



18.06.2022

Europas fremtidige arbejdskraft kommer udefra

Migrantarbejdere er allerede en uundværlig del af den europæiske arbejdsstyrke, og den aldrene befolkning betyder, at de kun bliver vigtigere fremadrettet og en forudsætning for politisk handlekraft.

Skrevet af

Anders Overvad

Ditte Brasso Sørensen

📞 +4561101115

✉️ ditte@thinkeuropa.dk

Et ældre Europa

Andelen af europæere i den arbejdsdygtige alder vil over de næste 30 år falde med 10 procentpoint. Det betyder, at EU kommer til at huse 38 mio. flere pensionister i 2050. Gamle mennesker er dyre, og de europæiske lande står derfor overfor en udfordring, der vil få vidtrækkende konsekvenser for de europæiske økonomier.

En befolknings alderssammensætning påvirker mange økonomiske forhold – lige fra skatteindbetalinger, hvilke investeringer der bliver foretaget til hvilke kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet. En ældre befolkning vil blandt andet kræve flere sosu-assistenten og sygeplejersker, og uddannelse tager tid. Demografiske ændringer har derfor politisk overvågenhed, da det kræver langsigtet planlægning at imødekomme de udfordringer de skaber.

I 2050 vil EU stå i en situation, hvor knap 57 procent af befolkningen skal forsøge resten – i dag er der 70 procent af befolkningen til sørge for de 30 procent gamle og børn. Vi står altså overfor en udfordring, hvor de europæiske befolkninger fremadrettet vil ældes i et helt andet tempo end vores samfund og institutioner er indrettet til at håndtere.

En aldrende befolkning betyder, at folk leve længere som gamle, og det er dyrt. OECD estimerede i en rapport fra 2019, at skatternes andel af BNP skal stige med f.eks. næsten 6,5 procent i Italien og 8,4 procent i Tyskland, hvis statsgælden ikke skal vokse. Alle EU-landenes befolkninger bliver ældre, men udviklingen er særligt udtalt i de sydeuropæiske lande. De lande der rammes hårdest er de lande som i forvejen har meget gæld - deres statsfinanser vil derved komme under et betydeligt merpres de kommende år. I Danmark vil andelen af befolkningen i den arbejdsdygtige alder falde med lidt under 5 procentpoint, og vi er derved i gruppen af lande med den relativt mindste udfordring – vi har dertil også forberedt os på udfordringerne ved blandt andet at hæve pensionsalderen. Men hænderne kommer til at mangle.

Arbejdskraft kan ikke hentes i Østeuropa

Der er heldigvis mange håndtag, man kan skrue på for at imødekomme de udfordringer en aldrende europæisk befolkning skaber. Højere arbejdsmarkedsdeltagelse vil være et håndtag, men det vil bl.a. kræve fortsatte investeringer i efteruddannelse og arbejdsmiljø, ligesom ydelsesreformer kan forsøges for at hæve beskæftigelsen. Et andet håndtag vil være at hente mere arbejdskraft fra de andre EU-lande.

Alle der har boet i Danmark de sidste 30 år ved at den dagsorden er tæt på umuligt at løfte. Men manglen på arbejdskraft er i den grad højaktuel og går ikke væk. Eurostats seneste rundspørge fra maj viser, at omkring 30 procent af EU's virksomheder i industrien, servicesektoren og bygge- og anlægsbranchen melder om mangel på arbejdskraft. Det er altså ikke kun de danske virksomheder, der i øjeblikket finder det svært at finde kompetente kandidater. Desværre, set med danske øjne, er udfordringen med de manglende hænder mest udbedt blandt de lande, hvor vi normalt ville rekruttere fra.

Traditionelt får Danmark en stor del af vores europæiske arbejdskraft fra flere af de østeuropæiske lande. Det vil vi ikke nødvendigvis kunne blive ved med. De østeuropæiske lande vil nemlig gerne have deres arbejdskraft tilbage. Fx. Mistede Rumænien halvdelen af sine læger mellem 2009 og 2015. Idag er de østeuropæiske lande blandt de yngste i EU, men lande som Polen og Rumænien vil de næste 30 år se næsten en fordobling af de ældre - og skal det hul dækkes må noget af arbejdskraften vende hjem - særligt den sundhedsfaglige.

Istedet for at konkurrere om den tilbageværende arbejdskraft bliver EU derfor nødt til at se udover sine egne grænser. At rekruttere kvalificeret arbejdskraft uden for EU's grænser vil kunne løse både en kort- og langsigtet problematik for mange EU-lande.

Nye regler skal hjælpe EU med at vinde den globale talentkonkurrence

Sammenlignet med andre store markeder er EU ikke god til at tiltrække arbejdskraft. Analyser fra OECD viser, at højtuddannede migranter hellere vil flytte til f.eks. USA eller Australien for at arbejde end til EU. I april præsenterede Europa-Kommissionen derfor et ny udspil, der skal sikre, at EU bliver en mere attraktiv destination for global arbejdskraft.

Udspillet er en del af et større arbejde, der har været i gang siden 2020 om at skabe en ny 'Europæisk Pagt for Migration og Flygtninge'. Flygtningekrisen i 2015-2016, og Dublin-konventionens de facto sammenbrud tydeliggjorde behovet for en gentænkning af EU's regler om modtagelse og fordeling af flygtninge og migranter. Pagten er endnu et forsøg på at skabe en fælles europæisk ramme for kontrol, registrering og fordeling af flygtninge og migranter. Pagten handler dog ikke kun om grænsekontrol og distribution af flygtninge, den indeholder også initiativer møntet på at tiltrække arbejdskraft til EU.

Selvom EU-landene fastsætter, hvor mange udenlandske arbejdere de vil huse, er det langt hen ad vejen EU-regler, der fastsætter betingelserne og rettighederne for statsborgere fra tredjelande, der opholder sig Unionen for at studere eller arbejde. Kommissionen lægger op til, at man forenkler processerne og giver folk, der kommer til EU for arbejde, flere rettigheder. For eksempel foreslås det, at gøre det nemmere for fastboende udlændinge at flytte til og tage arbejde i andre EU-lande og det foreslås at simplificere og digitalisere visumprocessen for folk der søger om visum i Schengen-området. Dette er i tillæg til en allerede vedtaget revision af reglerne for højtuddannet arbejdskraft – det såkaldte ”Blå EU-kort” der blandt andet fastslår, at arbejdstagere fra tredjelande skal have lov til at skifte arbejdsgiver uden dermed at miste retten til at opholde sig i EU.

På den måde skal det blive mere attraktivt at komme til Europa for at arbejde, ved at give flere rettigheder og mere sikkerhed til de mennesker der kommer til EU, men også at styrke muligheden for fleksibilitet indenfor Unionen således, at de folk der kommer til Europa for at arbejde, bedre kan flytte sig indenfor regionen og derved være med til at udjævne regionale forskelle indenfor EU.

Risiko for hjerneflugt

De udfordringer Europa står overfor, når det kommer til mangel på arbejdskraft, er er også et spørgsmål om, at den tilgængelige arbejdskraft har de rette kompetencer. Derfor lægger Kommissionen op til, at eksisterende pilottalentpartnerskaber udvides.

I dag findes der talentpartnerskaber i Marokko, Tunesien og Egypten, som foreslås udvidet allerede fra slut 2022, og senere i Pakistan, Bangladesh, Senegal og Nigeria. Talentpartnerskaber skal lette adgangen for disse landes befolkninger til at uddanne sig og arbejde i Europa, ligesom de skal sikre et bedre match mellem de folk der kommer til Europa og det europæiske arbejdsmarked.

Belært af regionale erfaringer, hvor hjerneflugt fra Øst- til Vesteuropa har skabt massiv mangel på især højtuddannet arbejdskraft i Østeuropa, understreger Kommissionen, at talentpartnerskaberne skal sikre 'hjernegevinst' for alle involverede parter, blandt andet ved, at der aftales mål for kompetenceudvikling og konkrete rammer for mobiliteten. Selvom Kommissionen understreger, at mobilitet skal være en gevinst for alle, er det tydeligt, at det kan blive mere end svært hvis man på en og samme tid skal sikre sig, at talentet udnyttes i Europa og ikke kommer til at mangle i de lande, hvorfra den migrerer.

Udenlandsarbejdskraft er svært at sælge politisk

Hvor mange og hvem der skal kunne få opholds- og arbejdstilladelse i EU-lande er kompliceret og betændt politisk fordi det rejser spørgsmål om, hvordan import af udenlandsk arbejdskraft vil påvirke de europæiske samfund og er en oplagt politisk skydeskive både for højre- og venstrefløjen.

Lidt karikeret kan man sige, at det fra højre vil rejse spørgsmål om, hvordan man vil sikre sig, at de mennesker der kommer til Europa for at arbejde kan integreres og ikke bliver en økonomisk belastning, ligesom det vil rejse bekymringer om, hvorvidt udenlandsk arbejdskraft vil skubbe arbejdsløse europæere længere væk fra arbejdsmarkedet. Fra venstre vil dette rejse spørgsmål om, hvordan det sikres, at udenlandsk arbejdskraft ikke underminerer eksisterende lønrammer og vilkår, og om EU's fokus på import af højtuddannet arbejdskraft vil skabe forværrede vilkår for migranter, hvis kompetencer ikke matcher det europæiske arbejdsmarked. Konfliktlinjerne blev da også trukket op, da Kommissionen i juni 2022 præsenterede sit udspil for Europa-Parlamentet, hvor forslaget fik en noget lunken modtagelse af både højre- og venstrefløjen.

Det er ikke kun på europæisk plan, at forslagene vil vække debat. Den stigende polarisering af det politiske landskab i mange EU-lande, betyder at fløjene fylder mere i national politik. Et eksempel er Frankrig, hvor præsident Emmanuel Macron højst sandsynligt bliver bundet af et splittet parlament, og hvor opbakning fra den venstreorienterede gruppe bliver afgørende for, om Macron kan fra opbakning til hans reformforslag. Situationen i Frankrig kan ikke 1:1 overføres til andre medlemsstater, men den er alligevel symptomatisk for et Europa, hvor man i mange EU-lande ser et mere fragmenteret politisk landskab, hvor det kan vise sig svært at implementere tiltag der er møntet på at invitere udenlandsk arbejdskraft ind.

Ingen arbejdskraft - ingen suverænitet

Selvfølgelig skal EU udnytte de eksisterende ressourcer, og med en ledighed på lidt over 6 procent i april er der lidt at tage af nu og her. De mere end 13 millioner ledige, vil dog ikke på den lange bane, være nok til at lukke det hul de mange pensionister efterlader. Man kan forsøge at høje arbejdsmarkedsdeltagelse, men det er ikke nødvendigvis lige til - hverken på kort eller langt sigt. Derfor er det nødvendigt at

sikre rammerne for udenlandsk rekruttering, da strategisk vigtige sektorer som sundhedssektoren eller byggeri- og anlæg der er vigtig for EU's grønne omstilling ikke klarer sig uden hænder.

Covid-19 krisen understregede, at det ikke kun var respiratorer der manglede i Europa. Det var også folk til at bemande dem. Kommissionen estimerer, at op mod 13% af de arbejdstagere, der udførte strategisk vigtige funktioner under Covid-19 krisen - som læger, sygeplejere og chauffører - var migranter. Migrantarbejdere er således allerede en uundværlig del af den Europæiske arbejdsstyrke, og den aldrende europæiske befolkning betyder, at de kun bliver vigtigere fremadrettet, og en forudsætning for at kunne opretholde politisk handlekraft.