




VÆKST I EN ÅBEN VERDEN

TILTRÆKNING AF ARBEJDSKRAFT, INVESTERINGER OG SAMHANDEL



Møde i Vækstforum
den 15. – 16. april 2010

REGERINGEN





VÆKST I EN ÅBEN VERDEN

TILTRÆKNING AF ARBEJDSKRAFT, INVESTERINGER OG SAMHANDEL

Møde i Vækstforum
den 15. – 16. april 2010

REGERINGEN



Vækst i en åben verden – arbejdskraft, investeringer og samhandel

Indledning og sammenfatning – Danmark skal gribe de globale muligheder

Globaliseringen betyder voksende verdenshandel, flere investeringer på tværs af landegrænser og mere mobil arbejdskraft. Udviklingen giver nye muligheder, både for virksomhederne, for den enkelte og for samfundet. Men den internationale konkurrence om talenterne, de gode job og kunderne bliver samtidig skarpere, ligesom en række lande – også Danmark – i de kommende år vil opleve, at der bliver færre i den arbejdsdygtige alder. Der er derfor behov for at sætte fokus på, hvordan danske virksomheder og Danmark som samfund bedst kan ruste sig til vækst i en åben verden.

Vi skal blive bedre til at tiltrække og fastholde højt kvalificeret arbejdskraft og investeringer, og vi skal blive bedre til at gøre os gældende på eksportmarkederne. Vi skal nedbryde de barrierer, der i dag forhindrer os i at høste de fulde gevinster af globaliseringen.

Vi skal være bedre til at tiltrække og fastholde højt kvalificeret arbejdskraft

En betydelig del af globaliseringen består i en øget mobilitet af arbejdskraft på tværs af landegrænserne.

Udenlandske videnarbejdere giver adgang til nye kvalifikationer, viden om teknologi og organisationsformer. De har ofte et godt netværk i andre lande, hvilket styrker afsætningsmuligheder og spredning af viden. Derved supplerer de den indenlandske arbejdskraft og bidrager til væksten både i den enkelte virksomhed og i samfundet.

For Danmark er der omtrent balance mellem ind- og udvandringen af højt kvalificeret arbejdskraft. Men andre lande, også nogle af de nordiske lande, formår at tiltrække en større nettoindvandring af højt kvalificeret arbejdskraft.

Regeringen har i de senere år gjort det nemmere for udenlandsk arbejdskraft at komme hertil. Men i takt med at den internationale konkurrence om talenterne skærpes, er der løbende behov for at vurdere, om det er tilstrækkeligt attraktivt at arbejde og bo i Danmark.

En konkurrenceparameter er beskatningen af arbejdsindkomst. Danmark har en gunstig skatteordning for udenlandske eksperter og forskere med særlig lav beskatning i op til fem år. Og med skattereformen er skatten på den sidst tjente krone nu omtrent nede på samme niveau som hos vores nærmeste konkurrenter, hvilket styrker mulighederne for at tiltrække og fastholde højt kvalificeret arbejdskraft.

Hvis udenlandske eksperter skal vælge Danmark som arbejdsland og forblive her i en årrække, forudsætter det ofte, at den medfølgende familie også finder sig

godt tilrette. Faktorer som jobmuligheder for ægtefællen og attraktive uddannelsstilbud til børnene er derfor også væsentlige i konkurrencen om arbejdskraft.

Danmark skal være mere attraktivt som investeringsland

Udenlandsk ejede virksomheder i Danmark, har typisk en højere produktivitet end tilsvarende danske virksomheder. Investeringer fra udlandet bidrager dermed til den økonomiske vækst. Det sker ofte gennem at tilføre ny teknologi, ny viden og nye produkter.

Der er omtrent balance mellem ind- og udadgående investeringer til og fra Danmark. Danmark tiltrækker dog relativt færre investeringer end flere andre små, velstående lande, fx Sverige og Nederlandene. Det peger på, at der kan være et uudnyttet potentiale i form af yderligere gevinster fra udenlandske investeringer.

Der er også videntunge job, der flytter ud af Danmark. Danmark er sammen med Irland og Storbritannien de europæiske lande, hvor flest firmaer udflytter FoU-aktiviteter.

Mange rammevilkår spiller en rolle for virksomhedernes lokaliseringsbeslutning. Blandt de væsentlige er veluddannet arbejdskraft, attraktive vidensmiljøer, selskabsskat, effektiv erhvervsregulering og en sund samfundsøkonomi.

Regeringen har gennem de senere år bragt selskabsskatten ned på niveau med gennemsnittet i EU. Det er en international tendens, at selskabsskattesatsen er sat ned over tid, og presset på selskabsbeskatningen kan meget vel fortsætte i de kommende år. Danmark har desuden en relativt veluddannet arbejdsstyrke, men mange lande haler ind på os, og mange af vores højtuddannede er ansat i den offentlige sektor.

Danske virksomheders eksport – uudnyttede muligheder på nye vækstmarkeder

International arbejdsdeling indebærer klare velstandsgevinster for alle implicerede lande. Danmark er traditionelt et meget åbent land med en betydelig eksport.

Den danske eksport har en stor andel af tjenesteydelser, især søtransport. Eksport af varer spiller til gengæld en noget mindre rolle end i de lande, vi normalt sammenligner os med. Det kan være tegn på, at der er et uudnyttet potentiale for vareeksport.

Nærmarkederne har stor betydning for den danske eksport. Det mønster har ikke ændret sig, selv om Europa udgør en stadig mindre del af den globale økonomi. Det kan være en udfordring, når den største del af væksten i verdensøkonomien fremover kan forventes uden for Europa.

Danske lønstigninger har i en årrække ligget over udlandets, samtidig med at den danske produktivitetsudvikling har været relativt svag. Den svækkede lønkonkurrenceevne kan være en del af forklaringen på det uudnyttede eksportpo-

tentiale. Den danske erhvervsstruktur med forholdsvis mange små og mellemstore virksomheder kan også spille en rolle.

Vi skal udbrede kendskabet til Danmarks styrker og kompetencer

For at få mest muligt ud af gode rammevilkår er det nødvendigt, at udenlandske aktører har et stærkt og positivt kendskab til Danmark. Det er en væsentligt tværgående konkurrenceparameter for Danmark som attraktivt arbejds- og investeringsland og for danske virksomheder på eksportmarkederne.

I dag er der ikke et tilstrækkeligt kendskab til de danske rammevilkår, som på nogle områder hører til i den internationale top. Fx har Danmark et godt forretningsklima og et fleksibelt arbejdsmarked.

Regeringen har allerede taget en række initiativer til at styrke den globale markedsføring af Danmark. Der kan være behov for at overveje, hvordan kendskabet til Danmark kan øges yderligere.

Til debat: Åbenhed for arbejdskraft, investeringer og samhandel

- Kan vi lægge en mere offensiv strategi for at tiltrække og fastholde højt kvalificeret arbejdskraft?
- Hvordan kan vi gøre det mere attraktivt at investere og skabe højproduktive arbejdspladser i Danmark?
- Hvad er barriererne for, at danske virksomheder udnytter deres eksportpotentiale på fjernmarkederne og nærmarkederne?
- Hvordan kan vi udbrede kendskabet til Danmarks styrker og kompetencer?

1. Tiltrækning af højt kvalificeret arbejdskraft

Et stort og kvalificeret udbud af arbejdskraft er en helt central vækstfaktor. Højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft kan yde et værdifuldt bidrag til dansk økonomi. Det skyldes, at udenlandske eksperter giver adgang til ny viden, teknologi, organisationsformer og netværk. Det øger den gennemsnitlige produktivitet og dermed væksten, både i den enkelte virksomhed og i samfundet generelt.

En ny undersøgelse bekræfter, at der er positive vækstbidrag fra virksomheder med udenlandske eksperter, bl.a. via en afsmittende effekt på produktiviteten og lønnen for andre ansatte i virksomheden¹. Hertil kommer, at en øget tilgang af udenlandske eksperter bidrager til et større arbejdsudbud og under en konjunkturopgang kan mindske problemer med mangel på arbejdskraft.

Som udgangspunkt kan det derimod ikke forventes, at højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft i væsentlig omfang vil styrke de offentlige finanser. Indvandring af højt lønede beskæftigede, der kun i begrænset omfang trækker på offentlige serviceydelser, kan dog levere et vist bidrag.

Indvandring af højt kvalificeret arbejdskraft

De danske indvandringsregler er de senere år ændret, så det er blevet lettere at komme hertil for at arbejde, især for højt kvalificeret arbejdskraft.

Det er vanskeligt at give et præcist billede af udviklingen i antallet af højt kvalificerede udenlandske medarbejdere i Danmark. Det samme gælder spørgsmålet om, hvorvidt vi samlet set tiltrækker eller afgiver denne type arbejdskraft. Der er ofte begrænset statistik om kvalifikationsniveauet hos den udenlandske arbejdskraft, og begrebet "højt kvalificeret" kan afgrænses på forskellig vis.

Overordnet er vurderingen, at der er balance mellem ind- og udvandringen af højt kvalificeret arbejdskraft, hvormed vandringerne i høj grad er udtryk for udveksling af viden. Men der kan være tegn på begrænset "brain drain" fra Danmark af visse grupper, fx personer med ph.d.-grad og naturvidenskabeligt uddannede.²

En undersøgelse vedrørende starten af årtiet tydede på, at ikke blot engelsktalende lande, men også nogle af de andre nordiske lande, i højere grad end Danmark var i stand til at tiltrække en større (netto)indvandring af personer med videregående uddannelse³. Der foreligger ikke nyere internationale, sammenlignelige statistikker. OECD har for nylig peget på Danmark som et eksempel på et land, der i de senere år har gjort meget for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft.

1 N. Malchow-Møller, J. R. Munch og J. Rose Skaksen: Do Foreign Experts Increase the Productivity of Domestic Firms. November 2009, Preliminary.

2 Svend T. Jespersen m.fl.: Brain Drain eller Brain Gain?, SFI 2007.

3 OECD, International Migration Outlook 2006.

En analyse, der belyser vandrings tilbøjeligheden for personer beskæftiget med forskning eller forskningslignende arbejde, viser, at nettoindvandringen gennem de sidste ti år stort set har været nul for denne gruppe.⁴

Analysen finder bl.a. følgende træk ved udenlandske forskere i Danmark:

- De har oftere en sundheds- eller naturvidenskabelig baggrund end danske forskere. En relativ stor andel af de udenlandske forskere er ansat på hospitaler og videregående uddannelsesinstitutioner, mens de er underrepræsenteret blandt rådgivende ingeniører, arkitekter m.fl.
- To tredjedele kommer fra vestlige lande, især Tyskland, Storbritannien eller Sverige.
- Forskere er langt mere tilbøjelige til at ind- og udvandre end resten af befolkningen. Vandrings tilbøjeligheden for danske forskere har dog været fallende siden 2000.

Til debat: Hvad er potentialet i at tiltrække flere udenlandske eksperter?

- Kan vi lægge en mere offensiv strategi for at tiltrække udenlandske eksperter?
- Er bestemte typer af arbejdskraft specielt interessante i et vækstperspektiv?

Rammevilkår for tiltrækning af højt kvalificeret arbejdskraft

Mange personlige forhold har betydning for, hvor den enkelte vælger at arbejde. Tilbøjeligheden til at vandre er større blandt yngre end blandt ældre, blandt enlige end blandt personer med familie osv. Hertil kommer en række rammevilkår, der i større eller mindre grad kan påvirkes.

Nogle vilkår har betydning for muligheden for at *tiltrække* højt kvalificeret arbejdskraft. Det gælder bl.a.:

- Adgang til at arbejde i Danmark
- Overskuelige procedurer for at søge arbejdstilladelse mv.
- Kendskabet til Danmark

Andre vilkår har betydning for både muligheden for at *tiltrække* og *fastholde* den kvalificerede arbejdskraft. Centralt er her:

- Den økonomiske gevinst ved at arbejde i Danmark. I denne vurdering indgår løn og skatteforhold, offentlig service, leveomkostninger samt karrieremuligheder.

⁴ Analysen omfatter lønmodtagere på højeste færdighedsniveau i ikke-biologiske grene af naturvidenskab, arbejde inden for medicin, farmaci og biologiske grene af naturvidenskab, undervisning og forskningstilrettelæggelse med stillingsbetegnelse professor, docent, lektor, adjunkt mv. samt ledere af forskning og udvikling. Gruppen består både af personer, der udfører forskning i traditionel forstand, og forskningslignende arbejde, fx produktudvikling. M. Junge og R. H. Jacobsen: Analyse af international forskermobilitet – beskrivende analyser, CEBR, december 2009.

Endelig er der en række rammevilkår, der især har betydning for, hvor længe den internationale medarbejder kan *fastholdes*. Det drejer sig bl.a. om mulighederne for medfølgende ægtefælle og børn:

- Jobmuligheder, netværk og integrationstilbud for ægtefæller
- Uddannelsesmuligheder for børn
- Jobmuligheder for internationale studerende

Regeringen har på alle de ovennævnte områder taget en række initiativer med henblik på at styrke tiltrækning og fastholdelse af højt kvalificeret arbejdskraft.

Adgang til det danske arbejdsmarked

Statsborgere fra Norden og hele EU/EØS-området – inkl. de nye øst- og central-europæiske EU-lande – har fri adgang til det danske arbejdsmarked.

Borgere fra andre lande kan som hovedregel kun få adgang til det danske arbejdsmarked, hvis beskæftigelses- eller erhvervsmæssige hensyn taler for det. En række særlige ordninger – bl.a. positivlisten, beløbs- og green card-ordningen – giver let adgang til dele af arbejdsmarkedet for de personer, der opfylder betingelserne, jf. boks 1.

Boks 1. Adgangen til det danske arbejdsmarked for borgere uden for EU og Norden

Beløbsordningen betyder, at udlændinge, som er tilbudt et job med en årsløn over 375.000 kr. har særlig let adgang til det danske arbejdsmarked.

Positivlisten giver adgang til erhverv, hvor der er mangel på kvalificeret arbejdskraft. Personer uddannet inden for et af disse erhverv har særlig let adgang til det danske arbejdsmarked. For at en stilling kan optages på positivlisten er der krav om, at det uddannelsesmæssige niveau mindst skal være som professionsbachelor (fx sygeplejerske).

Koncernordningen gør det muligt for ansatte i en virksomhed i udlandet at blive udstationeret i virksomhedens danske datter-, søster-, moderselskab eller lignende i en periode

Green card-ordningen giver en udlænding mulighed for at søge job og arbejde i Danmark. En opholdstilladelse efter green card-ordningen gives efter en individuel vurdering på baggrund af et pointsystem. Pointene tildeles efter fem kriterier: Uddannelse, sprogfærdigheder, arbejdserfaring, tilpasningsevne (uddannelses- eller beskæftigelsesmæssig erfaring fra EU/EØS-land) og alder.

Forskere har adgang til det danske arbejdsmarked, forudsat at der er forskningsmæssige grunde til, at udlændingen skal udføre arbejdet. Ansøgeren skal kunne fremvise konkret jobkontrakt.

For alle de nævnte ordninger gælder, at ansøgeren kan medbringe ægtefælle og børn, forudsat at familien kan forsørge sig selv. Ægtefællen har ret til at arbejde. Som hovedregel giver disse ordninger arbejdstilladelse i op til tre år med mulighed for forlængelse med fire år.

Reglerne for ordningerne er blevet lempet i flere omgange, senest som led i aftalen om en Jobplan fra 2008, der bl.a. indebærer en sænkning af indkomstgrænsen i

beløbsordningen fra 450.000 kr. til 375.000 kr., udvidelse af positivlisten med personer med mellemlange videregående uddannelser eller bachelorniveau samt en væsentlig omlægning af green card-ordningen.

I de senere år har der været en markant stigning i brugen af ordningerne. I 2009 er der således givet i alt mere end 3.500 tilladelser, mens det før 2006 var under 1.000 årligt. Det er dog ikke alle tilladelser, der anvendes.

Udenlandske arbejdstagere, der vil etablere sig i Danmark, skal igennem mange myndigheder og en række administrative procedurer. Undersøgelser viser, at dette er en barriere for tiltrækning og rekruttering af kvalificeret udenlandsk arbejdskraft.⁵

Nem myndighedsindgang - Århus kommune

Udenlandske arbejdstagere skal gennem en række myndigheder og administrative procedurer, når de skal bosætte sig og arbejde i Danmark. Det gælder arbejdstilladelse/registreringsbevis, personnummer, skattekort, sundhedskort mv. Dette udgør ifølge en række undersøgelser en af de største barrierer for en effektiv og smidig rekruttering.

Enkelte kommuner og regionale statslige myndigheder har taget initiativer til at samle servicen til udenlandske statsborgere ét sted, hvor udenlandske borgere kan få ordnet de mest relevante papirer og ansøgninger – one-stop-shop.

Fx har Århus Kommune i samarbejde med Århus Universitet, SKAT og Statsforvaltningen, etableret International Community som one-stop-shop. Shoppen samler relevant sagsbehandling og alle myndigheder ét sted, når udenlandske arbejdstagere og deres familier ankommer og bosætter sig i Århus Kommune eller omegn. Målet er at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft og udvikle Århus som en by, der er attraktiv for udenlandsk arbejdskraft.

I shoppen kan man få hjælp til EU-registreringsbevis, personnummer, sygesikring, skattekort, praktiske informationer om Århus og Århus Kommune, samt introduktion til det internationale netværk i Århus-området.

Økonomiske incitamentter til at arbejde i Danmark

Skatteforhold har betydning både for, hvor attraktivt det er at komme til Danmark og for, hvor længe man ønsker at blive. Skatten skal ses i sammenhæng med den offentlige service mv., som der er adgang til, når man bor og arbejder i Danmark.

OECD vurderede før skattereformen, at den samlede pakke af indkomst, offentlige velfærdsydelser og skattebetaling i Danmark er økonomisk attraktiv for personer med en indkomst omkring gennemsnittet. Skattereformen bidrager til, at pakken bliver endnu mere attraktiv for højtuddannede med en indkomst omkring og over gennemsnittet.

⁵ Udarbejdet af Deloitte til brug for arbejdet i den tværministerielle Task Force til identifikation og forenkling af barrierer ved rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, november 2008.

Fakta om Forårspakke 2.0

Forårspakke 2.0 indebærer bl.a., at mellemskatten afskaffes og indkomstgrænsen for topskat forhøjes. Antallet af topskatteydere reduceres med omkring 350.000 personer fra knap 940.000 personer til knap 590.000 personer.

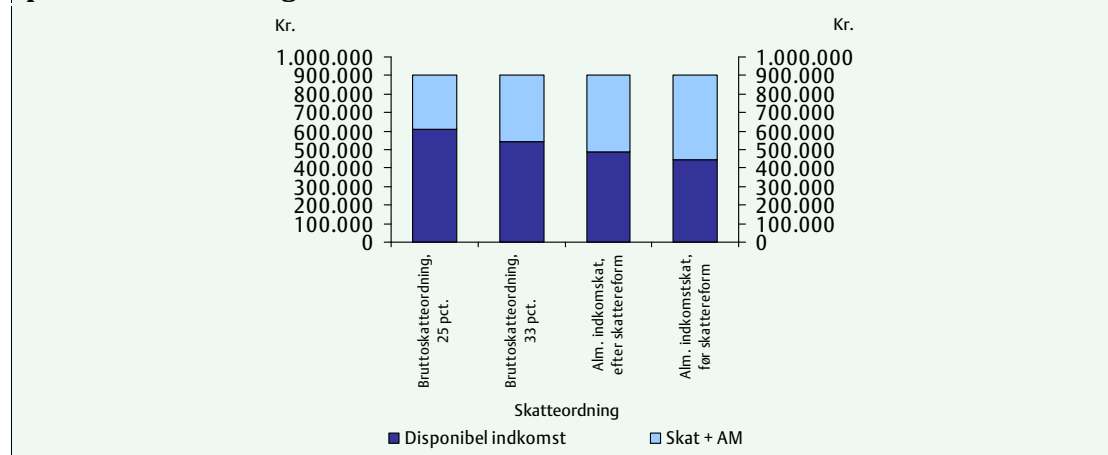
De fleste fuldtidsbeskæftigede vil som følge af reformen højst skulle betale en marginalskat efter arbejdsmarkedsbidrag på 42,3 pct., mens marginalsatten for de højeste indkomster sænkes til 56 pct. inkl. arbejdsmarkedsbidrag.

Hovedelementer i reformen vedrørende skatten på arbejde:

- Bundskatten nedsættes med 1½ pct.-enheder
- Mellemskatten på 6 pct. afskaffes
- Topskattegrænsen forhøjes med 54.400 kr. (2009-niveau) i forhold til indkomstgrænsen, der er gældende i 2009 og 2010.
- Skatteloftet sænkes fra 59 pct. til 51,5 pct.
- Der indføres en grøn check på 1.300 kr. til personer, der er fyldt 18 år og på 300 kr. pr. barn (for maks. 2 børn).

Forskere og nøglemedarbejdere har desuden mulighed for at blive omfattet af lempelig beskatning i bruttoskatteordningen. Det er et krav, at nøglemedarbejdere har en månedsløn på mindst 70.000 kr. (2009-niveau). I stedet for den almindelige indkomstbeskatning kan de pågældende medarbejdere vælge at lade sig beskatte med 25 pct. af bruttoindkomsten i op til 3 år eller (fra 2008 som led i Jobplanen) med 33 pct. i op til 5 år.

Figur 1.1 Skat og disponibel indkomst for nøglemedarbejdere med lønindkomst på 900.000 kr. årligt



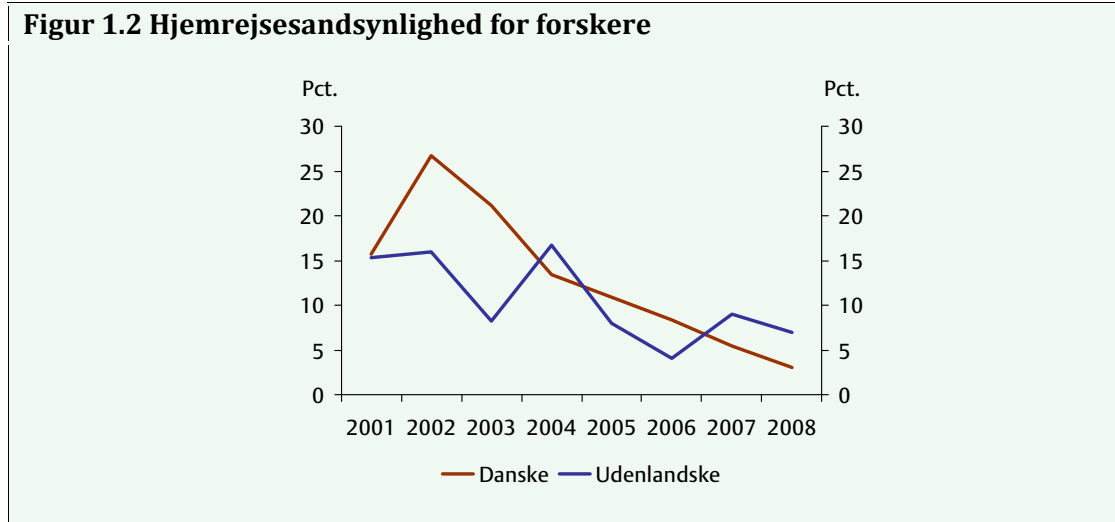
Anm.: Vedrører boligejer. Efter skattereform er beregnet med 2011-skattesatser.

Kilde: Egne beregninger på Lovmodellens Familietypemodell.

Skattereformen har indsnævret forskellen mellem den almindelige indkomstbeskatning og bruttoskatteordningen væsentligt. For en person på 33 pct. brutto-skat vil overgangen til almindelig beskatning efter fem år derfor kun betyde en ret moderat skattestigning. Forskellen mellem 25 pct.-ordningen og den almindelige skat er derimod fortsat relativ stor, jf. figur 1.1.

For udenlandske forskere er genudvandringsmønstret påvirket af bruttoskatteordningen, idet der er en klart forøget sandsynlighed for genudvandring efter 3 år, hvor muligheden for bruttoskat på 25 pct. ophører. Der er imidlertid tegn på, at udenlandske forskere i gennemsnit bliver længere tid i Danmark, end danske forskere bliver i udlandet, jf. figur 1.2.

Figur 1.2 Hjemrejsesandsynlighed for forskere



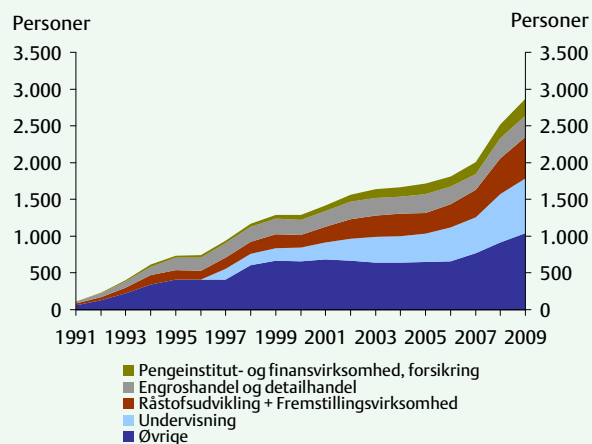
Anm.: Sandsynligheden for, at danske forskere udrejst i 2000 vender tilbage, og at udenlandske forskere indrejst i 2000 rejser ud igen.

Kilde: M. Junge og R. H. Jacobsen, Analyse af international forskermobilitet – beskrivende analyser, CEBR, december 2009.

Skattereformen betyder, at nedgangen i disponibel indkomst for nøglemedarbejderen, når bruttoskattemuligheden bortfalder, er væsentligt mindre end før skattereformen. Det øger muligheden for at fastholde medarbejderen.

Bruttoskatteordningen er ændret flere gange siden indførelsen i 1991, bl.a. er reglerne for efterbeskatning lempet. Anvendelsen af ordningen har været stigende, og den blev i 2009 anvendt af lidt under 3.000 personer fordelt på ca. 800 virksomheder. Der er ingen branchemæssige begrænsninger på ordningen, og ansatte i en lang række brancher anvender ordningen. Det gælder dog især undervisning og fremstillingsvirksomhed, jf. figur 1.3.

Figur 1.3 Ansatte under bruttoskatteordningen fordelt på brancher



Anm.: Øvrige omfatter bl.a. transport, kommunikation, liberale tjenesteydelser, sundhed, kultur og sport. I 2009 var 152 personer under bruttoskatteordningen ansat i sportsklubber.

Kilde: Skatteministeriet.

Tiltrækning og fastholdelse af udenlandske talenter

I en større international IT-koncern lokaliseret i Danmark er man afhængig af adgang til kompetent arbejdskraft med den rette sammensætning af kvalifikationer og specialviden.

De udenlandske medarbejdere i virksomheden møder dog ofte barrierer, der modvirker et længere ophold i Danmark. Af virksomhedens ansatte er ca. en tredjedel udlændinge, heraf 20-30 personer på bruttoskatteordningen for nøglemedarbejdere. Virksomheden påpeger, at de udenlandske medarbejdere ofte vælger at rejse, når de har været i Danmark op imod tre år.

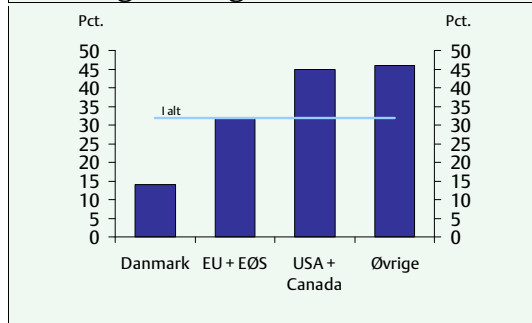
Det fremhæves endvidere, at det tager tid, før en medarbejder har tilegnet sig den viden, der er nødvendig for at være fuldt produktiv i jobbet, hvorfor virksomheden ville opnå en bedre udnyttelse af specialisternes kompetencer, hvis de kunne fastholde medarbejdere i flere år".

Andre vigtige rammevilkår

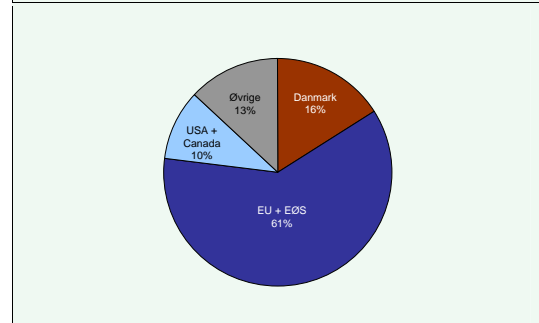
Mulighederne for job og uddannelse for medfølgende ægtefæller og børn har stor betydning for, om Danmark er et attraktivt arbejdsland sammenlignet med andre lande.

En stor del af de højt kvalificerede udenlandske medarbejdere medbringer en ægtefælle. På bruttoskatteordningen gør det sig gældende for op imod halvdelen af dem, der kommer fra USA og andre lande uden for EU/EØS-området. For personer på bruttoskatteordningen, som kommer fra EU/EØS-landene, er det ca. hver tredje, der har en ægtefælle med, jf. figur 1.4.

Figur 1.4 Andel personer på bruttoskatteordning med medfølgende ægtefælle



Figur 1.5 Personer på bruttoskatteordning fordelt efter nationalitet



Anm.: Fig. 1.4 omfatter ægtefæller uden dansk statsborgerskab.
 Kilde: Egne beregninger på 33,3 pct. stikprøve af befolkningen.

Borgere fra EU/EØS-landene udgør op imod to tredjedele af personerne brutto-skatteordningen, jf. figur 1.5.

En del internationale studerende afslutter en uddannelse i Danmark. De har mulighed for at blive i Danmark i op til seks måneder og søge job efter afsluttet studium. Studerende har også mulighed for at arbejde ved siden af deres studier.

Såfremt vi bliver bedre til at fastholde de internationale studerende i Danmark efter endt uddannelse, kan der opnås et værdifuldt bidrag af kompetent arbejdskraft. Det kan ske ved allerede i studietiden at arbejde målrettet for at fastholde dem i Danmark, fx ved at etablere praktikophold på virksomheder.

Internationale studerende som brobyggere til nye markeder

En dansk virksomhed, der leverer materialer til det nordeuropæiske marked for byggevarer, har igennem de seneste år samarbejdet med en større dansk uddannelsesinstitution med henblik på at etablere praktikophold for internationale studerende. Virksomheden understreger, at det er et aktiv for dem at have de internationale studerende i et halvt år på prøvetid. På den måde kan de se, om vedkommende passer ind i kulturen.

Virksomheden har modtaget internationale studerende fra blandt andet Kina, Polen og Ungarn. Erfaringen er, at praktikforløbet bygger bro til nye markeder, og at den studerende dermed kan spille en rolle som kulturelt og sprogligt bindeled mellem virksomheden og dens potentielle udenlandske samarbejdspartnere.

Fra andre sider påpeges det dog, at det kan være en bureaukratisk og bøvlet proces at søge om opholds- og arbejdstilladelse efter endt uddannelse i Danmark, da der i nogle tilfælde er tale om et kompliceret pointsystem og en langsommelig ansøgningsproces. Der kan gå lang tid, fra den studerende søger om tilladelsen, til vedkommende rent faktisk står med tilladelsen i hånden.

Der er allerede – bl.a. i Jobplanen fra 2008 – taget en række initiativer, der styrker indsatsen for international rekruttering.

Initiativerne omfatter både øget fokus på markedsføring af Danmark som arbejdsland og en bedre service til virksomheder og arbejdssøgende.

Blandt initiativerne er etablering af tre rekrutteringsenheder – Workindenmark – der skal bistå virksomheder med at rekruttere og fastholde udenlandske arbejdstagere og hjælpe udenlandske arbejdstagere i Danmark med at finde job (bl.a. ægtefæller, jobskifttere og internationale studerende). Der er etableret én samlet indgang på internettet om international rekruttering – www.workindenmark.dk – hvor virksomheder og udenlandske arbejdstagere kan finde relevant viden om international rekruttering og Danmark som arbejdsland.

Der er blevet lettere adgang til skattekort og indført "familiepakker" med integrationstilbud til hele familien. Familiepakkerne omfatter bl.a. forsøg med værtsprogrammer, hvor familien får tilknyttet en vært, der bl.a. kan hjælpe med at introducere familien til lokalsamfundet og foreningslivet. Der er desuden oprettet et nationalt netværk for udenlandsk arbejdskraft, der bl.a. rådgiver lokale myndigheder og virksomheder om fastholdelsesaktiviteter og netværksdannelse.

Der er i år gennemført tiltag, der gør det nemmere at tilvejebringe de nødvendige pladser på internationale skoler og gymnasier, og der er brug for fortsat fokus på dette område.

Til debat: Er Danmark et tilstrækkeligt attraktivt sted at arbejde for de højt kvalificerede? Hvordan bliver vi bedre til at fastholde udenlandske eksperter og studerende i Danmark?

- Er der unødvendige formelle barrierer for den kvalificerede arbejdskraft?
- Kan der skabes bedre overblik over offentlige regler og eksisterende værktøjer, som fx www.workindenmark.dk?
- Hvordan kan vi skabe bedre rammer for medfølgende børn og ægtefæller?
- Kan vi komme længere med personlig vejledning eller velkomstpakker for arbejdstilladelse, personnummer, skattekort og sygesikringsbevis?

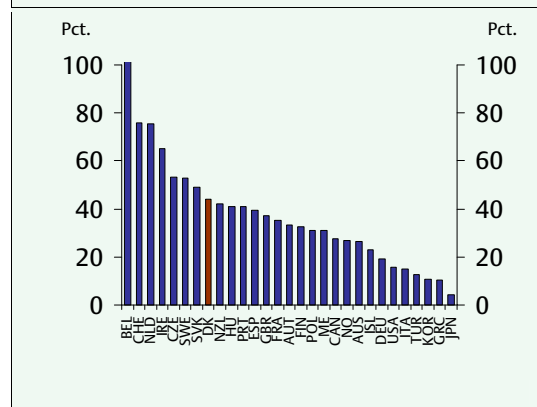
2. Danmark som attraktivt investeringsland

I takt med globaliseringen vælger et stigende antal virksomheder også at placere produktionen uden for landets grænser gennem etablering, investering eller opkøb i udlandet (Direkte Udenlandske Investeringer – FDI).

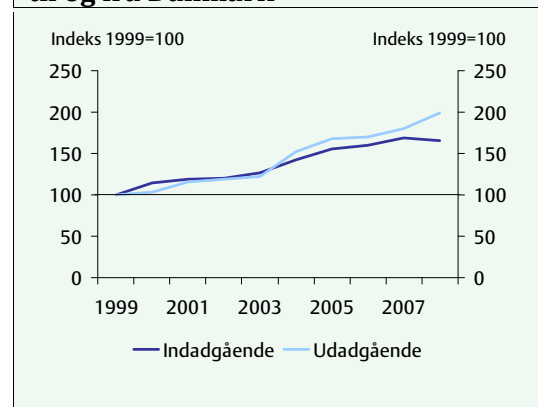
Udenlandske investeringer foretages først og fremmest med henblik på at styrke den enkelte virksomheds værditilvækst. Når udenlandske virksomheder investerer i et andet land, kan det imidlertid også bidrage positivt til den økonomiske vækst i det pågældende land. Udenlandske virksomheder kommer ofte med ny teknologi, ny viden og nye produkter. Samtidig kan de øge konkurrencen og dermed have en positiv afsmitning på præstationen blandt de øvrige virksomheder.

Som i de fleste små velstående lande ligger Danmarks beholdning af indadgående investeringer over gennemsnittet for OECD. Danmark ligger imidlertid efter flere af de lande, vi normalt sammenlignes med, jf. figur 2.1. Det kan være udtryk for, at vi ikke udnytter vores fulde investeringspotentiale.

Figur 2.1 Beholdning af indadgående investeringer, 2008



Figur 2.2 Udviklingen i beholdningen af direkte udenlandske investeringer til og fra Danmark



Anm.: Direkte udenlandske investeringer (FDI) omfatter i opgørelsen investeringer, hvor investor har en egenkapitalbesiddelse eller stemmerettighedsbesiddelse på minimum 10 pct. eller på anden vis har væsentlig indflydelse på virksomheden. Investeringerne omfatter egenkapital, geninvestering af optjent overskud samt kort- eller langsigtet koncernudlån. Porteføljeinvesteringer indgår således ikke.

Kilde: FN, World Investment Report 2008.

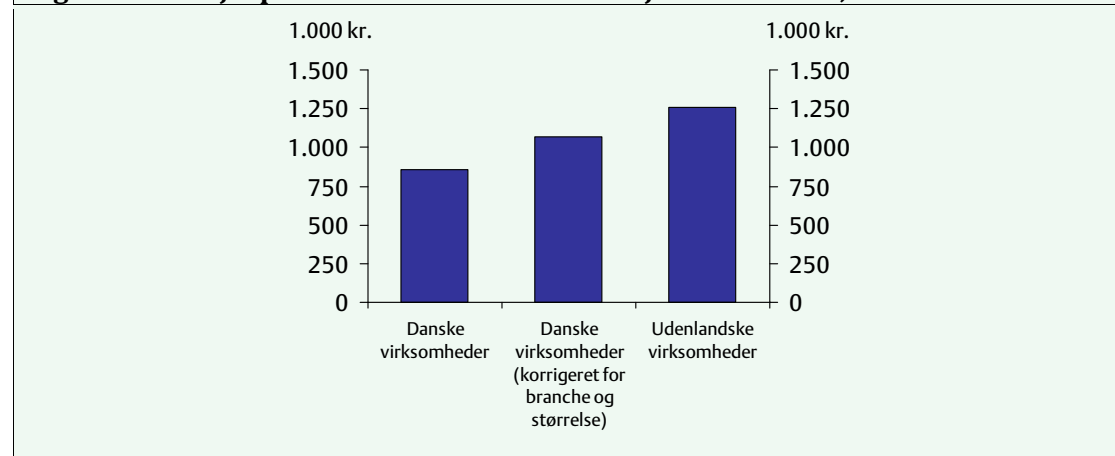
Der er omtrent balance mellem ind- og udadgående investeringer til og fra Danmark, jf. figur 2.2. Det afgørende i et vækstperspektiv er imidlertid, hvordan disse strømme samlet set påvirker værdiskabelsen i Danmark. Bidrager de til at øge antallet af højproduktive arbejdspladser i Danmark?

Historisk har dansk erhvervsliv taget aktiv del i den internationale arbejdsdeling, og det har leveret markante vækstbidrag. Forholdsvis lavproduktive jobfunktioner i eksempelvis tekstilindustrien er udflyttet til lavtlønslande og erstattet af nye arbejdspladser, der ligger højere i værdikæden. Det er en central udfordring at fortsætte den-

ne udvikling, så de job, der er nedlagt under krisen, erstattes af andre og mere produktive arbejdspladser.

De arbejdspladser, udenlandske virksomheder etablerer i Danmark, har typisk en højere produktivitet end tilsvarende danske arbejdspladser, jf. figur 2.3.

Figur 2.3 Arbejdsproduktivitet i udenlandsk ejede selskaber, 2007



Anm.: Arbejdsproduktiviteten er værditilvækst (omsætning minus vareforbrug) per ansat. Opgørelsen omfatter ikke virksomheder inden for energi- og vandforsyning, jernbane- og busdrift, havne, pengeinstitutter og finansieringsvirksomhed samt almennyttige boligselskaber.

Kilde: Egne beregninger på Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedsdatabase.

Antallet af udenlandsk ejede virksomheder er beskedent, men der er tale om store virksomheder, der fylder forholdsvis meget i dansk økonomi. De udenlandsk ejede virksomheder står for lidt over 19 pct. af beskæftigelsen i den private sektor, og andelen har været stigende gennem en årrække. Det er udtryk for, at nogle udenlandske virksomheder har fundet det attraktivt at placere højproduktive arbejdspladser i Danmark.

Der er dog også højproduktive og videnstunge job, der flytter ud af Danmark. Danmark er sammen med Irland og Storbritannien de europæiske lande, hvor flest firmaer udflytter FoU-aktiviteter. Blandt de danske forskningsaktive virksomheder har knap hver tiende udflyttet FoU-aktiviteter til udlandet i perioden 2001-2006, jf. tabel 2.1.

Tabel 2.1 Udflytning af jobfunktioner fra Danmark, 2001-2006

	Alle virksomheder	Forskningsaktive virksomheder
	----- Pct. af virksomhederne -----	
Kerneaktiviteter	9,7	20,6
FoU	3,0	8,4
Ingeniøropgaver	3,6	7,7

Anm.: Tabellen viser andelen af hhv. forskningsaktive virksomheder og alle virksomheder, der har angivet, at den pågældende funktion er blevet udflyttet i perioden 2001 til 2006.

Kilde: Økonomi- og Erhvervsministeriet 2008: Danmark på de globale markeder.

Det er ikke i sig selv problematisk, at mere videntunge aktiviteter bliver en del af globaliseringen og flytter ud af Danmark, så længe de opvejes af, at tilsvarende job flytter ind. Desuden findes der inden for FoU-aktiviteterne også rutineprægede jobfunktioner, der med fordel kan placeres i lavtlønslande. Men det er bekymrende, hvis trafikken primært går den ene vej.

Truely global - Placering af højværdi-aktiviteter i udlandet

En større dansk energivirksomhed har valgt at placere et nyt forsknings- og udviklingscenter i Asien. Virksomheden vurderede, at talentmassen herhjemme på længere sigt var for lille til, at placeringen af det nye kompetencecenter var mulig i Danmark. Samtidig ønskede virksomheden at udflage dele af virksomheden for at komme tættere på kunderne og signalere, at man var en global spiller.

Virksomhedens erfaring er, at Danmark ikke anses som et attraktivt sted at slå sig ned for udlændinge. Kendskabet til Danmark er simpelthen ikke stort nok, og virksomheden forventer ikke på sigt at have adgang til de talenter, som forskning, udvikling og innovation kræver. Virksomhedens globale medarbejdere udtaler, at karrieremulighederne for både medarbejdere og medfølgende ægtefæller i Danmark er utilstrækkelige. Virksomheden finder, at indkomstgrænserne for bruttoskatteordningen har givet betydelige problemer i forhold til at tiltrække unge og middellønnede specialister og forskere.

Virksomhedens placering af det nye center blev i sidste ende afgjort af faktorer såsom ønsket om at være globale, tilstedeværelsen af et stærkt FoU-miljø og -netværk, talentmassen i området, god IPR-lovgivning samt den centrale beliggenhed i regionen.

Hvad afgør virksomhedernes lokaliseringsbeslutning?

En række generelle rammevilkår har betydning for virksomhedernes tilskyndelse til at investere i vidensintensive danske arbejdspladser, og dermed i hvilket omfang dansk økonomi kan tiltrække og fastholde højproduktive arbejdspladser. OECD m.fl. har peget på en række rammevilkår:

- Veluddannet arbejdsstyrke
- Adgang til attraktive forsknings- og videnmiljøer
- Lavt selskabsskatteniveau
- Velfungerende infrastruktur
- Effektiv erhvervsregulering
- Velfungerede arbejdsmarked
- Stabile makroøkonomiske forhold

Det varierer, hvilken vægt den enkelte virksomhed tillægger de forskellige rammevilkår. For nogle virksomheder og brancher har omkostningsniveauet stor betydning, mens højt kvalificeret arbejdskraft og erfaringer inden for et specifikt område kan have afgørende betydning for andre virksomheder.

Under alle omstændigheder skal rammevilkårene vurderes under ét. Det er den 'samlede pakke' af kompetencer, omkostningsniveau, selskabsbeskatning mv., der er afgørende for, om det er attraktivt at placere arbejdspladser i Danmark.

Det er en klar styrke, at det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved stor fleksibilitet samt en relativt veluddannet og omstillingsparat arbejdsstyrke. Danmark er også kendetegnet ved stabile makroøkonomiske forhold, god infrastruktur og effektiv erhvervsregulering.

Andre forhold end rammevilkårene kan påvirke lokaliseringsbeslutningen, herunder forudgående tilknytning eller kendskab. Når virksomheder investerer i udlandet, spiller ønsket om at komme tættere på kunder og erhvervscentre også en betydelig rolle. Godt 65 pct. af danske virksomheder angiver, at det spiller en afgørende rolle, når de investerer i udlandet.⁶

⁶ Økonomi- og Erhvervsministeriet 2003: Vækst gennem globalisering.

Placering af globale excellence centre i Danmark

Globale virksomheder vælger i stigende grad at samle specifikke strategiske og/eller operationelle opgaver for hele virksomheden i 'globale excellence centers'. Den direkte effekt af eksempelvis et regionalt hovedkvarter vurderes at være ca. 100 højtloønnede arbejdspladser.

Braunerhjelm (1999), påpeger dog, at placeringen af et globalt excellence center eller et regionalt hovedkvarter også kan have en række andre positive effekter:

- Et væsentligt *videnspilover* til lokaliseringsområdet
- Som kritiske efterspørgere, der fremmer innovationen og konkurrencen blandt underleverandører
- Tiltrækning af andre lignende virksomheder ved at sætte fokus på danske styrkepositioner og kompetencer

Ved placeringen af et kompetencecenter er det afgørende, at der er adgang til et højt vidensniveau, mens adgangen til det lokale marked og omkostningsniveauet er mindre væsentlige lokaliseringsfaktorer.

Til debat: Er der et uudnyttet vækstpotentiale i at tiltrække, udbygge og fastholde udenlandske investeringer i Danmark?

- Hvorfor er Sverige og flere andre små, velstående lande tilsyneladende bedre til at tiltrække investeringer?
- Hvilken type af arbejdspladser vil vi gerne tiltrække og fastholde, og hvilken pakke skal vi så tilbyde?
- Skal vi have en offensiv strategi for at tiltrække og fastholde globale excellence centre og regionale hovedkvarterer til Danmark?
- Vil vi få sværere ved at tiltrække investeringer i højproduktive arbejdspladser fremover i lyset af globaliseringens anden bølge, hvor også videnintensive job flyttes?

Veluddannet arbejdskraft og attraktive vidensmiljøer

Adgangen til kompetent arbejdskraft er en vigtig parameter for højproduktive virksomheders lokaliseringsbeslutning. Uddannelsesniveaet i Danmark er forholdsvist højt. Mange andre lande øger imidlertid arbejdsstyrkens kompetenceniveau markant i disse år, og forspringet indsnævres.

Det kan udgøre en barriere, at en stor del af de højtuddannede er ansat i den offentlige sektor eller tager en uddannelse, der primært bruges dér. En barriere i forhold til nogle typer af højproduktive arbejdspladser kan desuden være, at forholdsvis få tager en uddannelse inden for natur og teknik, jf. figur 2.4.

centrale aktører indgår i et samspil, der skaber et solidt udgangspunkt for vækst og dermed attraktive for udenlandske virksomheder og investorer.

Virksomhedsbeskatning

Hvis selskabsbeskatningen ikke er robust og konkurrencedygtig, kan det udgøre en barriere for at tiltrække og fastholde investeringer.⁷

Der er derfor lavet en række ændringer i selskabsbeskatningen de seneste år drevet af hensynet til effektiv beskyttelse af selskabsskattegrundlaget over for internationalt pres, og som samtidig har givet anledning til strukturelle forbedringer. I 2007 blev der gennemført en større omlægning af den danske selskabsbeskatning, som medførte en satsnedsættelse til 25 pct. kombineret med ændringer i rentefradragsmulighederne for at forhindre multinationale virksomheder i at placere uforholdsmæssigt store renteudgifter i Danmark.

De seneste ændringer i selskabsbeskatningen har medført, at selskabsbeskatningen er blevet mere robust og på niveau med gennemsnittet i EU. Men der vil formentlig fortsat være et nedadgående pres på selskabsbeskatningen, bl.a. som følge af skattekonkurrence.

Lokaliseringsbeslutningen er også påvirket af andre skatter og afgifter, der direkte eller indirekte pålægges virksomhederne.

Tiltrækning af udenlandske investeringer

Et generelt kendskab til Danmark er ikke i sig selv nok, når Danmark skal tiltrække udenlandske investeringer. For at skabe opmærksomhed hos udenlandske investorer er det nødvendigt, at Danmark markedsfører sine særlige styrkepositioner samt erhvervs-mæssige rammebetingelser effektivt og målrettet.

Regeringen har styrket den nationale investeringsfremmeindsats som led i Handlingsplanen til offensiv global markedsføring af Danmark. Det har betydet øget synlighed på udvalgte markeder, styrket sektorspecialisering og servicering af virksomheder efter etableringsfasen. Det har bidraget til et styrket samarbejde med de danske regioner, som sikrer at markedsføringen af Danmark som attraktivt investeringsland har fået større tyngde og gennemslagskraft.

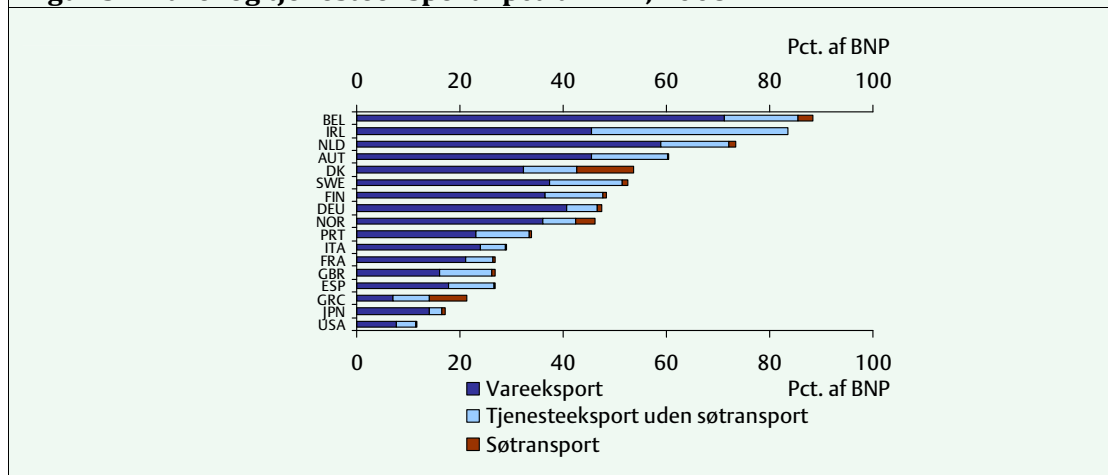
⁷ Jf. Skattekommissionen: Lavere skat på arbejde, februar 2009.

3. Danske virksomheders eksport og internationalisering

Gennem international handel kan det enkelte land specialisere sig i at producere de varer og tjenester, som landet er mest effektivt til, og handle sig til øvrige varer og tjenester. Den mere effektive anvendelse af ressourcer, som følger af specialisering, indebærer klare velstandsgevinster for alle implicerede lande og er en meget væsentlig kilde til den høje danske levestandard. International handel skærper desuden konkurrencen og dermed tilskyndelsen til fornyelse, innovation mv.

Danmark har en betydelig samhandel med omverdenen. Danmarks placering skyldes dog især handlen med tjenesteydelser, som overvejende udgøres af søtransport. Eksport af varer spiller derimod en noget mindre rolle end i en række andre lande, som Danmark normalt sammenligner sig med. Det kan tyde på, at Danmark har et uudnyttet potentiale for vareeksport, jf. figur 3.1.

Figur 3.1 Vare- og tjenesteeksport i pct. af BNP, 2008



Anm.: For Irland er der kun data for den samlede tjenesteeksport.

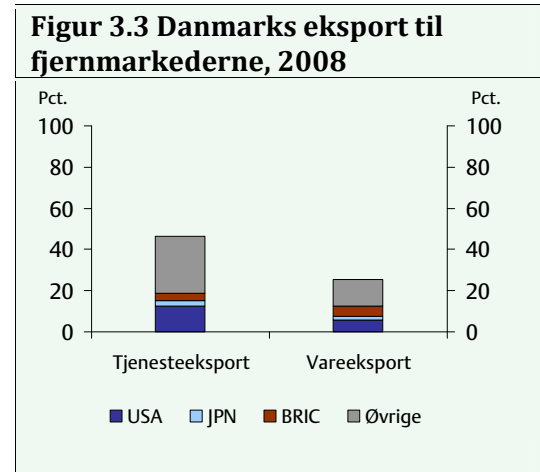
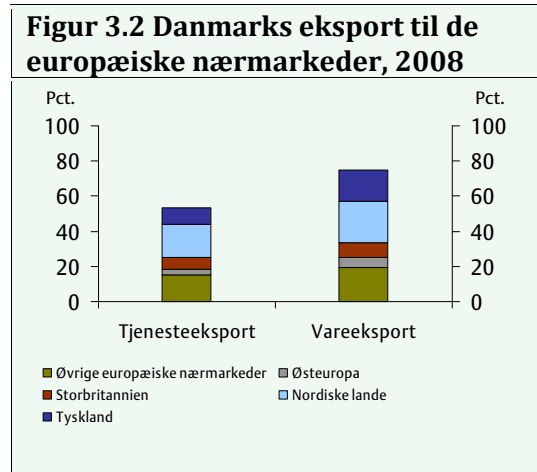
Kilde: Danmarks Statistik.

Tager man højde for en række økonomiske og geografiske faktorer, som påvirker omfanget af varehandel mellem landene, viser det sig, at Danmarks internationale handel er mindre end i mange af de lande, som vi normalt sammenligner os med. Det er specielt i Latinamerika, Asien og Syd- og Østeuropa, at Danmark i mindre grad udnytter handelspotentialer.⁸ Men også i forhold til nærmarkederne *inden* for EU kan der være et uudnyttet potentiale for eksport.

Dansk vareeksport er overvejende orienteret mod de europæiske nærmarkeder. Dette handelsmønster har stort set ikke ændret sig, på trods af at Europa fylder stadig mindre i verdensøkonomien. Danmarks varehandel med de europæiske

⁸ Se Regeringen: Konkurrenceevneredegørelse 2009 og Erhvervs- og Byggestyrelsen: Eksportpotentiale og barrierer for dansk eksport af varer til lande uden for EU, maj 2009.

nærmarkeder udgjorde således i 2008 omkring 75 pct. af den samlede varehandel, jf. figur 3.2. Både på kort- og mellemlang sigt er det vigtigt at holde fokus på fjernelse af barrierer for udnyttelse af eksportpotentialet på nærmarkederne. Det skyldes vores store tilstedeværelse på de europæiske nærmarkeder samt at der fortsat er et uudnyttet potentiale.



Anm.: De europæiske nærmarkeder er defineret ved EU27-landene, plus Norge, Island, Schweiz. Vare- og tjenesteeksporten er opdelt i de europæiske nærmarkeder (Figur 3.2) og fjernmarkeder (Figur 3.3).

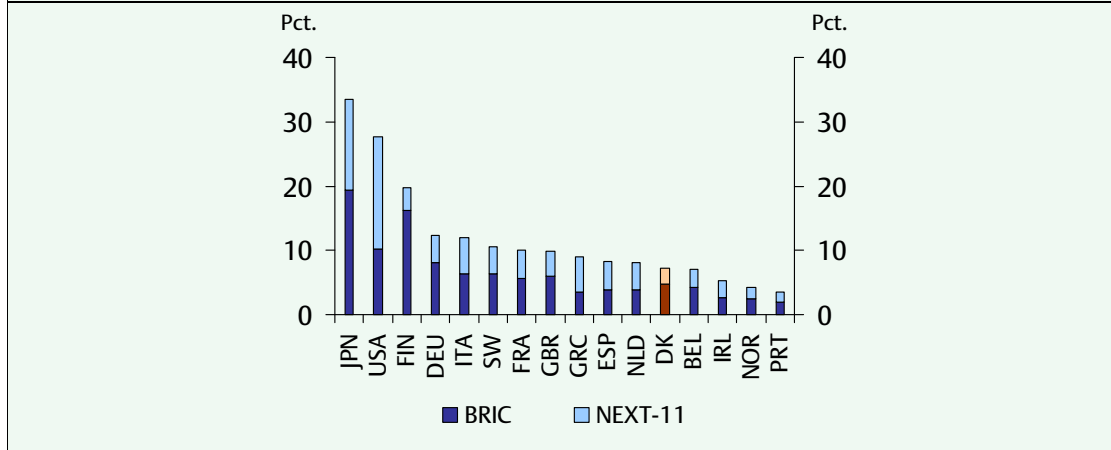
Kilde: Danmarks Statistik.

Den danske tjenesteeksport er mere orienteret mod fjernmarkederne, jf. figur 3.3. Det skyldes dog alene søtransport. Ses der bort fra den betydelige danske eksport af søtransport, svarer den regionale fordeling nogenlunde til varehandelen. Der er derfor muligvis et potentiale for større tjenesteeksport til fjernmarkederne.

Eksport af varer til vækstmarkederne

I sammenligning med en række andre velstående, vestlige lande udgør den danske vareeksport til nye vækstøkonomier i Latinamerika og Asien kun en beskedent del af den samlede vareeksport, jf. figur 3.4. Det svagere fodfæste på de nye vækstmarkeder kan begrænse de langsigtede vækstmuligheder for dansk eksport.

Figur 3.4 Vareeksport til BRIC og NEXT-11, 2008



Anm.: Eksport til Brasilien, Rusland, Indien og Kina (BRIC) i pct. af samlet eksport samt eksport til Bangladesh, Egypten, Indonesien, Iran, Korea, Mexico, Nigeria, Pakistan, Filippinerne, Tyrkiet og Vietnam (NEXT-11) i pct. af samlet eksport.

Kilde: OECD MEI.

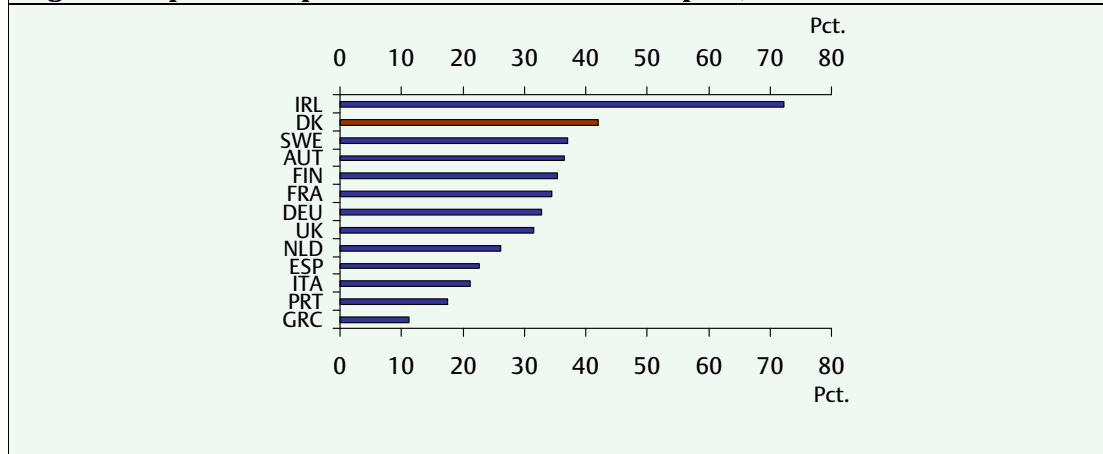
Den svagere tilstedeværelse på vækstmarkederne kan skyldes, at danske virksomheder ikke har prioriteret vækstøkonomierne som afsætningsmarkeder i samme udstrækning som virksomheder i fx Tyskland, Sverige og Frankrig. Den lavere prioritering kan hænge sammen med, at barrierer, omkostninger og risici for eksport til vækstøkonomierne har været anset som for større end til traditionelle markeder. Det kan her spille ind, at Danmark har forholdsvis mange små og mellemstore virksomheder, der møder andre typer af barrierer end store virksomheder, når de søger ind på nye markeder. Det kan dreje sig om store engangsomkostninger, som fx opbygning af markedskendskab, som nemmere kan afholdes af store virksomheder.

Det kan også spille en rolle, at danske virksomheder i en vis udstrækning fungerer som underleverandører til blandt andet tyske og svenske virksomheder, der står for den endelige eksport til fjerntmarkederne.

Endelig kan den mindre tilstedeværelse på fjerntmarkederne hænge sammen med, at danske eksportprodukter især henvender sig til markeder, hvor forbrugernes købekraft er forholdsvis høj.

Dansk eksport er således i relativ høj grad høj kvalitetsprodukter. Andelen af de såkaldte up-market produkter udgør mere end 40 pct. af den danske vareeksport. Det placerer Danmark højt i det europæiske kvalitetshierarki, kun overgået af Irland, jf. figur 3.5.

For virksomheder, der opererer på eksportmarkederne, er international videnhjemtagning og innovation i stigende grad en global konkurrenceparameter. Det gælder i særdeleshed virksomheder, der er kendetegnet ved høj kvalitetsprodukter. Det gælder ikke blot for virksomhederne om at sikre sig adgang til førende international viden og teknologi, men videnhjemtagning omfatter også et bedre kendskab til brugerne af virksomhedernes produkter.

Figur 3.5 Up-market produkters andel af vareeksport, 2007


Anm.: Andel af vareeksport, som består af relativt dyre produktvarianter (up-market produkter). Relativt dyre produktvarianter (up-market produkter) er produkter, som eksporteres til merpris på mindst 15 pct. i forhold til den gennemsnitlige eksportpris for samme produkttype blandt EU15-landene. Up-market intensive virksomheder er defineret som virksomheder, hvor mindst 75 pct. af eksportværdien stammer fra up-market produkter.

Kilde: Egne beregninger baseret på virksomhedsdatabasen og comext.

Selvom vækstmarkederne ikke har en forholdsvis høj levestandard, er der dog segmenter på disse markeder, hvor købekraften er høj, og de nye markeder er i hastig vækst.

Under højkonjunkturen, hvor de traditionelle markeder viste god fremgang, kunne det være mindre grund til at opdyrke eksportmulighederne i vækstøkonomierne. Den økonomiske krise, som især har ramt Danmarks traditionelle markeder kan, sammen med den højere vækst og det stigende velstandsniveau i vækstøkonomierne, øge tilskyndelsen til at søge ud på de nye markeder.

Up-market produkter til nye og gamle markeder

En mellemstor dansk møbelvirksomhed producerer up-market produkter og eksporterer i dag over 60 pct. af sin produktion, hovedsagligt til nærmarkederne samt USA og Japan.

Efterspørgslen har siden 2003 været stødt stigende. Offensive investeringer i moderne produktion har sikret, at virksomheden fortsat er konkurrencedygtig. Efter en nedgang i omsætningen på ca. 19 pct. i forbindelse med finanskrisen, er virksomheden igen i vækst.

Hidtil har virksomheden – primært på grund af den store vækst op til finanskrisen – valgt *ikke* at satse på de nye vækstmarkeder. I 2009 og 2010 er virksomheden dog aktivt gået ind i udviklingen af de nye vækstmarkeder, og ser store muligheder for afsætning af deres produkter i disse markeder.

Udfordringer i forhold til lokal kultur og forretningsforståelse er blandt de største barrierer for virksomheden i forbindelse med indtrængning på nye vækstmarkeder sammenholdt med høje krav til kapital og personaleressourcer.

For at illustrere eksportpotentialen til højvækstøkonomierne kan man antage, at danske virksomheder øger eksporten til disse lande, sådan at højvækstøkonomiernes andel i den samlede eksport stiger til samme andel som for Sverige, Tyskland og Frankrig (dvs. fra ca. 7 pct. til ca. 11 pct.), uden at virksomhederne samtidig reducerer eksporten til de traditionelle markeder. Det vil indebære et

løft i den samlede eksportefterspørgsel på omkring 25 mia. kr. i 2010. Givet højvækstøkonomiernes højere vækst vil dette potentiale stige fra år til år.

Sydafrika: Nyt vækstmarked med særlige udfordringer og barrierer

En større dansk energivirksomhed arbejder i øjeblikket på at komme ind på det sydafrikanske marked, hvor forventningen om vækst inden for sektoren er stor. Samtidig ses Sydafrika som et oplagt brohoved til nabolandene i den sydlige del af det afrikanske kontinent. I Sydafrika har 6 mio. mennesker i dag en levestandard, som svarer til den danske, og dertil kommer en hastigt voksende middelklasse. 75 pct. af befolkningen i det sydøstlige Afrika lever uden strøm.

I Sydafrika – som på andre emerging markets – er der en række særlige udfordringer, som skal overvindes, hvis man vil have adgang til markedet. I det konkrete projekt har man forsøgt at overvinde de lokale barrierer i forhold til bl.a. skepsis over for branchen og udefra kommende spillere på forskellig vis: Man har involveret et lokalt energifirma, der er en stærk drivkraft i lokalsamfundet og søgt en grundlæggende politisk forankring både lokalt og nationalt. Virksomhedens CSR-profil er her væsentlig og skal ikke blot ses som en investering i det konkrete projekt, men bredere som en positionering i forhold til fremtidige forretningsmuligheder.

Skønt licensen endnu ikke er uddelt, er det lykkedes gruppen og projektet at placere sig i førerfeltet i forhold til at komme med i første runde.

Der er generelt i det sydøstlige Afrika et stort behov for strøm og en stigende politisk bekymring for, hvorledes dette håndteres. Den pågældende virksomhed er bl.a. på dette grundlag aktivt engageret i flere lignende projekter i regionen.

Rammevilkår med betydning for eksporten

En række rammevilkår, inklusive formelle restriktioner og tekniske hindringer, er af betydning for international handel. Danmarks rammevilkår herfor kan opdeles på fire niveauer.

Det ene defineres af de gældende multilaterale WTO-aftaler. I WTO-regi er den fortsatte liberalisering af reglerne er genstand for fortløbende rundeforhandlinger. Det er Kommissionen, der repræsenterer EU-landene i disse forhandlinger på basis af nærmere fastlagte mandater.

Det andet niveau udgøres af supplerende regionale og bilaterale handels- og investeringsaftaler. Her forhandler Kommissionen også på hele EU's vegne bl.a. med en række vækstøkonomier i Asien og Sydamerika under det såkaldte 'Global Europe' initiativ.

Handel med EU-landene udgør det tredje niveau på de af Det indre Marked bestemte vilkår.

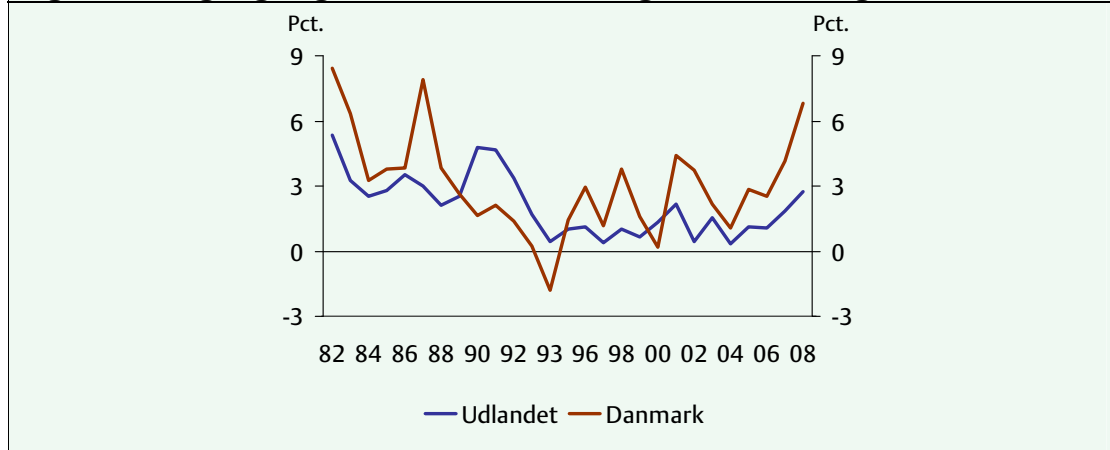
Endelig kan det fjerde niveau beskrives som virksomhedernes vilkår for produktion og afsætning i selve Danmark, herunder lønomkostningerne og nationale handelsfremme bestræbelser. Generelt kan offentlig regulering, som egentlig har lokalt sigte, også virke som barriere for international handel og investeringer.

Udviklingen i lønkonkurrenceevnen

Dansk erhvervsliv har i mange år stået over for højere lønstigninger end virksomhederne i udlandet. Høje lønstigninger svækker ikke nødvendigvis lønkonkurrenceevnen, hvis produktivitetsvæksten er tilsvarende høj. Det har imidlertid

ikke været tilfældet i Danmark. Dansk erhvervsliv har derfor igennem en årrække oplevet væsentlig større stigninger i enhedslønomkostningerne (stigning i timeløn korrigeret for stigning i produktivitet) end i udlandet, hvilket har svækket lønkonkurrenceevnen, jf. figur 3.6.

Figur 3.6 Årlig stigning i enhedslønomkostninger i Danmark og udlandet



Anm.: Udviklingen i enhedslønomkostningerne i udlandet er et vægtet gennemsnit af udviklingen i de 18 OECD-lande, hvor der er data for hele perioden. De opregnede vægte i det effektive kronekursindeks er anvendt. Udviklingen dækker den private sektor ekskl. de primære erhverv.

Kilde: OECD.Stat, Danmarks Nationalbank og egne beregninger.

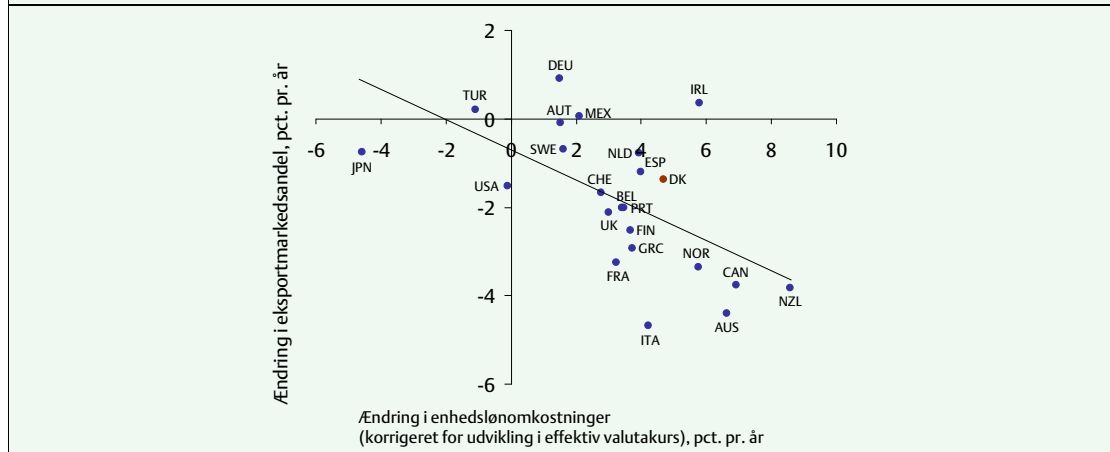
Lønkonkurrenceevnen er samtidig blevet svækket på grund af en styrkelse af den danske krone (højere effektiv kronekurs). Danmark er således blandt den halvdel af OECD-lande, hvor enhedslønomkostningerne inkl. udviklingen i den effektive valutakurs er steget mest siden 2000. I Tyskland, Sverige og Storbritannien, som er Danmarks tre største samhandelspartnere, er enhedslønomkostninger steget noget mindre.

Svækket dansk lønkonkurrenceevne kan være en forklaring på uudnyttet eksportpotentiale. På tværs af OECD-lande er der en klar tendens til, at eksportmarkedsandelen falder mere i de lande, hvor enhedslønomkostningerne stiger mest. Siden 2000 er Danmarks eksportmarkedsandel faldet med 1,4 pct. om året i gennemsnit. Flere OECD-lande har dog oplevet større tab af eksportmarkedsandele end Danmark, selv om enhedslønomkostningerne er steget mindre, jf. figur 3.7.

Der er en risiko for, at svækkelsen af den danske lønkonkurrenceevne kan få større betydning de kommende år, fordi den internationale krise formentlig har medført større fokus på prisen som konkurrenceparameter.

En forholdsvis stor dansk tjenesteeksport af søtransport kan isoleret set have dæmpet Danmarks tab af eksportmarkedsandele som følge af svækket lønkonkurrenceevne. Det skyldes, at det indenlandske lønniveau ikke i samme omfang udgør en konkurrenceparameter for søtransport som i industrien.

Figur 3.7 Udvikling i enhedslønomkostninger og eksportmarkedsandele, 2000-2008



Anm.: Mexico, Portugal, Schweiz og Tyrkiet er for perioden 2000-2006. De østeuropæiske OECD-lande samt Korea er udeladt, da de er midt i en transitionsfase, hvor de i stigende grad integreres i verdenshandlen. Der mangler data for Island. Endvidere er Luxembourg udeladt.

Kilde: OECD.Stat, Danmarks Nationalbank og egne beregninger.

Til debat: Hvordan kan Danmark udnytte eksportmulighederne bedre?

- Hvad er barriererne for, at danske virksomheder udnytter deres eksportpotentiale på fjernmarkederne og nærmarkederne?
- Hvilke barrierer står små og mellemstore virksomheder over for på de globale markeder?
- Prioriterer vi indsatsen i form af rådgivning, eksportkredit og andre eksportfremmeforanstaltninger hensigtsmæssigt?

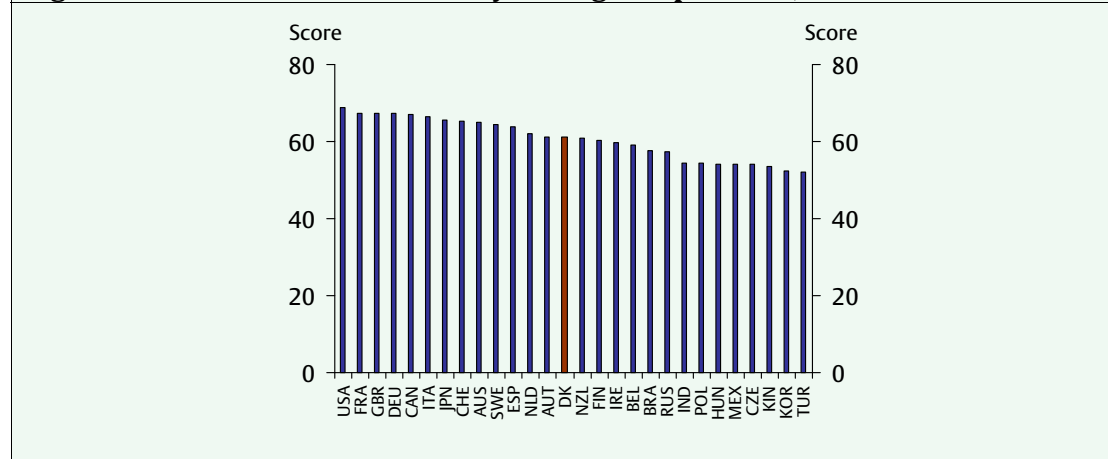
4. Kendskabet til Danmarks styrker og kompetencer

Et stærkt og positivt kendskab til Danmark er også en konkurrenceparameter i den globale økonomi.⁹

Analyser af kendskabet til landenes styrker og kompetencer peger på, at Danmark ligger omkring midten af feltet af lande, og at billedet af Danmark er uklart. Det er tilfældet til trods for, at en række internationale sammenligninger af landes styrker viser, at Danmark har meget at byde på – f.eks. har vi et godt forretningsklima og et fleksibelt arbejdsmarked, ligesom vi har en række erhvervs-mæssige styrkepositioner.¹⁰

Sammenlignes Danmark med øvrige europæiske lande fremgår det, at der er plads til at styrke det internationale kendskab til Danmark, der ligger placeret på en 14. plads blandt OECD- og BRIC-landene, se figur 4.1.

Figur 4.1 Udlandets kendskab til styrker og kompetencer, 2009



Anm.: Indekset er beregnet på baggrund af Anholt-GfK Roper Nation Brands Index, som indeholder spørgsmål vedr. eksport, regeringsførelse, kultur, turisme, befolkning, investering og immigration.

Kilde: Økonomi- og Erhvervsministeriet.

For at øge kendskabet til Danmarks styrker og kompetencer har regeringen som led i globaliseringsstrategien iværksat en handlingsplan for offensiv global markedsføring af Danmark (2007-2010), der udmøntes gennem en række tværgående initiativer og særlige indsatsområder.

Den tværgående indsats skal sikre en mere fokuseret og koordineret markedsføring på tværs af centrale myndigheder og private aktører for at tilvejebringe ensartede og slagkraftige nationale budskaber i kontakten med bl.a. udenlandske virksomheder og arbejdstagere. Det største initiativ er oprettelsen af Fonden til Markedsføring af Dan-

⁹ En analyse viser f.eks., at der eksisterer en sammenhæng mellem et lands omdømme og udnyttelsen af eksportpotentialer. Økonomisk Tema: Danmark på de globale markeder, juni 2007. Økonomi- og Erhvervsministeriet.

¹⁰ Jf. Handlingsplan for offensiv global markedsføring af Danmark, april 2007, Regeringen.

mark, som skal tiltrække, gennemføre og markedsføre begivenheder, konferencer og andre initiativer, der skaber opmærksomhed om Danmark i udlandet.

De særlige indsatsområder er Danmark som hhv. turistmål, kreativ nation, uddannelsesland, investeringsland og eksportland. Under indsatsen kreativ nation er der gennemført initiativer rettet mod tiltrækning og fastholdelse af kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, og i regi af uddannelsesindsatsen arbejdes der offensivt på at tiltrække udenlandske studerende.

Det er besluttet at videreføre den offensive indsats for markedsføring af Danmark i 2011-2012.

Til debat: Hvordan kan vi udbrede kendskabet til Danmarks styrker og kompetencer?

- Er der markedsføringstiltag, som i særlig grad kan understøtte danske virksomheders eksport samt tiltrække udenlandske virksomheder og arbejdskraft til Danmark?

**VÆKST I EN ÅBEN VERDEN
– TILTRÆKNING AF ARBEJDSKRAFT,
INVESTERINGER OG SAMHANDEL**

April 2010:14

Henvendelse om publikationen
kan ske til:

Statsministeriet
Christiansborg
Prins Jørgens Gård 11
1218 København K

ISBN elektronisk publikation:
978-87-92480-55-2

Design: BGRAPHIC

Publikationen kan hentes på
Statsministeriets hjemmeside

www.stm.dk

