 Stort potentiale

Som beskrevet ovenfor peger de forskellige fremskrivninger og prognoser ikke på nogen voldsom tilgang til Danmark af ingeniører og faglærte arbejdere. Da man samtidig på kortere sigt ikke forventer nogen mangel på disse to faggrupper betyder det, at

⁴ European Integration Consortium: DIW, CEPR, FIEF, IAS, IGIER (2000): Analyse fra "The Impact of Eastern Enlargement on Employment and Wages in the EU Member States", http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/report/part_1.pdf, pp. 126-127.

⁵ Beregningerne er baseret på Brücker og Boeri's tal og parallel-forskudt 4 år

⁶ Beregningerne er baseret på Brücker og Boeri's tal og parallel-forskudt 4 år

man fra dansk side umiddelbart kan vælge ikke at gøre noget aktivt i relation til udviklingen i tilgangen af disse to grupper.⁷

Omvendt kan der være argumenter for en styrket indsats, også på kortere sigt:

Danske virksomheder skal agere på et globalt marked, og danske virksomheder skal i fremtiden leve af viden og innovation snarere end produktion. Rammebetingelserne i Danmark (omkostnings-, skatte- og lønniveau) betyder, at danske virksomheder kun vil være konkurrencedygtige, hvis deres ydelser er kvalitetsmæssigt i top. Hvis dette krav skal opfyldes – og det skal hindres at videnarbejde i stigende omfang flyttes til lande hvor rammebetingelserne er mere fordelagtige – er det nødvendigt, at de danske virksomheder til stadighed har de rette kompetencer til rådighed.

Dette kan sikres ved at forbedre indsatsen med hensyn til uddannelse og forskning. Men det kan også være nødvendigt at tiltrække eksperter fra andre lande, for at kunne leve op til kravene om innovation. Der er global kamp om den velkvalificerede arbejdskraft. Hvis Danmark skal kunne gøre sig gældende i denne konkurrence, er det nødvendigt at fokusere på hvordan Danmark som land og de danske virksomheder kan kvalificere sig i konkurrencen.

At der er et betydeligt potentiale for at tiltrække ingeniører fra Polen fremgår af PLS RAMBØLLs spørgeskemaundersøgelse blandt ingeniører og ingeniørstuderende.

Tabel 3.3: Har de lyst til på et tidspunkt at tage til udlandet og arbejde? (i procent)

Ingeniører		Metalarbejdere		Ingeniørstuderende ⁸		
Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Ja, måske	Nej
58	42	61	40	42	49	9

Som det fremgår af ovenstående tabel har 58% af de ingeniører der har valgt at besvare spørgeskemaet lyst til på et tidspunkt at tage til udlandet at arbejde, mens det samme gælder for 61% af metalarbejderne. Tilsvarende har 42% af de svarende ingeniørstuderende lyst til at tage til udlandet at arbejde, mens 49% svarer ja, måske.

Det skal dog nævnes, at der i spørgeskemaundersøgelsen var en meget lav svarprocent blandt metalarbejdere. Data vedrørende denne gruppe er derfor behæftet med

⁷ AF-Storkøbenhavn: "Prognose for Uddannelsesbalancer i Hovedstadsregionen frem til år 2008", 4. August 2003.

⁸ De studerende er blevet spurgt anderledes end ingeniører og metalarbejderne, da de er blevet bedt om tage stilling til en beslutning der under alle omstændigheder ligger et stykke ude i fremtiden. De studerende har således ud over svarmulighederne 'Ja' og 'Nej' også kunnet svare 'Ja, måske'.

betydelig usikkerhed. Af den gruppe der har svaret på spørgeskemaet angiver 61% at være interesseret i at rejse til udlandet og arbejde. Af samtlige adspurgte svarer det til 11%. Det reelle tal må dog forventes at være midt imellem (om end nærmere det sidstnævnte end det førstnævnte), da det må antages at den gruppe der har lyst til at rejse ud er mere tilbøjelige til at svare på spørgeskemaet.

Der er allerede en vis mobilitet blandt ingeniører og metalarbejdere. 14% af alle ingeniører har således allerede prøvet at søge job i udlandet mens hele 43% tidligere har søgt information om eller undersøgt mulighederne for at arbejde i udlandet. Det samme gælder for metalarbejderne, hvor 15% har prøvet at søge job i udlandet mens 49% har tidligere søgt information om eller undersøgt mulighederne for at arbejde i udlandet.

3.2.1 Mange er interesserede i at rejse til Danmark

I spørgeskemaundersøgelsen er respondenterne blevet bedt at svare på, hvor vigtige en række faktorer er for deres valg af land at rejse til. Mens Ingeniører og Ingeniørstuderende peger på det at kunne tale sproget og det at kunne tage familien med som de vigtigste faktorer, når valg af land skal træffes, adskiller metalarbejderne sig ved i stedet at vægte muligheden for at tage familien med at komme nem hjem til Polen. Blandt de, der er interesseret i at rejse til udlandet og arbejde, er kun 13% af ingeniørerne og 13% af de ingeniørstuderende meget interesseret i at rejse til Danmark.

Metalarbejderne er generelt mere interesserede i at komme til Danmark; hele 25% af metalarbejderne indikerer således, at de er meget interesseret i at komme til Danmark. For ingeniørerne og metalarbejderne svarer deres vurdering af Danmark nogenlunde til andre vestlige lande, hvorimod de studerende i højere grad foretrækker USA og Tyskland; således vil henholdsvis 27% og 25% af de studerende være meget interesserede i at rejse til disse to lande. Grundlæggende peger tallene dog på at selvom nogle lande umiddelbart virker mere tiltrækkende end andre, er respondenterne ikke fastlåste i deres syn på hvor de vil overveje at rejse hen.

Tabel 3.4: Hvor interesseret vil De personligt være i at rejse til et af de følgende lande og arbejde? (i procent)

	Ingeniører		Ingeniørstuderende		Metalarbejdere	
	Meget interesse- ret	Interesseret	Meget interesse- ret	Interesseret	Meget interesse- ret	Interesseret
USA	17	45	27	46	22	34
Tyskland	15	49	24	44	25	45
Sverige	12	46	18	43	22	38
Danmark	13	50	13	41	25	40

I procent af dem der har svaret ja til at være interesseret i at rejse til udlandet og arbejde (for studerende Ja og Ja, måske).

Som en del af analysen gennemførte PLS RAMBØLL fire fokusgrupper med ingeniører, ingeniørstuderende og metalarbejder i Polen med i alt 53 deltagere. Fokusgrupperne gav generelt indtryk af, at Danmark er meget ukendt i Polen. Deltagerne havde generelt få associationer til Danmark (enkelte nævnte Legoland og den lille havfrue) og adspurgte om de kendte nogle danske virksomheder eller brands var de kun i stand til at nævne LEGO, Tuborg og Carlsberg. Derimod kunne deltagerne uden tøven nævne de første 10 store svenske virksomheder og brands. Hvor Danmark således alene er kendt for H.C. Andersen, LEGO og Carlsberg er Sverige kendt for langt flere store industrivirksomheder og for en høj levestandard.

I spørgeskemaundersøgelsen er der dog ikke stor forskel på, hvordan respondenterne beskriver deres viden om hhv. Danmark og Sverige. Dette resultat svarer imidlertid ikke til tidligere undersøgelser på området⁹, hvor Sverige generelt vurderes som mere tiltrækkende end Danmark. Denne diskrepans kan skyldes to årsager: At Danmark ligger så pænt i forhold til Sverige i denne analyse kan for det første forklares med, at respondenter var klar over, at spørgeskemaet kom fra Danmark, og at dette har været med til at øge deres opmærksomhed om Danmark. For det andet kan det have betydet en forskel at de spørgeskemaet blev bedt om at vurdere deres generelle kendskab til Danmark, mens de i fokusgrupperne blev bedt specifikt at fortælle om deres kendskab til Danmark, danske virksomheder og danske brands.

Selvom Danmark således ikke ligger først for i tankerne hos dem der ønsker at tage af sted (om end vi i spørgeskemaet som nævnt ligger fint på linje med andre vesteuropæiske lande som Holland og Sverige og med Canada) peger analysen på en betragtelig gruppe af potentielt interesserede. Direkte adspurgte ville 91% af de ingeniører, 93% af de ingeniørstuderende og 94% af metalarbejderne, der angiver at være interesseret i at rejse til udlandet og arbejde overveje at tage til Danmark, hvis de fik et konkret jobtilbud.

3.3 Ønske om højere løn og faglige udfordringer

Den vigtigste faktor for lysten til at tage til udlandet og arbejde er ønsket om højere indkomst. 59% af de studerende og 45% af ingeniørerne betegner ønsket om en højere indkomst som helt afgørende for deres lyst til at tage til udlandet og arbejde. Dernæst kommer ønsket om udvikling af faglige kompetencer, som 27% af begge grupper betegner som helt afgørende. Dette svarer i øvrigt til konklusionerne i en analyse af udenlandske videnarbejderes holdninger til ekspatriering og Danmark lavet af Ox-

⁹ Se fx Ugebrevet A4: Gallup (2002), "Survey in Poland about EU"

ford Research som netop pegede på professionelle muligheder samt bedre levestandard som de vigtigste argumenter for at søge arbejde i udlandet.¹⁰

En tredje vigtig faktor for lysten til at rejse ud er styrke fremtidige karrieremuligheder i Polen. I fokusgruppen med ingeniørstuderende forklarede flere af de ingeniørstuderende at det generelt var svært for unge nyuddannede i Polen at finde arbejde; og flere af dem nævnte direkte at tage til udlandet at arbejde i nogle år kunne være en måde at vinde fodfæste på det polske arbejdsmarked på. En del af de ingeniører der således vil vælge at arbejde i udlandet har således en forventning om at vende tilbage til Polen.

Tabel 3.5: Hvor vigtige er følgende faktorer for deres lyst til at tage til udlandet og arbejde? (i procent)

	Ingeniører		Ingeniørstuderende	
	Helt afgørende	Vigtig	Helt afgørende	Vigtig
Højere indkomstniveau	45	50	43	47
Faglige udfordringer	15	50	12	58
Udvikling af faglige kompetencer	27	60	27	60
Udvikling af personlige kompetencer	13	56	17	59
Styrkelse af fremtidige karrieremuligheder i Polen	20	53	33	50
Styrkelse af fremtidige karrieremuligheder i Udlandet	9	40	20	48

I procent af dem der har svaret ja til at være interesseret i at rejse til udlandet og arbejde (for studerende Ja og Ja, måske).

Som nævnt ovenfor er et højere indkomstniveau en central faktor for polske ingeniører og ingeniørstuderende, når de overvejer at tage til udlandet at arbejde. Den gennemsnitlige løn for en polsk kandidat indenfor matematik, fysik eller ingeniørfaget lå i 2001 på omkring 6200 kr. per måned.¹¹ Til sammenligning tjener en dansk ingeniør i gennemsnit 36.000 kr. per måned samme år, dog med en vis variation alt efter om de er ansat i staten eller det private.¹² Også for metalarbejdere er der stor lønforskel mellem Danmark og Polen. Hvor en polsk arbejder indenfor traditionelle metaljobs tjener 3.000-3.500 kr.¹³ om måneden, mens en dansk metalarbejder i snit tjener omkring 24.000 kr. om måneden.¹⁴

¹⁰ Til- og fravalg af Danmark, Oxford Research (2003)

¹¹ Statistical Yearbook 2001, Central Statistical Office Poland

¹² Tal fra 2001, Danmarks Statistik, Statistikbanken

¹³ Statistical Yearbook 2001, Central Statistical Office Poland

¹⁴ Oplysninger fra Dansk Metal.

Trods forbehold for at opgørelseskategorierne varierer mellem Danmark og Polen, og at købekraften er større i Polen end i Danmark, vil en flytning til Danmark således repræsentere en betydelig indkomstforbedring.

3.3.1 De er karrierebevidste

Gruppen der er interesseret i at rejse til udlandet og arbejde er generelt mere karrierebevidste end gruppen der afviser at tage arbejde i udlandet. Blandt ingeniørerne peger analysen således på, at dem der er interesseret i at tage af sted i højere grad stiller krav til arbejdspladsen fx gennem større vægtning af faktorer som mulighed for faglig og personlig udvikling, gode karrieremuligheder, mulighed for ledelsesansvar, gode efteruddannelsesmuligheder, løn og familievenlighed. Dette billede svarer også meget godt til de studerende, mens gruppen af metalarbejdere generelt er mindre karrierebevidste. Selvom alle tre grupper vægter løn og sikkerhed i ansættelse som de vigtigste faktorer ved valg af nyt job, er det alligevel kendetegnende, at metalarbejderne i langt mindre grad end ingeniører og ingeniørstuderende vægter de faglige udfordringer.

Aldersmæssigt tegner spørgeskemaet ikke noget entydigt billede af at det kun er de unge der ønsker at tage til udlandet at arbejde. Af nedenstående tabel fremgår det at både blandt ingeniører og metalarbejdere er omkring en ud af 4 af dem der kunne have lyst til at tage af sted over 45 år.

Tabel 3.6: Ingeniører og metalarbejdere der tilkendegiver på et tidspunkt gerne at ville arbejde i udlandets alder (i procent).

	Alder			
	16-25	26-35	36-45	45-
Ingeniører	10	44	22	25
Metalarbejdere	13	27	31	29

Den spredte aldersfordeling betyder også at en stor del af dem der kunne finde på at tage af sted har en betydelig erhvervs erfaring. Således har hhv. 45% af ingeniørerne og 71% af metalarbejderne over 10 års erhvervs erfaring.

Tabel 3.7: Ingeniører og metalarbejdere der tilkendegiver på et tidspunkt gerne at ville arbejde i udlandets erhvervs erfaring (i procent).

	Alder			
	Under 2 år	2-5 år	6-10 år	Over 10 år
Ingeniører	17	19	19	45
Metalarbejdere	7	8	13	71

3.3.2 De fleste vil hjem igen

De fleste af dem der overvejer at tage af sted ønsker kun at tage af sted i en begrænset periode, typisk i 1-5 år, men en stor del kunne godt tænke sig at emigrere permanent. 40% af de ingeniører, der er interesserede i at arbejde i udlandet, forestiller sig at opholde sig udlandet i en periode på 1-5 år, mens kun 27% godt kunne forestille sig at bosætte sig i udlandet permanent. De tilsvarende tal for de ingeniørstuderende er 35% (1-5 år) og 38% (permanent) og 38% (1-5 år) og 27% (permanent) for metalarbejdere.

3.3.3 Gode sprogkundskaber

Langt de fleste af de ingeniører, der har angivet lyst til at rejse til udlandet og arbejde, taler efter eget udsagn perfekt eller godt engelsk. Hvor 14% af ingeniørerne angiver at tale perfekt engelsk, angiver 43% at de taler godt engelsk. Ikke overraskende taler de studerende endnu bedre engelsk. Hele 23% angiver således at tale perfekt engelsk, mens 58% angiver at tale godt engelsk.

Tabel 3.8: Hvor godt taler De følgende fremmedsprog? (i procent)

	Ingeniører		Ingeniørstuderende		Metalarbejdere	
	Perfekt	godt	Perfekt	Godt	Perfekt	Godt
Engelsk	14	43	23	58	5	13
Tysk	5	11	2	17	2	4

I procent af dem der har svaret ja til at være interesseret i at rejse til udlandet og arbejde (for studerende Ja og Ja, måske).

Selv om mange godt kunne tænke sig at arbejde i Tyskland er det dog relativt få der taler rigtig godt tysk. Kun hhv. 5% og 2% angiver at tale perfekt tysk, mens 11% og 17% angiver at tale godt tysk.

Metalarbejdernes sprogkundskaber er generelt ringere end ingeniørernes. Således er det kun 5% af de metalarbejdere der overvejer at rejse til udlandet og arbejde der taler perfekt engelsk, mens 13% mener de taler godt engelsk. Heller ikke tysk har mange udøvere. Kun 2% taler perfekt tysk og andre 4% taler godt tysk. Igen bør det dog pointeres at den lave svarprocent og usikkerheden forbundet med frafaldsårsager gør tallene usikre.

3.4 Opsummering

Analysens estimat af antallet af polske ingeniører, der af sig selv vil komme til Danmark er relativt begrænset med ca. 40 personer om året. Det har ikke været muligt at identificere præcise data for metalarbejdere, men estimer angående samtlige faglærte arbejdere tyder på en beskedent tilvækst i størrelsesordenen 2-300 om året.

Spørgeskemaundersøgelserne peger dog på at der er et relativt stort antal potentielt interesserede, men at Danmark er forholdsvist ukendt. Analysen indikerer således at Danmark ved en aktiv indsats vil kunne udvide rekrutteringsbasen betydeligt.

Disse potentielt interesserede taler godt engelsk, er interesserede i en højere indtægt men også i faglige udfordringer. Omtrent hver fjerde af dem vil overveje at emigrere permanent mens resten forventer at flytte tilbage til Polen efter en kortere eller længere årrække.

4. Arbejdsforhold og integrationsindsats

Dette kapitel belyser de polske ingeniører og metalarbejderes holdninger og forventninger til arbejdsliv og arbejdsforhold.

Desuden præsenteres de danske virksomheders erfaringer med integration og fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft.

4.1 Løn og sikkerhed i ansættelsen helt afgørende

I spørgeskemaundersøgelsen er de polske arbejdere blevet spurgt om deres holdninger til bl.a. familievenlige arbejdspladser, arbejdstid og fysisk arbejdsmiljø.

Tabel 4.1: Hvor vigtige er følgende faktorer, når de vælger nyt job (i procent)?

	Ingeniører		Ingeniør-studerende		Metalarbejdere	
	Helt afgørende	Vigtigt	Helt afgørende	Vigtigt	Helt afgørende	Vigtigt
Familievenlig arbejdsplads	13	47	17	55	18	50
Mulighed for fleksibilitet mht. arbejdstider og hjemarbejde	6	30	10	42	6	33
En maksimum arbejdsuge på 40 timer om ugen	3	22	6	38	15	35
Sikkerhed i ansættelsen	36	44	48	44	58	34
Selvstændighed	13	53	18	53	22	42
Gode efteruddannelsesmuligheder	14	56	15	66	20	52
Løn	33	56	35	57	39	54
Godt fysisk arbejdsmiljø (for metalarbejdere "godt og sikkert arbejdsmiljø")	7	54	16	64	22	63
Godt kollegialt fællesskab	13	60	17	62	22	62

(Alle respondenter). Resterende har svaret mindre vigtigt eller ikke relevant

Som det fremgår er sikkerhed i ansættelsen den faktor som flest vurderer som helt afgørende eller vigtig. Dette skal især ses på baggrund af den meget turbulente udvikling mange i Polen har oplevet efter kommunismens fald. Før mange ansat i livstidsstillinger; fyringer var sjældne og mange havde boliger tilknyttet deres arbejdsplads. Systemskiftet har betydet en langt større usikkerhed i ansættelsen og en stigende ledighed. Samtidig er understøttelsen til ledige meget beskedent.

Næstvigtigst af de ovennævnte faktorer er løn og derefter ønsket om et godt kollegialt fællesskab, godt fysisk arbejdsmiljø, selvstændighed, gode efteruddannelsesmuligheder og ønsket om en familievenlig arbejdsplads.

Mulighed for fleksibilitet og en maksimum arbejdsuge på 40 timer prioriteres i mindre grad, om end disse faktorer stadig prioriteres som vigtige blandt mellem en ¼ til ½ af de adspurgte.

4.2 Integration og fastholdelse på det danske arbejdsmarked

Analysen har også søgt at besvare, hvordan polske ingeniører og faglærte metalarbejdere kan fastholdes og integreres på det danske arbejdsmarked. For at afdække dette spørgsmål har vi gennemført interview med 20 danske virksomheder der beskæftiger østeuropæiske ingeniører eller metalarbejdere.

Overordnet har det været vanskeligt at finde virksomheder med en større erfaringsbase at dele ud af. Mange virksomheder – også de helt store – hverken har eller har haft østeuropæere ansat. Dette kan dog hænge sammen med, at medarbejdernes nationalitet ikke må registreres og man derfor måske ikke har et overblik over alle medarbejderes nationale baggrund.

Typen af virksomheder der er blevet interviewet er ikke repræsentativ for det danske arbejdsmarked. Virksomhederne er valgt ud fra kriteriet om de har eller for nylig har haft polske eller andre østeuropæiske ingeniører eller metalarbejdere ansat. Dette betyder at de fleste af de virksomheder vi har talt med har været relativt vidensintensive og relativt store. Et par mindre virksomheder deltager imidlertid også.

4.2.1 Kulturelle barrierer eksisterer – men kan overvindes

Størstedelen af de interviewede virksomheder vurderer, at de kulturelle og sproglige konflikter de har oplevet begrænser sig til mindre misforståelser og 'krøller på samarbejdet'. Andre vurderer vanskelighederne som noget større. Samlet peges især på at udenlandske medarbejdere kan have vanskeligt ved at falde ind i den danske arbejdskultur, og at dette kan medføre betydelige problemer.

Mange virksomheder ser manglende dansk kundskaber som den største barriere for ansættelse af udlændinge. I nogle virksomheder taler man dansk i det daglige, og det er derfor helt essentielt, at alle medarbejdere kan begå sig på sproget. Generelt er der dog den tendens, at sproget bliver mindre vigtigt jo højere uddannelsesniveaue der er blandt medarbejderne i den pågældende organisatoriske enhed. Flere større multinationale virksomheder har både engelsk og dansk som koncernsprog. I disse virksomheder er det således mest af hensyn til sociale integration på arbejdspladsen, at de udenlandske medarbejdere lærer dansk. Af samme årsag tilbyder mange af arbejdspladserne dansk-kurser til deres udenlandske medarbejdere.

Det er desuden en udfordring for de fleste udlændinge at vænne sig til den danske arbejdskultur. Hvor den danske organisationskultur er demokratisk og med en forholdsvis lav magtdistance, er de fleste østeuropæere vant til et mere hierarkisk system og de kræver derfor mere instruktion end de danske kolleger. I Danmark derimod er selvstændige og initiativrige medarbejdere typisk værdsat. Danskere er desuden vant til at arbejde projektorienteret, hvilket sjældent er tilfældet for østeuropæere. Dette kan dog også komme til at fungere som et aktiv for Danmark, da de fleste medarbejdere begejstres for den danske arbejdsform efter nogen tid. Flere virksomheder peger således på dette som en styrke ifht. tiltrækning og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft.

4.2.2 Begrænsede integrationsinitiativer

Hovedparten af de virksomheder som er blevet interviewet i forbindelse med analysen har ikke en decideret strategi til at integrere og fastholde de udlændinge de har ansat. Dette hænger formentlig sammen med den måde de udenlandske medarbejdere er blevet ansat på, der ikke er et led i en internationaliseringsstrategi, men snarere fordi den udenlandske ansøger 'tilfældigvis' besad bedre kompetencer end de danske. En analyse af udenlandske videnarbejders holdninger til ekspatriering og Danmark lavet af Oxford Research pegede ligeledes på et behov for at danske virksomheder og forskningsinstitutioner bliver mere opsøgende og skaber mulighederne for udenlandske videnarbejdere.

I forskelligt omfang hjælper virksomhederne med de praktiske forhold i forbindelse med flytningen, såsom at oplyse om skatteforhold og at få arbejdstilladelsen i orden. På dette område efterlyses af stort set alle virksomheder en støttefunktion eller noget informationsmateriale, der kan give svar på de mest almindelige spørgsmål i forbindelse med, at udlændinge flytter til DK. Dette skal vejlede udlændingene, såvel som virksomhederne selv, da der i forbindelse med ansættelse af udlændinge er tale om mange og komplicerede forhold, som den enkelte virksomhed ikke selv har ressourcer til at klare. Der kan være tale om en organisation i offentligt eller privat regi, der kan hjælpe og rådgive virksomhederne, eller informationsmateriale indeholdende nogle detaljeret beskrevet cases; fx en polsk ingeniør flytter til Danmark for at arbejde i en dansk virksomhed – hvad skal gøres skridt for skridt. Flere virksomheder er ikke opmærksomme på Erhvervs- og Boligstyrelsens hjemmeside 'workindenmark'.

Bortset fra den praktiske bistand samt danskundervisningen begrænser integrationsindsatsen sig til sporadiske mindre initiativer såsom:

- En enkelt arbejdsplads arrangerer hvert år et par sociale arrangementer for udlændingene

- Én laver en besøgsrejse i Danmark for potentielle udenlandske medarbejder inden de endeligt ansættes
- Hos én virksomhed tager de enkelte afdelingsledere selv initiativ til at arrangere og tager måske den udenlandske medarbejder med ud og viser dem byen
- Én af de interviewede virksomheder har slået sig sammen med andre virksomheder i lokalområdet om en fællesintegrationsindsats gennem en tredje virksomhed, der formidler integration af højtuddannede udlændinge.

Da mange af virksomhederne som nævnt mere af tilfældighed end som strategi har haft østeuropæere ansat, er det måske mindre overraskende, at de ikke har en overordnet strategi for integration og fastholdelse af de udenlandske medarbejdere. Der er dog også undtagelser. Fx har en stor virksomhed haft stor succes med at arrangere et kursus i kulturforståelse med særlig henblik på det danske samfund og den danske virksomhedskultur for alle medarbejdere. Denne internationalt orienterede virksomhed har desuden en international HR-afdeling, der efterhånden har bygget en nyttig erfaringsbase op, men dette har kun været muligt i kraft af virksomhedens størrelse. Virksomheder af denne art, der både repræsenterer en hvis størrelse samt internationaliseringsniveau er dog ikke dominerende for de udvalgte virksomheder eller for virksomheder generelt i Danmark.

Et andet eksempel er en nordjysk virksomhed, der har lavet en række integrationsinitiativer for virksomhederne i den jyske kompetenceklynge; herunder bl.a. oprettelse af et professionelt modtageapparat, der kan orientere om praktiske forhold ved migrationen og som kan hjælpe de udenlandske medarbejdere og deres familie i gang i det danske samfund; velkomstarrangementer hvor der skabes dialog mellem udlændinge og danskere; et program med støttefamilier efter samme princip som "meet the Danes"; samt tilbud om hjælp til at skaffe job til medfølgende ægtefælle. Dertil har virksomheden etableret et ambassadørkorps i form af personer, der er placeret i relevante udenlandske forsknings- og udviklingsmiljøer og fungerer som ambassadører for Danmark/Nordjylland. Det kan dreje sig om danskere, der er rejst ud eller det kan dreje sig om udlændinge der er taget hjem eller draget videre. Virksomheden holder kontakt til disse ambassadører og forsyner dem med oplysninger og "rekrutteringsmateriale". Desuden har virksomheden de virksomheder der indgår i netværket et link til hinanden på deres hjemmesider, så at udenlandske ansøgere animeres til at søge på andre lokale virksomheders hjemmesider. En sideeffekt af dette er at de udenlandske ansøgere oplever en større "kritisk masse" i lokalområdet.

4.3 Opsummering

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at faktorer som sikkerhed i ansættelsen, løn, selvstændighed, gode efteruddannelsesmuligheder, godt kollegialt sammenhold og familievenlighed betyder meget for polske ingeniører, ingeniørstuderende og metalarbejdere.

Interviewene med de danske virksomheder peger endvidere på, at selvom mange oplever at de problemer der uvægerligt opstår som relativt overskuelige er der også virksomheder der har oplevet disse som mere alvorlige, særligt ift. den sproglige og sociale integration på arbejdspladsen. Endvidere kan det være en fordel fra starten at være opmærksom på, at østeuropæere kommer med en anden arbejdskultur og derfor skal have ekstra opmærksomhed i omstillingsfasen, om end den danske virksomhedskultur på sigt kan komme til at fungerer som 'selling point' når udenlandsk arbejdskraft skal tiltrækkes.

Flere efterlyser endvidere praktisk hjælp i forbindelse med ansættelsen af udlændinge. En del af dette problem vil dog frafalde i takt med, at det bliver nemmere at ansætte arbejdskraft fra de nye EU-lande ligesom en del formentlig kunne afhjælpes gennem et større kendskab til Erhvervs- og Boligstyrelsens hjemmeside 'workindenmark'.

Analysen peger også på, at det er de færreste virksomheder, der har en egentlig strategi for rekruttering og integration. I en virksomhedsstruktur som den danske, hvor der er mange små- og mellemstore virksomheder kan initiativer som den ovenfor nævnte nordjyske virksomhed derfor tjene til inspiration.

5. Danmarks muligheder for at kunne tiltrække arbejdskraft

Dette kapitel indeholder for det første en gennemgang af mulige scenarier for den fremtidige udvikling på det danske arbejdsmarked efter østudvidelsen. I forlængelse heraf gives et overblik over de strategier, som faglige organisationer og de offentlige myndigheder potentielt kan forfølge med henblik på at gøre Danmark attraktiv for højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft.

Kapitlet indeholder desuden en afdækning af udenlandske erfaringer med hensyn til at tiltrække velkvalificeret arbejdskraft, med udgangspunkt i case studier af Tyskland, USA og Canada.

Endelig indeholder kapitlet en vurdering af hvilke konsekvenser en øget tiltrækning af arbejdskraft fra Polen må antages at have for det polske arbejdsmarked.

5.1 Fire fortællinger om fremtiden

Som det fremgår af kapitel 3 vil den mængde af ingeniører og faglærte arbejdere, der af sig selv vil komme til Danmark, sandsynligvis være relativt begrænset. Samtidig er der ingen garantier for at de, der kommer uopfordret, vil have de kvalifikationer som danske virksomheder efterspørger. Det er derfor relevant at identificere, hvilke strategier man fra dansk side kan benytte for at tiltrække dele af den store gruppe af potentielt interesserede.

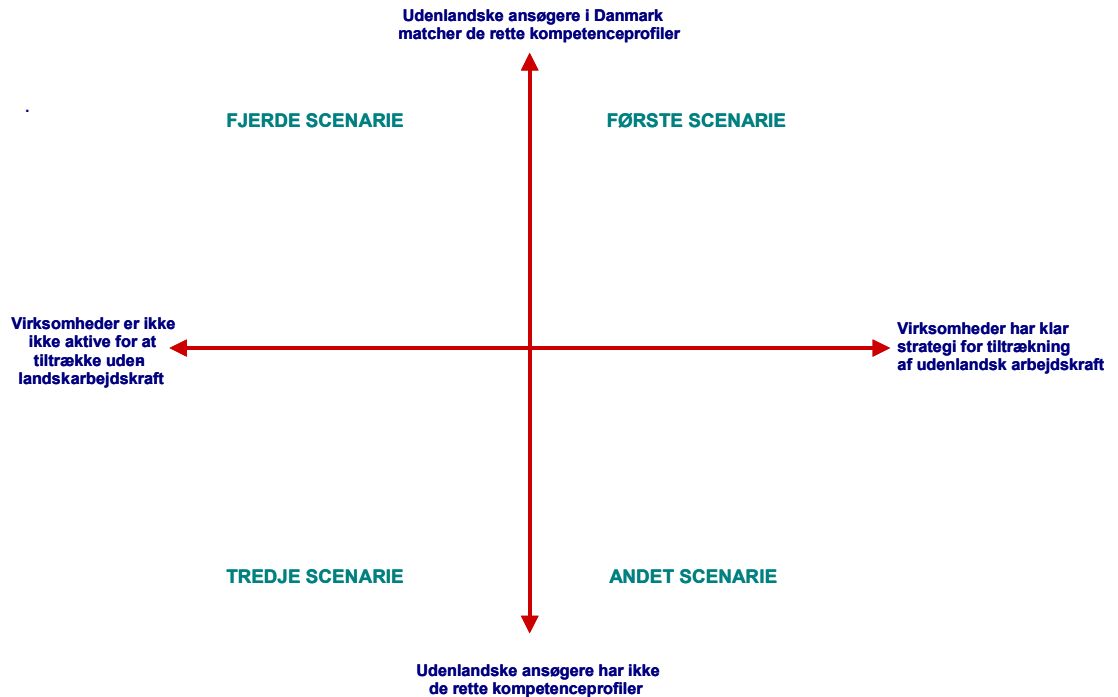
Hvilke strategier der er relevante er dog afhængigt af hvordan fremtiden tegner sig, samt af hvordan aktørerne agerer. For at kvalificere budet på hvilke strategier man fra dansk side kan forfølge, er der derfor i forbindelse med analysen blevet afholdt et scenarieværksted. Nedenfor præsenteres de mulige scenarier og strategier.

Et scenarium kan karakteriseres som en fortælling om fremtiden. Analysens scenarieværksted tog udgangspunkt i fire mulige fortællinger for den fremtidige udvikling. Metodisk blev rammen for fortællingerne udviklet forud for scenarieværkstedet. Selve scenarieudviklingen var organiseret som en halvdags workshop, hvor en række særligt inviterede videnpersoner fra offentlige og private organisationer drøftede hvordan de konkrete scenarier kunne tænkes at udspille sig. Opgaven bestod således i at afdække scenariernes *indhold* og *konsekvenser* for det danske arbejdsmarked. Tidsrammen for scenarierne var defineret som cirka fem års sigt.

Yderligere information om scenarietværkstedets indhold og tilrettelæggelse findes i bilagsmaterialet.

De fire scenarier eller mulige fortællinger fremgår af nedenstående figur.

Figur 5.1. De fire scenarier



Det fremgår af figuren, at scenarierne opstår som følge af fire forskellige kombinationsmuligheder af to grundlæggende spørgsmål:

1. Vil der komme tilstrækkeligt mange udenlandske ansøgere til landet med de kompetenceprofiler, virksomhederne efterspørger?
2. Vil de danske virksomheder i fremtiden have en klar strategi for tiltrækning af den udenlandske arbejdskraft?

Disse to spørgsmål vurderes dels som kritiske for den fremtidige udvikling, dels er det vurderingen at de er forholdsvis usikre. Kombinerer man de to grundlæggende spørgsmål opstår i alt fire mulige udfaldsrum. Det skal understreges, at denne scenariemetode indebærer, at de fire scenarier hver især er *lige sandsynlige* – de kan altså ikke rangordnes efter sandsynlighed. I det følgende giver vi en meget kort introduktion til de fire scenarier.

I det *første scenarium* er der ingen problemer med at tiltrække højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, da ansøgerne er tilstede og har de rette kompetenceprofiler sam-

tidig med at de danske virksomheder har en klar strategi for at tiltrække dem. På sigt kan der dog vise sig at opstå problemer med at fastholde disse medarbejdere grundet det høje skattetryk og leveomkostninger i Danmark, kulturel lukkethed, fremmedfjendske holdninger i samfundet og manglende integration af medrejsende familier.

Udfordringen under dette scenarium vil derfor især være at udvikle en strategi for, hvordan de udenlandske medarbejdere integreres og fastholdes i Danmark

I det *andet scenarium* er den største udfordring at få tiltrukket ansøgere med de rette kompetenceprofiler. Hvis ikke dette lykkes vil virksomhederne ikke kunne fortsætte med at udvikles i Danmark, og en række af dem må antages enten at lukke eller flytte dele af deres produktion og udviklingsarbejde til de lande, hvor de kan få adgang til de rette kompetencer. Danmark vil gradvist miste sin position i den internationale konkurrence.

I det *tredje scenarium* har ansøgerne ikke de rette kompetenceprofiler, samtidig med at virksomhederne heller ikke agerer aktivt for at tiltrække udenlandsk arbejdskraft. Konsekvensen kan være et lavt innovativt niveau i dansk erhvervsliv, som på sigt vil betyde tab af arbejdspladser og investeringer. I dette scenarium er udfordringen i lige så høj grad at hjælpe virksomhederne til at se den fordel, de kan have ved at tiltrække arbejdskraft fra udlandet som at forsøge at gøre Danmark mere attraktivt.

I det *fjerde og sidste scenarium* har de udenlandske ansøgere de rette kompetencer mens de danske virksomheder ikke har nogen klar strategi for at tiltrække dem. I dette scenarium er virksomhederne ikke parate til at beskæftige de kvalificerede ansøgere som reelt er tilstede. Dette kan være et problem på kort sigt, da virksomhederne ikke kan udnytte de kvalifikationer og kompetencer de udenlandske ansøgere repræsenterer men også på lang sigt, hvis det giver Danmark et dårligt ry og kommer til at betyde at andre kvalificerede ansøgere holder sig væk. Udfordringen i dette scenarium er derfor at få de danske virksomheder gjort opmærksom på de ressourcer som er tilstede i kraft af de udenlandske ansøgere.

5.2 Strategiske valgmuligheder

Alt efter de udfordringer, det enkelte scenarium byder på, har de relevante aktører – herunder faglige organisationer og offentlige myndigheder – en række handlemuligheder. På scenarietværkstedet identificerede gruppen af videnpersoner disse handlemuligheder med det formål at vurdere hvilke handlinger, der ville have størst virkning ligegyldigt hvilke af de fire scenarier der tages udgangspunkt i; med andre ord afdæk-

kes hvilke handlemuligheder der har størst sandsynlighed for succes. De vigtigste handlemuligheder er:

Flere udvekslingspladser til udenlandske studerende

De studerende der rejser fra Polen til Danmark for at læse betragtes generelt som meget dygtige. Ved at styrke mulighederne for uddannelsesophold for udenlandske studerende, samt styrke mulighederne for uddannelsesophold af længere varighed, vil det være muligt for det første at skabe kontakt mellem de studerende og danske virksomheder, for det andet at gøre dem interesserede i en karriere i Danmark, samt for det tredje at integrere dem i det danske samfund. Som det fremgår nedenfor kunne Danmark med fordel lade sig inspirere af fx USA, der haft stor succes med denne strategi.

Praktikophold i private virksomheder

Ligesom dygtige videnarbejdere kan tiltrækkes gennem uddannelsessystemet vil det være oplagt at forsøge at skabe kontakt mellem dem og virksomhederne gennem praktikophold. Sådanne ophold vil give de studerende mulighed for at tilegne sig nogle faglige færdigheder samt lære om dansk arbejdspladskultur, samtidig med at virksomhederne kunne få praktisk erfaring med fordelene ved at tiltrække arbejdskraft fra udlandet. Arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer kunne stå for at identificere mulige praktiksteder mens uddannelsesinstitutionerne kunne stå for formidlingen af kontakt til polske studerende.

Fokus på kompetenceklynger

Den offentlige sektor kan ikke selv skabe kompetenceklynger, men kan støtte op om de naturlige kompetenceklynger der allerede eksisterer i Danmark; Ligesom virksomhederne naturligvis bør udnytte dem. Kompetenceklyngerne kan benyttes til at gøre potentielle ansøgere opmærksomme på disse innovative miljøer med særlige muligheder for faglig udvikling, samtidig med at virksomhederne kan samarbejde om tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft. På den måde kan også gøres opmærksom på virksomheder, der er underleverandører og derfor mindre kendte i udlandet.

Oplysningskampagner

Arbejdsmarkedets parter kan være med til at gøre virksomhederne opmærksomme på de muligheder der er ved at benytte og kunne tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft fra andre lande. For mange virksomheder kan det virke overvældende at skulle ansætte folk med anden sprog og kultur og ser dette som en hindring frem for et aktiv for virksomheden. Samtidig kan arbejdstager organisationerne være med til at legitimere hvorfor det kan være nødvendigt at hente udenlandsk arbejdskraft til Danmark overfor medlemmer der måske er bange for at miste deres job eller som er angst ved mødet med andre kulturer.

Støtte til integration

Et øget fokus på rekruttering af udenlandsk arbejdskraft stiller nye krav til arbejdspladsernes HR-kompetencer. Dette kan være svært at imødekomme særligt for de mindre virksomheder. Her kan hjælpesider som 'workindenmark' og virksomheder som Mindwork hjælpe virksomhederne; Ligesom arbejdsmarkedets parter kan tilbyde støtte. Sådanne støttefunktioner bør også kunne hjælpe ift. den medfølgende familie fx gennem hjælp til at finde beskæftigelse til ægtefællen.

5.3 Strategier for at tiltrække højtuddannet arbejdskraft

I lyset af ønsket om på sigt at forbedre den danske indsats for at tiltrække, fastholde og integrere udenlandsk arbejdskraft er der som en del af denne analyse blevet foretaget best practice studier i Tyskland, USA og Canada af, hvad disse lande gør for at tiltrække højtuddannet arbejdskraft og hvad der er med til at gøre dem til attraktive tilflytterlande. Erfaringerne kan dog være vanskelige at overføre da alle tre lande hidtil har opereret med en kontrolleret migration hvor det har været muligt at udstede visa efter på forhånd bestemte kriterier. Denne situation er markant anderledes end Danmarks situation efter udvidelsen af EU, da man fra dansk side ikke har ønsket at opstille nogle begrænsninger på arbejdskraftens fri bevægelighed fra de nye ansøgerlande.

Men Danmark kan lade sig inspirere af andre landes erfaringer.

For det første viser analysen af de udenlandske cases at højtuddannet arbejdskraft – som vi var inde på i forrige afsnit – tiltrækkes af stærke faglige og professionelle miljøer. I Danmark eksisterer allerede stærke forsknings- og undervisningsmiljøer samt en række betydelige erhvervskompetenceklynger, herunder telekommunikation i Nordjylland, IT og biotekbranchen i Øresundsregionen, og IT i Århus-området. Der vil således være et potentiale i at (videre)udvikle disse kompetenceklynger til at blive verdens førende og markedsføre dem over for de relevante arbejdsmarkeder i udlandet.

For det andet har man i USA længe betragtet udenlandske studerende som en vigtig pulje af fremtidig arbejdskraft. Danmark kunne lære af dette og i højere grad udnytte de udenlandske studerende, der kommer til Danmark mere strategisk – såfremt man formår at skabe kontakt mellem de studerende og erhvervslivet under studieopholdet. Danmark vil sandsynligvis kunne styrke tilgangen af højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft ved at oprette flere videregående uddannelsesforløb på engelsk, ved at informere målrettet til de udenlandske studerende om såvel uddannelses- som jobmu-

ligheder i Danmark, og ved aktivt at bringe danske virksomheder og udenlandske studerende sammen via møder og job-messer mv.

For det tredje kan der blive tale om en positiv "sneboldeffekt". Hvis det lykkes for Danmark at tiltrække udenlandske specialister – fx i tilknytning til uddannelses- og forskningsmiljøer samt relevante kompetenceklynger – og der dermed opstår en kritisk masse af faglige, sociale og kulturelle fællesskaber, vil disse fællesskaber kunne medvirke til yderligere rekruttering og integration af højtuddannet arbejdskraft.

5.4 Brain-drain i øst eller job-drain i vest?

Når man taler om at tiltrække arbejdskraft fra ét land til et andet vil spørgsmålet om hvordan dette vil påvirke udviklingen i det land, hvorfra migrationen finder sted, uvægerligt dukke op.

Om end den polske regering har udtrykt bekymring for et potentielt tab af landets talentmasse, eller *brain-drain*, som følge af udvandring, så tyder den aktuelle internationale forskning på, at dette spørgsmål er mere komplekst end spørgsmålet om et lands tab og et andet lands gevinst. Ingen af de interviewede i analysen eller deltagerne i analysens fokusgrupper frygter *brain-drain* i Østeuropa. Som flere påpegede, virker det absurd at bekymre sig om, at arbejdskraften flytter udenlands, når arbejdsløsheden er høj og der således ikke er brug for den hjemme.

Nyere forskning peger endvidere på, at mange vender hjem igen og bruger de kvalifikationer og forbindelser, de har fået til at udvikle erhvervslivet i de lande, de oprindeligt kommer fra. Vores spørgeskemaundersøgelser i Polen viser ligeledes, at de fleste forventer at vende hjem igen indenfor en overskuelig årrække. Re-eksporten af arbejdskraft tilbage til hjemlandene beskrives af flere forskere som *brain-gain*.

Den amerikanske forsker Anna Lee Saxenian karakteriserer måske mere rammende fænomenet som *brain circulation*, altså "viden-cirkulation".¹⁵ Efter hendes opfattelse er den tætte vekselvirkning mellem afsender- og modtagerlande til begge parter økonomiske fordel. Ikke mindst vores case analyse i USA indikerer, at det er en sådan situation, der er tale om.

¹⁵ Saxenian, AnnaLee: Brain Circulation. How High-Skill Immigration Makes Everyone Better Off, The Brookings Review, Vinter 2002 Vol. 20 Nr. 1, pp. 28-31

Andre argumenterer for, at mens *brain circulation* kan være gavnligt for hjemlandet, er det i sidste instans ensbetydende med færre arbejdspladser i modtagerlandene. En del virksomheder vælger simpelthen at lægge deres vidensintensive arbejde i lande med en højt kvalificeret – men billigere – arbejdsstyrke. Andre gange sker der slet og ret eksport af vidensjobs fra modtagerlandene til lande hvor lønnen er lavere, som den seneste tid fx har vist flere eksempler på indenfor IT branchen. Velkvalificerede ansøgere bringes til modtagerlandene hvor de lærer virksomheden og markedsmulighederne at kende. Efterfølgende tager de tilbage og tager dele af virksomhedernes produktion eller vidensintensive arbejde med sig.

Denne re-eksport af højtuddannet arbejdskraft kan delvist sammenlignes med da tekstilproduktionen eller skibsværftsindustrien flyttede fra Danmark til andre lande med lavere omkostningsniveauer. I dag er det i stigende grad også vidensintensive job, der flytter over landegrænser.

Indeværende analyse tyder således på, at man ikke kun bør diskutere eventuelle konsekvenser af brain-drain i Østeuropa men i lige så høj grad bør diskutere hvordan man på sigt hindrer et job-drain i Vesteuropa. Også i det perspektiv forekommer det hensigtsmæssigt at sikre at Danmark vil være attraktiv i den internationale konkurrence om højt kvalificeret arbejdskraft.

5.5 Opsummering

Ovenstående kapitel peger på en række handlemuligheder der vil styrke Danmarks position ift. at tiltrække højt kvalificerede videnarbejdere under flere forskellige scenarier.

Bl.a. bør Danmark udnytte mulighederne for at skabe kontakt til og rekruttere videnarbejdere gennem en strategisk udnyttelse af de udenlandske studerende som allerede er i landet, samt arbejde på at flere unge vælger studie- eller praktik ophold i Danmark. Endvidere kan Danmark udnytte de eksisterende kompetenceklynger til at gøre Danmark mere kendt og slå på de muligheder for faglige udfordringer som kompetenceklyngerne tilbyder.

Sidst men ikke mindst kan arbejdsmarkedets parter støtte op om udviklingen gennem informationskampagner og praktisk hjælp til integration af udenlandske videnarbejdere på arbejdspladsen og af deres familier gennem fx hjælp til at finde jobs til medfølgende ægtefæller.

6. Litteratur

- AF-Storkøbenhavn: "Prognose for Uddannelsesbalancer i Hovedstadsregionen frem til år 2008", 4. August 2003.
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd: "*Den økonomiske betydning af østudvidelsen*" af Anita Vium, 16/12-02
- Boeri, Tito & Brücker, Herbert (2001): "*Eastern Enlargement and EU-Labour Markets: Perceptions, Challenges and Opportunities.*", World Economics, Vol. 2, No. 1 (Jan/Mar 2001)
- Brücker, Herbert & Boeri, Tito: "*The Impact of Eastern Enlargement on EU-Labour Markets*", German Institute for Economic Research (DIW Berlin)
- Erhvervspolitisk Indsigt: Erhvervspolitisk barometer. "*Store danske muligheder på de østeuropæiske markeder.*", 05.12.2002
- Europa-parlamentet: "*Betænkning om meddelelse fra Kommissionen om nye arbejdsmarkeder i EU, der er åbne for alle og giver adgang for alle*", 26/10-01
- European Commission (2001): *Information Note "The Free Movement of Workers in the Context of Enlargement"*
- European Integration Consortium: DIW, CEPR, FIEF, IAS, IGIER (2000): Analyse fra "*The Impact of Eastern Enlargement on Employment and Wages in the EU Member States*",
http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/report/part_1.pdf, 23.07.03
- Eurostat, (2002): *Panorama of the European Union. Business in candidate countries. Facts and figures*, European Commission
- Fassmann, Heinz & Münz, Rainer: "*EU Enlargement and Future East-West Migration*" i "*Migration Challenges in Central and Eastern Europe*", 2002 Review, FN
- Fidrmuc, J.; Mundcsenk, S.; Traistaru, I. & von Hagen, J.: "*European Union Enlargement: Economic Consequences and Perspectives for the European Union*", Center for European Integration Studies, University of Berlin
- Funck, Bernard & Pizzati, Lodovico Ed. (2002): *Labor, Employment, and Social Policies in the EU Enlargement Process. Changing Perspectives and Policy Options.*, World Bank, Washington D.C.
- International Organization for Migration IOM (1998): "*Migration Potential in Central and Eastern Europe*", udført af Claire Wallace (Institute for Advanced Studies, Vienna) og Paul Lazarsfeld (Gesellschaft für Sozialforschung, Vienna)
- Kunz, J. (2002): "*Labour Mobility and EU Enlargement – a review of current trends and debates*", DWP
- LABORSTA, ILO på <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>
- Langewiesche, R. & Lubyova, M.: "*Migration, mobility and the free movement of persons: an issue for current and future EU members*", ETUI, Transfer 3/2000

- LO ugebrevet A4 d. 19/8-02: *"Den ukendte faktor fra øst"* af Noa Redington
- OECD (2001): *International Mobility of the Highly Skilled*
- Oxford Research (2003): *Til- og fravalg af Danmark: En undersøgelse af udenlandske videnarbejderes holdninger til ekspatriering og Danmark*, VTU
- Piracha, M. & Vickerman, R.: *"Immigration, Labour Mobility and EU Enlargement"*, Department of Economics, University of Kent
- PLS RAMBØLL Management (1999) for Nordisk Ministerråd: *"Barrierer for en proaktiv arbejdsformidlingsindsats"*
- Saxenian, AnnaLee: *Brain Circulation. How High-Skill Immigration Makes Everyone Better Off*, The Brookings Review, Vinter 2002 Vol. 20 Nr. 1, pp. 28-31
- Straubhaar, Thomas: *"Migration Policies and EU Enlargement"*, INTERECONOMICS, Juli/August 2001
- Ugebrevet A4: Gallup (2002), *"Survey in Poland about EU"*

Bilagsrapport: Indholdsfortegnelse

I tilknytning til dette notat er der udarbejdet en omfattende bilagsrapport. Notatet har følgende indhold:

Bilag A indeholder vores analyse af den forventede migration fra Polen til Danmark som følge af udvidelsen, med særlig henblik på ingeniører og metalarbejdere. Bilaget beskriver de beregninger der ligger til grund for de estimater, der præsenteres i dette notat.

Bilag B indeholder en beskrivelse af spørgeskemaanalysernes metode, samt de spørgeguides, der er anvendt ved spørgeskemaundersøgelserne i Polen.

Bilag C indeholder en kortfattet afrapportering på scenarielværkstedet.

Bilag D, E og F indeholder case-analyserne af hhv. Tyskland, USA og Canada.

Det sidste bilag, **Bilag G**, indeholder tabeller med frekvenser fra de tre spørgeskemaundersøgelser.



PLS RAMBØLL Management A/S

Olof Palmes Allé 20
DK-8200 Århus N
Danmark
Tlf. 8944 7800
Fax 8944 7833
www.pls-ramboll.com
pls@pls-ramboll.com
CVR nr. DK 60 99 79 18

Nørregade 7A
DK-1165 København K
Danmark
Tlf. 3397 8200
Fax 3397 8233

Rue de Crayer 5
B-1000 Brussels
Belgien
Tlf. +32 2 649 9983
Fax +32 2 649 0188

PLS RAMBØLL Management GmbH
Kieler Strasse 303 A
D-22 525 Hamburg
Tyskland
Tlf. +49 40 5480 910
Fax +49 40 5480 9119
HRB 76096

Berliner Strasse 27
D-13 507 Berlin
Tyskland
Tlf. +49 30 233 634 49/50

PLS RAMBØLL Management AB

Österlånggatan 18
SE-11131 Stockholm
Sverige
Tlf. +46 8 568 494 40
Fax +46 8 568 494 44
Org. nr. 556610-4724