

GEVINSTER VED ØGET INTERNATIONAL ARBEJDSKRAFT I DANMARK

AXSELFUTURE
6 AUGUST 2018

Når en dansk virksomhed har brug for at udvide sin produktionskapacitet, skal den beslutte, om det skal gøres i Danmark eller i udlandet. Der indgår en lang række faktorer i virksomhedernes lokaliseringsbeslutning, herunder bruttolønnen. For nye medarbejdere i virksomheder vil beslutningen om ansættelse dog afhænge af nettolønnen. Det er således relevant at undersøge, hvad det koster virksomheden i bruttoløn at give en medarbejder det samme i nettoløn, når der tages højde for forskelle i skat og leveomkostninger i potentielle produktionslande.

Dette har vi illustreret ved at sammenligne lønomkostningerne i Tyskland, Polen og Sverige, tre potentielle produktionssteder for danske virksomheder. Vi finder, at der er en besparelse på 64-67% ved at ansætte en medarbejder i Polen fremfor i Danmark, når der tages højde for forskelle i prisniveau og indkomstbeskatning. Besparelsen er 7-16%, hvis medarbejderen ansættes i Tyskland, mens der er en merudgift på 7-26% ved at ansætte en ny medarbejder i Sverige.

De høje lønomkostninger vil alt andet lige gøre det mere attraktivt for danske virksomheder at ansætte medarbejdere i udlandet eller at lade deres medarbejdere blive boende i deres hjemland men arbejde i Danmark (internationale pendlere). Dermed går den danske stat glip af betydelige gevinster. Højtuddannede indvandrere bidrager i gennemsnit med over 131.000 kr. årligt til de offentlige finanser. Hvis de medbringer deres familie, er nettobidraget 218.000 kr. årligt for hele familien. Forskerskatteordningen er med til at gøre det nemmere for danske virksomheder at tiltrække udenlandsk arbejdskraft uden at skade deres konkurrenceevne som følge af høje lønomkostninger. Nettobidraget til de offentlige finanser for personer på forskerskatteordningen er i gennemsnit over 223.000 kr. årligt per person.

1 VIRKSOMHEDERNES OMKOSTNINGER VED AT ANSÆTTE I DANMARK

1.1 Forhold der påvirker virksomhedernes lokaliseringsbeslutning

Der indgår en lang række faktorer i virksomhedernes beslutning om, hvor de vil lægge deres produktion. Disse faktorer er blandt andet undersøgt i Copenhagen Economics (2018), og i dette notat

kigger vi særligt på omkostningerne til aflønning af virksomhedernes medarbejdere.¹ For virksomheden er bruttolønnen en vigtig del af ansættelsesomkostningerne, mens nye medarbejdere vil træffe deres beslutning om ansættelse baseret på nettolønnen.² Det er således relevant at undersøge, hvad det koster virksomheden i bruttoløn at betale en given medarbejder (med samme kvalifikation og produktivitet) det samme i nettoløn, når der tages højde for forskelle i skat og leveomkostninger i potentielle produktionslande.³

Når vi tager højde for forskelle i det generelle prisniveau og forskelle i indkomstbeskatningen, er der en besparelse på 64% ved at ansætte en medarbejder i Polen fremfor Danmark, jf. Tabel 1. Grunden til denne forskel skyldes, at prisniveauet er 64% lavere i Polen end i Danmark, mens indkomstbeskatningen kun i mindre grad varierer landene imellem.⁴ For en person med en bruttoindkomst omkring 416.000 kr. i Danmark (svarende til den gennemsnitlige løn i Danmark) er den gennemsnitlige skatteprocent 36%. Dette er på niveau med Polen, mens skatteprocenten er hhv. 7 og 14%-point højere i Sverige og Tyskland.

Tabel 1
Besparelse ved at ansætte person uden for Danmark (med nettoløn: 265.000 kr.)

	DANMARK	TYSKLAND	POLEN	SVERIGE
Købekraftskorrigeret nettoløn i Danmark (DKK)	265.000	265.000	265.000	265.000
Købekraftskorrektion	140,6	103,0	50,7	134,7
Nettoløn i hjemland (DKK)	265.000	194.132	95.558	253.880
Gennemsnitlig indkomstskat	36%	50%	36%	43%
Samlede arbejdskraftsomkostninger (DKK)	416.188	385.634	149.253	444.772
Besparelse iff. Danmark (DKK)	-	30.554	266.936	-28.584
Besparelse iff. Danmark (procent)	-	7%	64%	-7%

Note: Prisniveaukorrektionen følger Eurostats "price level indices", hvor EU28=100. Den gennemsnitlige indkomstskat inkluderer skat til lokale myndigheder, til staten, samt arbejdsgiverbetalt og arbejdstagerbetalt social security bidrag. Design af indkomstbeskatning varierer betydeligt på tværs af lande. Skattesatserne i denne tabel er for en enlig uden børn. De samlede udgifter til en medarbejder med en gennemsnitlig bruttoindkomst var i 2017 416.000 kr., hvilket medfører en nettoløn på 265.000.

Kilde: Copenhagen Economics baseret på data fra Eurostat (købekraftskorrektion) og OECD (gennemsnitlig indkomstskat)

¹ Copenhagen Economics (2018) *The World in Europe, global FDI flows towards Europe* analyserer vigtigheden ved en række af disse faktorer, der bestemmer placeringen for virksomhedernes investeringer i udlandet.

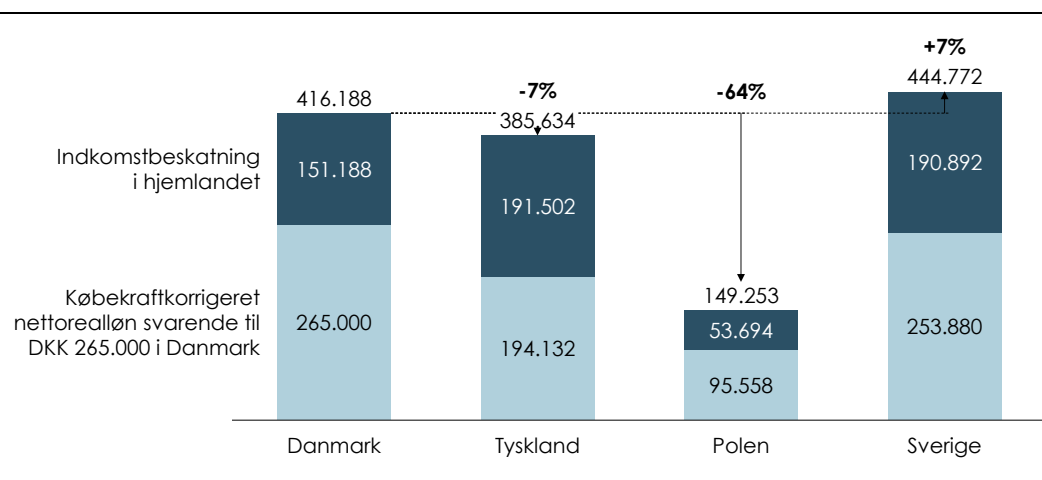
² Hertil kommer eksempelvis *social security contributions*, som ofte bliver opkrævet af både den ansatte og virksomheden. Desuden er den danske *flexicurity* model et aktiv i forhold til ansætte i Danmark fremfor mange andre EU-lande, med mindre fleksible arbejdsmarkeder, og dermed højere faste omkostninger ved at ansætte og afskedigede medarbejdere.

³ Det skal bemærkes, at højere direkte skat kan betyde en lavere indirekte skat. Med en høj skat følger ofte bl.a. gratis (eller subsidierede) hospitaler, skoler og offentlig transport. Disse tjenester skulle købes privat uden skattefinansieringen, hvilket vil være en indirekte skat. Vi tager dog ikke højde for dette aspekt i beregningerne.

⁴ Vi antager implicit, at hele indkomsten forbruges inden for det land den tjenes.

Figur 1 viser forskellen i omkostninger til arbejdskraft i forhold til Danmark for en person med en nettoløn på 265.000 kr. målt i dansk købekraft. Figuren illustrerer desuden andelen af de samlede omkostninger, der skyldes forskel i nettoløn grundet forskel i leveomkostninger og andelen, der skyldes beskatning, hvor det ses at forskellen i leveomkostninger er den vigtigste faktor.

Figur 1
Bruttolønsbesparelse i forhold til Danmark ved nettoløn på 265.000 kr.
Kr.



Note: Figuren viser lønbesparelsen på tværs af lande og fordelingen mellem købekraft og indkomstbeskatning. Tallene er baseret på Tabel 1.

Kilde: Copenhagen Economics baseret på data fra Eurostat (købekraftskorrektion) og OECD (gennemsnitlig indkomstskat)

De gennemsnitlige skattesatser er afhængige af indkomsten. Den gennemsnitlige skatteomkostning for en person med høj indkomst er 44% i Danmark, mens den er omkring 39% i Polen, hvilket betyder, at besparelsen ved at ansætte en person med en høj indkomst⁵ i Polen fremfor Danmark er 67%, Tabel 2. Besparelsen ved at ansætte en person i Tyskland er 16%, hvilket ligeledes skyldes, at den danske gennemsnitlige beskatning er steget mere end den tyske ved det højere indkomstniveau. Det modsatte er tilfældet for Sverige, hvor omkostningerne er 26% højere end i Danmark.

⁵ To gange den gennemsnitlige bruttoløn.

Tabel 2
Besparelse ved at ansætte person uden for Danmark (med nettoløn: 460.000 kr.)

	DANMARK	TYSKLAND	POLEN	SVERIGE
Købekraftskorrigeret nettoløn i Danmark (DKK)	460.000	460.000	460.000	460.000
Købekraftskorrektion	140,6	103,0	50,7	134,7
Nettoløn i hjemland (DKK)	460.000	336.984	165.875	440.697
Gennemsnitlig indkomstskat	44%	51%	39%	58%
Samlede arbejdskraftsomkostninger (DKK)	826.580	693.701	270.133	1.039.355
Besparelse iff. Danmark	-	132.879	556.447	-212.775
Besparelse iff. Danmark (procent)	-	16%	67%	-26%

Note: Priseniveaukorrektionen følger Eurostats "price level indices", hvor EU28=100. Den gennemsnitlige indkomstskat inkluderer skat til lokale myndigheder og staten samt arbejdsgiverbetalt og arbejdstagerbetalt social security bidrag. Design af indkomstbeskatning varierer betydeligt på tværs af lande. Skattesatserne i denne tabel er for en enlig uden børn. De samlede udgifter til en medarbejder med en bruttoindkomst to gange højere end gennemsnittet var i 2017 omkring 830.000 kr., hvilket medfører en nettoløn på 460.000.

Kilde: Copenhagen Economics baseret på data fra Eurostat (købekraftskorrektion) og OECD (gennemsnitlig indkomstskat)

Foruden de normale nationale skattesatser findes der en lang række fordelagtige skattefradragsordninger i EU-landene, som blandt andet har til formål at tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft. I Danmark er forskerskatteordningen tilrettelagt for at tiltrække højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft (se afsnit 2.2 for yderligere beskrivelse af ordningen). For at kvalificere sig til forskerskatteordningen skal den ansatte udlænding enten være forsker eller have en bruttoløn over 63.700 om måneden (i 2017). Under forskerskatteordningen vil den ansatte skulle betale en skat på knap 32%.

Hvis en udlænding ansættes i Danmark på forskerskatteordningen, er der kun en besparelse ved at ansætte personen i Polen ud af de tre sammenlignede lande, jf. Tabel 3. Det fremgår af tabellen, at omkostningerne ved at ansætte en person i Tyskland og Sverige er hhv. 3% og 66% højere.

Tabel 3
Besparelse ved at ansætte en udlænding i eller uden for Danmark ved brug af forskerskatteordningen (med bruttoløn: 826.580 kr.)

	DANMARK	TYSKLAND	POLEN	SVERIGE
Købekraftskorrigeret nettoløn i Danmark (DKK)	562.736	562.736	562.736	562.736
Købekraftskorrektion	140,6	103,0	50,7	134,7
Nettoløn i hjemland (DKK)	562.736	412.246	202.921	539.122
Gennemsnitlig indkomstskat	32%	51%	39%	58%
Bruttoløn i hjemland (DKK)	826.580	848.631	330.464	1.271.483
Besparelse iff. Danmark	-	-22.051	496.116	-444.903
Besparelse iff. Danmark (procent)	-	-3%	73%	-66%

Note: Tabellen varierer fra Tabel 2 ved, at den gennemsnitlige skattesats i Danmark er sat til 31,92%, hvilket er skattesatsen inklusiv AM-bidrag under forskerskatteordningen, jf. Skatteministeriets hjemmeside. Bruttolønnen i Danmark er holdt konstant fra Tabel 2.

Kilde: Copenhagen Economics baseret på data fra Eurostat (købekraftskorrektion), OECD (gennemsnitlig indkomstskat) og Skatteministeriets hjemmeside

En række andre EU-lande har også skatteordninger, der har til formål at tiltrække højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, jf. Tabel 4. Tabellen giver et ikke-udtømmende indblik i en række af disse ordninger.

Tabel 4
Et udsnit af fordelagtige skatteordninger i EU-lande

LAND	ORDNING	SKATTESATS	KRAV
Danmark	Forskarskatteordning	31,92% (inkl. AM-bidrag)	Forskertitel eller månedsløn over 63.700 DKK
Sverige	Forskarskattenämnden	25% reduktion af skattepligtig indkomst	Månedsløn over 64.900 DKK eller personen er ekspert og det er meget vanskeligt at ansætte en svensker, med de rette kompetencer
Finland	Act no 1551/1995	35%	Månedsløn på mindst 43.200 DKK og arbejdet kræver speciel ekspertise og modtageren er ikke finsk statsborger
Finland	Teachers and scientific researchers	0%	Kan gives til forskere og undervisere, der kommer til Finland i en tidsbegrænset periode (typisk under 2 år)
Holland	30% reglen	30% reduktion af skattepligtig indkomst	Årsindkomst over 397.100 DKK eller personer under 30 år med en kandidatgrad fra et udenlandsk universitet og en årsløn på mindst 301.800 DKK
Rumænien	"R&D and technological development"	0%	Ansæt inden for forskning og udvikling, teknologisk udvikling eller IT

Note: Listen er ikke udtømmende.

Kilde: Copenhagen Economics baseret på Skatteministeriets hjemmeside,
<https://skatterattsnamnden.se/forskarskattenamnden/summaryinenglish/taxreliefforforeignkeypersonnel.4.383cc9f31134f01c98a800018147.html>
https://www.vero.fi/en/detailed-guidance/guidance/49113/taxation_of_employees_from_other_countries/
<https://www.expatax.nl/30-percent-ruling>
<https://home.kpmg.com/xx/en/home/insights/2016/07/flash-alert-2016-085.html>
<https://home.kpmg.com/xx/en/home/insights/2018/01/tnf-romania-tax-exemption-for-software-activities-extended-to-current-students.html>

1.2 Virksomhedernes udfordringer ved at ansætte i Danmark

Der er forskellige årsager til, at danske virksomheder ansætter personer i udlandet. To hovedårsager er:

1. Høje lønomkostninger relativt til produktivitet
2. Mangel på kvalificeret arbejdskraft

Høje lønomkostninger i Danmark skyldes bl.a. en høj produktivitet, høje skatter og afgifter og intensiv konkurrence om personer med specifikke kvalifikationer.⁶ Højere løn, som direkte skyldes højere produktivitet, er ikke en udfordring eller et økonomisk argument for at ansætte personer i udlandet.

Arbejdsløsheden er lav for mange højt kvalificerede professioner i Danmark. Copenhagen Economics (2017) viser, at manglen på IT-specialister og eksperter inden for finansiering og investering er

⁶ Højbjerg Brauer Schultz, Kubix og Alexandra Institutet (2016) *Virksomheders behov for digitale kompetencer* af-dækker spændet mellem udbud og efterspørgsel efter personer med IT-kendskab på det danske arbejdsmarked.

steget siden 2014.⁷ Højbjerg Brauer Schultz, Kubix og Alexandra Institutet (2016) estimerer, at der i 2030 vil være et udækket efterspørgselspotentialt på 19.000 IKT-specialister.⁸

Disse eksempler medfører, at danske virksomheder i nogle tilfælde leder forgæves efter den rette person til jobbet. Dermed kan virksomhederne have begrænsede muligheder for at udvide kapaciteten i Danmark eller komme til at ansætte personer uden de rette kompetencer. Et alternativ er, at virksomheden kan finde den efterspurgte type arbejdskraft i udlandet. Hvis virksomheden vælger at ansætte udenlandsk arbejdskraft, er næste spørgsmål, om den udenlandske arbejdskraft skal flytte til Danmark eller blive boende i hjemlandet.

Hertil kommer, at en høj grad af uafhængighed fra hovedkontoret er en forudsætning for at en person kan ansættes uden for landets grænser. Graden af, hvor let det er at få løst en opgave i udlandet, kan afdækkes ved at vurdere om opgaven kan løses (1) uden for virksomheden i Danmark, (2) med fast tilknytning til et arbejdssted uden krav til arbejdsstedets placering og (3) med fast tilknytning til et arbejdssted i Danmark.⁹ Svarene på disse spørgsmål afhænger af det specifikke jobs indhold og udførelse. Ved hjælp af disse tre spørgsmål er det muligt at opdele arbejdsopgaverne i fire overordnede grupper, jf. Figur 2:

1. Nemme at offshore
2. Middelsvære at offshore
3. Svære at offshore
4. Ikke mulige at offshore

Arbejdsopgaver er nemme at offshore, når de kan løses uden for virksomheden i Danmark, og medarbejderen ikke behøver at være direkte tilknyttet en fysisk arbejdsplads. Dette kan eksempelvis ske gennem ansættelse af konsulenter på midlertidige ansættelsesforhold. SimCorp A/S gør bl.a. brug af denne form for offshoring med en række IT-specialister ansat på konsulentbasis i Polen, se Boks 1. Denne gruppe inkluderer også global markedsføring, som naturligt har mange lokationer, hvor medarbejderen uafhængigt af placering kan løfte en opgave.

Arbejdsopgaver er middelsvære at offshore, når de kan løses uden for virksomheden i Danmark, men skal være knyttet til en arbejdsplads, som dog ikke behøver være lokaliseret i Danmark. Denne type af opgaver kræver en tættere grad af samarbejde med kolleger end de opgaver, der er nemme at offshore. Det dækker bl.a. over opgaver, hvor medarbejdernes leverancer føder direkte ind i kollegernes opgaver, og hvor direkte kommunikation er vigtig for at løse opgaven. SimCorp A/S har oprettet en udviklingsafdeling i Ukraine, som falder under denne type af arbejdsopgaver, se Boks 1.

Arbejdsopgaver er svære at offshore, når de kan løses uden for virksomheden i Danmark, men skal være knyttet til en arbejdsplads, som helst skal være lokaliseret i Danmark. Dette drejer sig bl.a. om opgaver, hvor der er stor brug for personlig kontakt med den danske afdeling, eller hvor kunderne hovedsageligt er placeret i Danmark, og disse er svære at betjene fra udlandet.

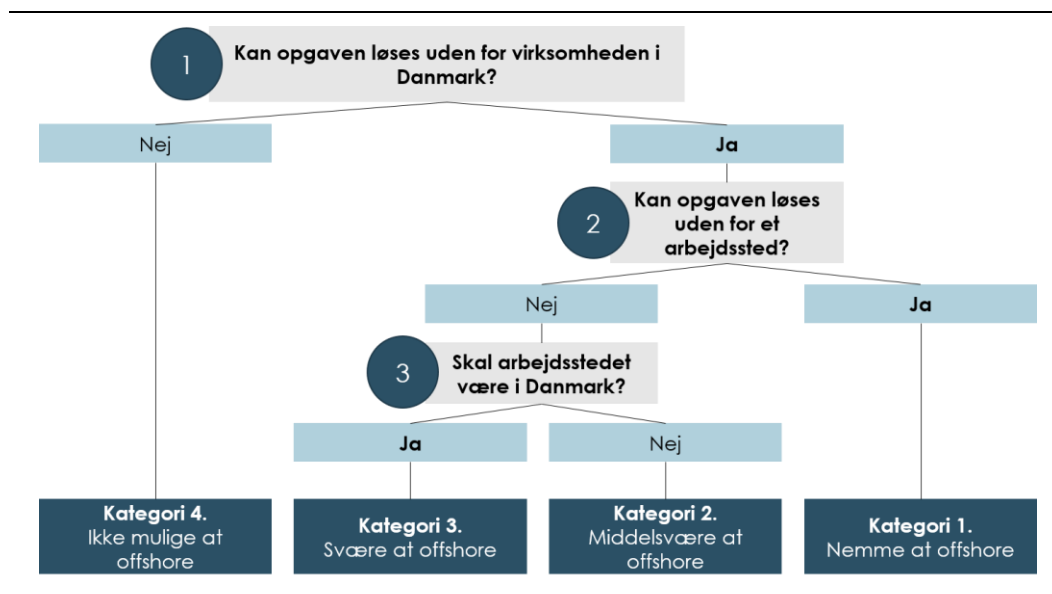
⁷ Copenhagen Economics (2017) *Relocation of jobs in the financial sector*.

⁸ Højbjerg Brauer Schultz, Kubix og Alexandra Institutet (2016) *Virksomheders behov for digitale kompetencer*.

⁹ Blinder (2009) *How many US jobs might be offshorable?*

Arbejdsopgaver er ikke mulige at offshore, når de skal løses inden for virksomheden i Danmark. Herunder finder man eksempelvis opgaver, der er en integreret del af et lokalt og meget internt orienteret udviklings- eller produktionsteam. Tjenesteydelser, hvor opgaven bliver løst i direkte samspil med kunden, er ligeledes ikke mulige at offshore.

Figur 2
Overordnet gruppering af arbejdsopgaver i graden af offshoremuligheder



Kilde: Baseret på Binder (2009) *How many US jobs might be offshorable?*

Hvis arbejdsopgaverne er nemme at offshore, kan det være optimalt at have medarbejderen i udlandet uagtet forskellen i lønomkostninger på tværs af lande. Markedsføring rettet mod et specifikt marked kan ofte med fordel gøre brug af lokale medarbejdere, hvilket tilsiger, at man ansætter arbejdskraft uden for Danmarks grænser. Hvis arbejdsopgaverne derimod er middelsvære (eller svære) at offshore, kan det i stedet være fordelagtigt at flytte eller oprette hele afdelinger eller datterselskaber for at løse opgaven i udlandet.

Mange opgaver kan løses vha. digitale videoopkaldstjenester. Direkte møder og sparring mellem virksomhedens medarbejdere giver dog en mere effektiv kommunikation og derfor ofte et bedre resultat. Flere afdelinger af virksomheden eller medarbejdere i mange forskellige lokaliteter medfører desuden øgede rejseomkostninger, både i form af billetter og tid, der bruges på transport.

En række eksempler på virksomheder og brancher med ansatte i udlandet:

- SimCorp A/S udvikler finansielle produkter til kapitalforvaltere og banker over hele verden. De har IT-medarbejdere ansat i både Polen og Ukraine, da det er billigere, samtidig med, at der er mangel på kvalificeret arbejdskraft i Danmark, jf. Boks 1.

- Copenhagen Economics har estimeret, at den finansielle sektor udflyttede ca. 3.700 danske arbejdspladser i perioden 2005 til 2016 – hovedsageligt til Litauen, Indien og Polen.¹⁰

Boks 1 Case: SimCorp A/S

SimCorp A/S udvikler finansielle produkter til kapitalforvaltere over hele verden. Nordamerika er det største vækstmarked, hvor 45% af SimCorps relevante kunder befinder sig. Det skyldes bl.a. en mere lempelig finansiell regulering, der holder driftsomkostningerne og compliance costs nede. Det vurderes desuden, at SimCorps største konkurrenter allerede er i markedet.

Det danske hovedkvarter beskæftiger 522 medarbejdere, hvoraf omkring 50% arbejder i SimCorps udviklingsafdeling. Langt størstedelen af medarbejderne i København har en teknisk baggrund inden for programmering og IT. SimCorp beskæftiger 220 medarbejdere i deres ukrainske udviklingsafdeling, der ligger i Kiev. Mangel på kvalificeret arbejdskraft og høje løn-omkostninger er årsagerne til, at SimCorp oprettede et ukrainsk datterselskab frem for at oprette stillingerne i det danske hovedkvarter.

Herudover gør SimCorp brug af omkring 60 personer i Polen, som er ansat i rekrutteringsbureauet 7N, og som arbejder på konsulentbasis for SimCorp. Det sparer overhead omkostninger og giver SimCorp en større grad af fleksibilitet. Polen uddanner mange personer med tekniske kompetencer, hvilket holder lønningerne nede. Her til kommer, at løsansatte medarbejdere betaler mindre skat, hvilket gør vikararbejde attraktivt i Polen.

SimCorp vurderer, at de opnår en besparelse på omkring 43% ved at ansætte en IT-teknisk medarbejder i Polen fremfor i Danmark og en besparelse på hele 63% på en IT-teknisk medarbejder i Ukraine.

	Danmark	Polen	Ukraine
Udgifter per medarbejder (inkl. ~125.000 DKK i overhead omkostninger)	739.000 DKK	424.000 DKK	271.000 DKK
Besparelse iff. Danmark	–	315.000 DKK	468.000 DKK
Besparelse iff. Danmark, %	–	43%	63%

Fremadrettet forventer SimCorp, at væksten i antal medarbejdere kommer til at ligge uden for Danmark. Omkostningerne ved at skalere op i Danmark er for høje, hvilket skader SimCorps internationale konkurrenceevne. Desuden er der mangel på tekniske kompetencer i Danmark, og opgavernes karakter betyder, at arbejdspladserne nemt kan ligge væk fra hovedkvarteret.

Kilde: Interview med SimCorp foretaget juni 2018

¹⁰ Copenhagen Economics (2017) *Relocation of jobs in the Danish financial sector*.

2 IKKE-REALISEREDE GEVINSTER FOR SAMFUNDET FRA UDENLANDSKE HØJTUDDANNEDE

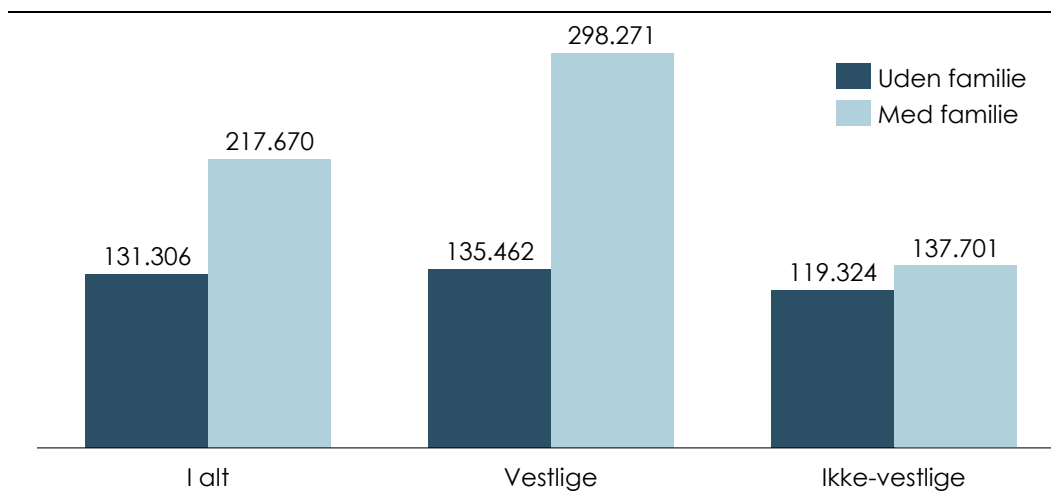
2.1 Højtuddannede indvandreres nettobidrag til de offentlige finanser

Højtuddannede indvandrere, der kommer alene til Danmark, bidrager i gennemsnit med over 131.000 kr. årligt til de offentlige finanser, jf. Figur 3. Højtuddannede indvandrere, der kommer til Danmark som en familie, har et endnu højere nettobidrag på knap 218.000 kr. årligt for hele familien.¹¹ Dette er det økonomiske nettobidrag, Danmark går glip af, når en virksomhed vælger at ansætte en højtuddannet udlænding uden for Danmarks grænser fremfor i Danmark.¹²

Figur 3

Nettobidrag til de offentlige finanser blandt højtuddannede indvandrere

Nettobidrag pr. år, kr.



Note: Studiet baseres på de højtuddannede indvandrere, der kom til Danmark i perioden 2003-2013, og som var bosiddende i Danmark i 2014.

Kilde: Baseret på DEA (2016) *Er højtuddannede indvandrere en god forretning for Danmark?*

Nettobidraget er positivt for højtuddannede indvandrere uanset indvandrerens oprindelsesland.¹³

Det betyder, at Danmark går glip af betydelige indtægter, for hver højtuddannet medarbejder, der ansættes i udlandet frem for at komme til Danmark – uanset om der er tale om en højtuddannet indvandrer fra et vestligt eller et ikke-vestligt land. Størrelsen på det ikke-realiserede bidrag til de

¹¹ Nettobidraget er beregnet som forskellen mellem de direkte skattebidrag (indkomstskat, aktiebeskatning og ejendomsskat) og de direkte offentlige ydelser (overførselsindkomster, hospitalsindlæggelser, lægebesøg, dagtilbud, skole og uddannelse). Nettobidraget medregner ikke udgifter til det kollektive forbrug (trækker i retning af lavere nettobidrag) eller indtægter fra indirekte skatter som eksempelvis moms og afgifter (trækker i retning af større nettobidrag). DEA argumenterer for, at det kollektive forbrug cirka har samme størrelse som indtægterne fra moms og afgifter. Det medfører, at nettobidraget forventes at være uændret ved at ekskludere disse elementer.

¹² Udenlandsk arbejdskraft kan også lægge et nedadgående pres på danske lønninger, idet det øger udbuddet af arbejdskraft, mens efterspørgslen er uændret.

¹³ Oplysninger om indvandreres uddannelsesniveauer er tit mangelfulde. Derfor benyttes en indirekte metode til at identificere højtuddannede indvandrere: Indvandrere klassificeres som højtuddannede, hvis de bestrider en jobfunktion, hvor over 50% af danskere med den givne jobfunktion har en lang videregående uddannelse.

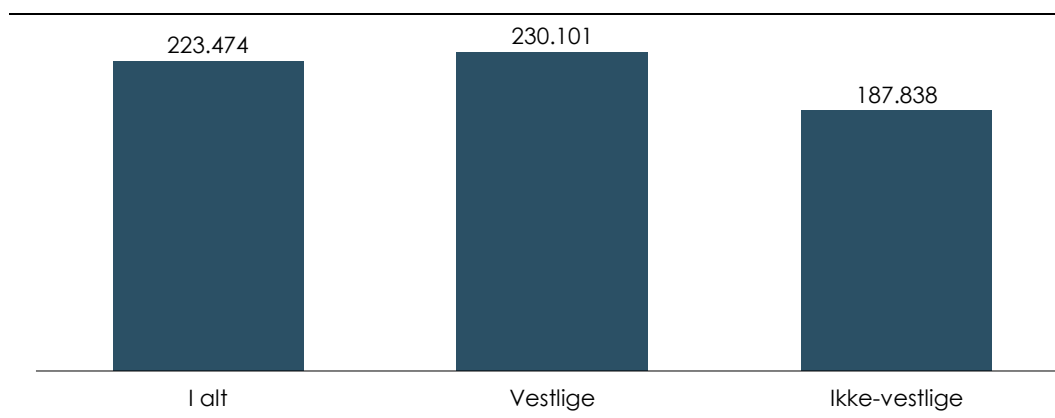
offentlige finanser varierer og er hhv. omkring 120.000 kr. og 135.000 kr. for ikke-vestlige og vestlige indvandrere uden familie. For højtuddannede indvandrere, der kommer til Danmark med deres familie, er nettobidraget for hele familien ca. 138.000 for ikke-vestlige indvandrere og over 298.000 kr. for vestlige indvandrere. Det mindre nettobidrag for ikke-vestlige indvandrere med familier skyldes i høj grad en lavere gennemsnitlig skatteindbetaling blandt ægtefællerne (ca. 70.000 kr.) i forhold til ægtefæller til vestlige højtuddannede indvandrere (ca. 149.000 kr.). Forskellen i ægtefællernes skattebetalinger skyldes til dels, at en større andel af de vestlige indvandreres ægtefæller er i beskæftigelse, og at de modtager en højere gennemsnitsløn.

2.2 Nettobidrag til de offentlige finanser for indvandrere på forskerskatteordningen

Forskerskatteordningen blev indført i 1992 med det formål at gøre det mere attraktivt for forskere og andre nøglemedarbejdere at finde beskæftigelse i Danmark.¹⁴ Forskere er personer med en forskningsmæssig uddannelse på minimum ph.d. niveau, der udfører forskningsarbejde, mens nøglemedarbejdere er personer, der modtager en løn, der i 2017 overstiger vederlagskravet på 63.700 kr. om måneden.¹⁵

Nettobidraget for personer på forskerskatteordningen er i gennemsnit over 223.000 kr. årligt per person, jf. Figur 4. Både personer fra vestlige og ikke-vestlige lande har et betydeligt og positivt nettobidrag til de offentlige finanser, selvom det gennemsnitlige bidrag for vestlige personer er omkring 230.000 kr., mens det er ca. 42.000 kr. mindre (knap 188.000 kr.) for ikke-vestlige personer på forskerskatteordningen.

Figur 4
Nettobidraget er i gennemsnit over 220.000 kr. pr. person på forskerskatteordningen
Nettobidrag pr. person på forskerskatteordningen i kr.



Note: Nettobidraget er opgjort for personen på forskerskatteordningen uden familie.
Kilde: Baseret på DEA (2016) *Er højtuddannede indvandrere en god forretning for Danmark?*

¹⁴ Både udlændinge og danskere i udlandet er berettiget til forskerskatteordningen.

¹⁵ <http://www.skm.dk/skattetal/statistik/generel-skattestatistik/bruttoskatteordningen-for-forskere-og-noeglemedarbejdere-fakta-og-statistik>.