

Tiltrækning og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft i Danmark

Speciale, 10. semester 2022

ECTS: 30 ECTS

Vejleder: Rasmus Juul Møberg

Projektgruppe: Gruppe 3

Anslag: 165.925 á 69,14 sider

Casper Kjeldsen Lerdahl



Summary

The aim of the present thesis is to examine which factors are important for attracting and retaining foreign labour in Denmark. Regarding attraction, the thesis focuses on the development of labour immigration in Denmark from 1997-2017, the motivational factors of foreign workers to take a job in Denmark and the recruitment channels used by foreign workers to find employment in Denmark. In terms of retention, the thesis focuses on factors influencing foreign workers' length of stay in Denmark. The analyses on labour immigration and retention factors are based on the Danish Longitudinal Research Registers, which include data on the total population in Denmark from administrative registers, while the analyses on recruitment channels and motivation factors are based on survey data, which include 1205 responses from foreign workers in Denmark. Literature reviews, critical realism, an economic perspective and a social network perspective constitute the framework of the study in order to analyse the significant factors for attracting and retaining foreign workers in Denmark. Regarding labour immigration in Denmark from 1997-2017, the thesis demonstrates through descriptive statistics the number of foreign workers who have come to Denmark to work at unskilled, skilled and higher levels, and how this labour immigration has been distributed in terms of gender, age, accompanying family, region of origin, top 20 countries of origin and where in Denmark the labour immigrants have settled. The analyses on significant motivational factors are based on a set of binary logistic regressions, which show that foreign workers' gender, age, whether they have children living at home, region of origin, and the level of job function they hold in Denmark have an impact on the probability of whether their motivational factors for taking a job in Denmark were wages and tax level, personal relationships and social network, good career opportunities and job conditions, international schools and day care centers, personal development and experience abroad, or welfare system and culture. The analyses on the recruitment channels used by foreign workers to find employment in Denmark are based on a set of binary logistic regressions. The analyses show that foreign workers' gender, age, region of origin, and the level of job function they hold in Denmark influence their likelihood of having heard about the job they got in Denmark through Facebook, LinkedIn, job portals, friends and acquaintances, or recruitment agencies. The analyses on significant retention factors are examined using multiple cox regression models, which show that an immigrant's attachment to the labour market, gender, age at arrival, country of origin, region of residence in Denmark, whether the person has children living at home and the potential partner's attachment to the labour market and their country of origin have an impact on the immigrant's length of stay in Denmark.

Indholdsfortegnelse

1. Indledning.....	1
2. Problemfelt.....	1
2.1 <i>Udfordringer ved den nu- og fremtidige arbejdskraftbalance i Danmark.....</i>	<i>1</i>
2.2 <i>Den udenlandske arbejdskrafts bidrag til arbejdsstyrken og de offentlige finanser</i>	<i>3</i>
2.3 <i>Faktorer for tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft</i>	<i>4</i>
2.3.1 <i>Økonomi</i>	<i>4</i>
2.3.2 <i>Regulering</i>	<i>5</i>
2.3.3 <i>Karriere- og jobforhold.....</i>	<i>5</i>
2.3.4 <i>Netværk.....</i>	<i>6</i>
2.3.5 <i>Personlig udvikling</i>	<i>7</i>
2.3.6 <i>Velfærdssystem og kultur</i>	<i>8</i>
2.3.7 <i>Opsummering af tiltrækningsfaktorer</i>	<i>9</i>
2.4 <i>Faktorer for fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft.....</i>	<i>9</i>
2.4.1 <i>Partner og børn.....</i>	<i>10</i>
2.4.2 <i>Kvalifikationsniveau.....</i>	<i>11</i>
2.4.3 <i>Oprindelsesland</i>	<i>12</i>
2.4.4 <i>Bopælsregion.....</i>	<i>12</i>
2.4.5 <i>Alder</i>	<i>12</i>
2.4.6 <i>Opsummering af fastholdelsesfaktorer.....</i>	<i>13</i>
3. Problemformulering.....	14
3.1 <i>Underspørgsmål til problemformuleringen</i>	<i>15</i>
3.1.1 <i>Hvad har betydning for, hvorvidt udenlandske arbejdstagere vælger at komme til Danmark?</i>	<i>15</i>
3.1.2 <i>Hvad har betydning for, hvorvidt udenlandske arbejdstagere bliver i Danmark?</i>	<i>15</i>
4. Teoretiske perspektiver på tiltrækning og fastholdelse af udenlandske arbejdstagere.....	15
4.1 <i>Det økonomiske perspektiv.....</i>	<i>16</i>
4.2 <i>Det sociale netværks perspektiv.....</i>	<i>17</i>
5. Videnskabsteori	19
5.1 <i>Kritisk realisme.....</i>	<i>19</i>
6. Datagrundlag og forskningsdesign	22
6.1 <i>Surveydata.....</i>	<i>22</i>
6.2 <i>Registerdata</i>	<i>24</i>
7. Metode	27
7.1 <i>Binær logistisk regression.....</i>	<i>27</i>
7.2 <i>Cox-regression.....</i>	<i>29</i>
8. Analyse.....	31
8.1 <i>Tiltrækning.....</i>	<i>31</i>

8.1.1	<i>Analyse af, hvor mange og hvilke udenlandske arbejdstagere, som varetager arbejdsopgaver på videregående, faglært og ufaglært niveau, som indvandrede til Danmark i perioden fra 1997-2017</i>	31
8.1.2	<i>Analyse af faktorer for tiltrækning af udenlandske arbejdstagere til Danmark</i>	39
8.1.3	<i>Analyse af Danmarks rekrutteringskanaler med hensyn til udenlandske arbejdstagere</i>	44
8.2	<i>Fastholdelse</i>	48
8.2.1	<i>Analyse af faktorer for fastholdelse af udenlandske arbejdstagere</i>	48
9.	Opsummering og diskussion	58
9.1	<i>Rekrutteringskanaler</i>	58
9.2	<i>Motivationsfaktorer</i>	60
9.3	<i>Fastholdelsesfaktorer</i>	63
10.	Konklusion	66
11.	Litteraturliste	71

1. Indledning

Stigende globalisering, den frie bevægelighed af arbejdskraft i EU samt særordninger, der giver efterspurgt arbejdskraft fra lande udenfor EU/EØS nemmere adgang til Danmark, kan betegnes som værende nogle af de faktorer, der medfører en stadig mere mobil arbejdsstyrke. Denne mobile internationale arbejdskraft er forskelligartet i forhold til nationalitet, kompetence- og uddannelsesbaggrund, alder, køn, socioøkonomisk og familiemæssig situation. Det medfører et potentiale for at supplere den danske arbejdsstyrke, f.eks. i forhold til at imødegå flaskehalsudfordringer og tilvejebringe fag- og specialistkompetencer.

På nuværende tidspunkt er der ikke i en dansk kontekst et klart vidensgrundlag, der danner overblik over, hvad der har betydning for at tiltrække og fastholdelse udenlandsk arbejdskraft i Danmark. Derfor vil indeværende speciale gennemføre analyser baseret på surveydata og registerdata rettet mod at styrke viden inden for dette felt i en dansk kontekst. Således ønskes gennem specialet at besvare følgende undersøgelsesspørgsmål:

- Hvilke forhold har betydning for, om Danmark kan tiltrække udenlandsk arbejdskraft?
- Hvilke forhold har betydning for, om Danmark kan fastholdelse udenlandsk arbejdskraft?

I henhold til tiltrækning fokuserer specialet på udviklingen i erhvervsindvandringen i Danmark fra 1997-2017, udenlandske arbejdstagers motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark samt hvilke rekrutteringskanaler, der anvendes til at finde arbejde i Danmark. Hvad angår fastholdelse fokuserer specialet på faktorer, der influerer udenlandske arbejdstagers opholdslængde i Danmark.

2. Problemfelt

2.1 Udfordringer ved den nu- og fremtidige arbejdskraftbalance i Danmark

En veluddannet arbejdsstyrke med højt niveau af de kvalifikationer, som virksomhederne og de offentlige arbejdspladser efterspørger, er centralt for at sikre produktivitet, konkurrenceevne og kernefærd. Det er derfor kritisk, når virksomhederne og det offentlige oplever vanskeligheder med at rekruttere den arbejdskraft, de har brug for. Den nuværende arbejdskraftbalance i Danmark kan dokumenteres ved den forgæves rekrutteringsrate, der netop angiver, at andelen af virksomhedernes

og de offentlige arbejdspladser rekrutteringsforsøg er forgæves. Den senest målte forgæves rekrutteringsrate var på landsplan i juni 2022 på 29,1 pct., hvori der eksisterer brancheforskelle i andelen af forgæves rekrutteringer. Eksempelvis ses, at næsten hver anden rekruttering i branchen "Landbrug, skovbrug og fiskeri" var forgæves, mens omtrent hver tredje rekruttering var forgæves i brancherne "Industri", "Bygge og anlæg" og "Sundhed og socialvæsen" (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 2022).

Rettes fokus mod den fremtidige arbejdskraftbalance, så skønnes det, at Danmark i 2030 vil mangle ca. 99.000 personer med en erhvervsuddannelse, 24.000 personer med en kort videregående uddannelse og 13.000 med en mellemlang videregående uddannelse. Samtidig vil der være overskud af 59.000 ufaglærte, 51.000 med en gymnasial uddannelse og i alt 25.000 med en universitetsbachelor eller en LVU (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2021). Disse resultater understøttes af analyser foretaget af IRIS Group & HBS Economics (2021a), Danmarks Vækstråd (2016) samt Center for Region- og Turismeforskning (2021), der ligeledes finder et betydeligt misforhold mellem udbud og efterspørgsel af særligt personer med en erhvervsuddannelse. I tilfælde af en lavkonjunktur vil der være et mindre behov for arbejdskraft, selvom der stadig forventes et underskud af faglært arbejdskraft, velfærdsuddannede og it-uddannede pga. den demografiske udvikling, de unges søgemønstre, øget digitalisering, klimamålsætningen for 2030, omstillingen frem mod klimaneutralitet i 2050 samt investeringer i den grønne omstilling (Erhvervsstyrelsen 2021; Dansk Energi 2020; DAMVAD Analytics 2021; IRIS Group og HBS Economics 2021a; KL 2021; IRIS Group og HBS Economics 2021b).

Hvis de inddragede prognoser bliver til virkelighed, vil der opstå flaskehalse blandt flere grupper på arbejdsmarkedet. For andre grupper vil ubalancerne medføre højere ledighed og lavere løn. Ubalancerne har derfor negative konsekvenser for både lønmodtagere, som vil være vidne til øget ulighed, samt for virksomheder og det offentlige, som vil få ringere adgang til den efterspurgte arbejdskraft. Dette vil forårsage lavere produktivitet, lavere overskud i den private sektor og lavere kvalitet i velfærden i den offentlige sektor (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2021: 5, 6, 22).

Det relevante spørgsmål er dermed ikke, hvorvidt vi har en aktuel og fremtidig negativ arbejdskraftbalance i en lang række brancher, men netop hvor de manglende medarbejdere skal komme fra. Den nu- og fremtidige manglende arbejdskraft kan komme flere steder fra; ved at løfte arbejdsstyrkens uddannelsesniveau, herunder sikre at flere uddannes med de kompetencer som

efterspørges, udvide arbejdsstyrken ved at flytte borgere på kanten af arbejdsmarkedet tættere på beskæftigelse, opgradere de grundlæggende kvalifikationer hos den voksne befolkning, bl.a. ved at skabe nye muligheder for borgere uden kompetencegivende uddannelse samt ved at se mod udlandet for at skaffe noget af den arbejdskraft, der er aktuel og fremtidig mangel på.

2.2 Den udenlandske arbejdskrafts bidrag til arbejdsstyrken og de offentlige finanser

Der er i de senere år blevet gennemført en række arbejdsmarkedsreformer, som vil medvirke til at øge antallet af hænder og kloge hoveder på arbejdsmarkedet. Der er dog fortsat behov for at finde løsninger, som kan være med til at imødekomme udfordringerne med den tiltagende mangel på arbejdskraft og bidrage til at sikre finansieringsgrundlaget for det velfærdssamfund, vi kender i dag. En af de løsninger er øget rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. I den henseende er det væsentligt at se nærmere på, hvorvidt forskelligartet udenlandsk arbejdskraft er en god forretning for Danmark, og hvad deres bidrag er til arbejdsstyrken.

Udlandet udgør i stigende grad en væsentlig rekrutteringskanal for danske arbejdspladser. I december 2021 var der omtrent 320.000 udenlandske lønmodtagere i Danmark (Finansministeriet 2021a: 103). Siden 2010 har andelen af udenlandske lønmodtagere i den samlede beskæftigelse været stigende og udgjorde i 2021 godt 10 pct. Hovedparten har statsborgerskab i et EU-land (50 pct.), men siden 2016 er andelen af udlændinge fra 3. lande uden for EU/EØS steget (Finansministeriet 2021b: 89). Endvidere har KRAKA og Deloitte i en analyse vist, at udenlandsk arbejdskraft modgår flaskehalse på arbejdsmarkedet og er stabiliserende for dansk økonomi. Analysen viser, at op mod en tredjedel af de konjunkturbetingede udsving i beskæftigelsen dækkes af udenlandsk arbejdskraft, at omfanget af udenlandsk arbejdskraft er fleksibelt og i vid udstrækning tilpasser sig konjunkturerne (KRAKA & Deloitte 2018).

DEA har undersøgt om højtuddannede immigranter er en god forretning for Danmark. De finder frem til, at højtuddannede immigranter og deres medfølgende familier bidrager positivt til de offentlige finanser, hvilket glæder immigranter fra både vestlige og ikke-vestlige lande. Dette skyldes høje skattebetalinger for både de højtuddannede immigranter og deres medfølgende ægtefælle kombineret med et begrænset træk på overførselsindkomster og offentlige services (DEA 2016). Yderligere undersøgelser bekræfter disse positive bidrag til de offentlige finanser: Det glæder både de højt kvalificerede udenlandske arbejdstagere og den lavere kvalificeret arbejdskraft såsom faglærte og

ufaglærte, der er kommet til Danmark for at arbejde (KRAKA 2018; Rockwool Fondens Forskningsenhed 2014; SFI 2016).

2.3 Faktorer for tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft

I følgende afsnit vil fokus være på at afdække hvilke betydende individuelle og strukturelle faktorer, der har betydning for et lands tiltrækning af udenlandske arbejdstagere. Litteraturen, der fokuserer på betydende faktorer for tiltrækning af udenlandske arbejdstagere, er i høj grad international, og kun en forholdsvis lille andel undersøger det i direkte relation til Danmark. Et kendetegn ved litteraturen er, at den centrerer sig om push- og pull-faktorer. Push-faktorer forklarer de årsager, som kan skubbe arbejdstagere væk fra en lokalitet, mens pull-faktorer forklarer de årsager, der kan tiltrække arbejdstagere en bestemt lokalitet. Dette perspektiv udfoldes i de følgende afsnit som de motivationsfaktorer, der ses i litteraturen.

2.3.1 Økonomi

Den eksisterende litteratur viser, at økonomi har en gennemgående stor betydning for tiltrækningen af udenlandsk arbejdskraft. Hoppe og Fujishiro (2015), Bite et al. (2020), Finansministeriet (2021b), Anzelika Zaiceva og Klaus F. Zimmermann (2008), Mayda (2010), Miranda-Martel et al. (2017), Dustman & Görlac (2015) samt IOM (2022) undersøger alle sammenhængen mellem økonomifaktorer i et land og tilstrømningen af udenlandske arbejdstagere. Eksempelvis ses i den økonomiske redegørelse udarbejdet af Finansministeriet, at indkomstforskellene mellem Danmark og hjemlandet er en af faktorerne, der har betydning for, at danske virksomheder fortsat kan rekruttere udenlandsk arbejdskraft. Desuden understreges det, at danske virksomheders muligheder for at rekruttere udenlandsk arbejdskraft afhænger af, hvor stor mangel der er på samme arbejdskraft i udlandet (Finansministeriet 2021b: 90-92)

Lønninger og skattetryk har ligeledes stor betydning for tiltrækningen af udenlandske arbejdstagere. Studierne af Farcas & Concalves (2017) og Grip et al. (2010) viser, at ønsket om en højere indtjening og bedre beskæftigelsesmuligheder i destinationslandet fungerer som pull-faktorer for at tage arbejde i udlandet. Et andet aspekt af de økonomiske forhold er skattetrykket i et land. Således konkluderer Geis et al. (2013), at et højt skattetryk i samspil med lønniveauet og arbejdsløshedsprocenten negativt influerer et lands mulighed for at tiltrække højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft (Geis et al.: 825, 835, 837).

2.3.2 *Regulering*

Immigrationsreguleringen har på det strukturelle niveau indflydelse på, hvor mange udenlandske arbejdstagere, der kommer til et land. Den eksisterende litteratur peger ikke uventet på, at en striks immigrationsregulering har en negativ virkning på et lands tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft (Mayda 2010; Tilväxtanalys 2017; REG LAB 2012; Det Nordiske Samarbejde 2010).

Det skildres i en rapport af det svenske analyseinstitut Tilväxtanalys (2017), at selvom der ikke findes en perfekt politisk opskrift på at tiltrække kvalificerede arbejdstagere, så er der to essentielle faktorer for de lande, der håber at tiltrække flere kvalificerede arbejdstagere fra udlandet: For det første skal man "lade de udenlandske arbejdstagere komme", hvilket betyder, at landet skal skabe en mindre restriktiv indvandringspolitik med hensyn til de arbejdstagere, der er mangel på i landet. Mange nordiske lande gør brug af en noget restriktiv og langsommelig praksis, der bremser virksomhedernes mulighed for i tide at kunne ansætte de efterspurgte kvalificerede arbejdstagere, de har brug for. Yderligere er landet "nødt til at lade de udenlandske arbejdstagere blive", hvilket betyder, at der skal være tydelige veje til permanent opholdstilladelse og i sidste ende statsborgerskab for den efterspurgte arbejdskraft, der kommer til landet på en midlertidig opholdstilladelse (Tilväxtanalys 2017: 7, 8, 39).

Studiet af Mayda (2010) understøtter fundene i Tilväxtanalys (2017) rapport. Mayda (2010) finder, at en striks immigrationspolitik bidrager til, at udenlandske arbejdstagere fravælger et land, hvis det er vanskeligt at få opholdstilladelse og derigennem mulighed for at arbejde, trods disse personer er tiltrukket af eksempelvis gode løn- og karriereforskel og afstanden til landet (Mayda 2010; 1252, 1253, 1271, 1272). Reguleringer, der relaterer sig til at medtage sin familie til et land, er ligeledes en væsentlig faktor, når det kommer til arbejdstagers valg af destinationsland. Et studie af Ryan & Sales (2013) viser, at muligheden for at medbringe børn og partner til et land er en vigtig motivationsfaktor i immigranternes migrationsstrategi, som i mange tilfælde blev vægtet højere end økonomiske faktorer (Ryan & Sales 2013: 100-101).

2.3.3 *Karriere- og jobforhold*

I den eksisterende litteratur bliver muligheder for gode job- og karriereforskel betonet i forbindelse med økonomi, men også som særskilte faktorer, der er centrale for udenlandske arbejdstagere. I studierne af Doherty et al. (2011), Hoppe og Fujishiro (2015), Oxford Research (2020), Janta et al.

(2011), Farcas og Concalves (2017) og Zikic et al. (2010) skildres karriere- og jobforhold som værende nogle af de vigtigste faktorer for udenlandske arbejdstagere, og de kan både påvirkes mærkbart via utilfredsstillende muligheder for karriere- og jobforhold i hjemlandet samt som pull-faktorer i form af fordelagtige karriere- og jobforhold i destinationslandet.

Endvidere skildres i en rapport udarbejdet af Oxford Research (2020), at den vigtigste individuelle motivationsfaktor for højt kvalificerede udenlandske arbejdstagere for at tage et job i Danmark, er muligheden for at opnå en god balance mellem arbejds- og privatliv. Udover en god balance mellem arbejds- og privatliv, så er den anden og tredje vigtigste individuelle faktor for at tage et job i Danmark at kunne bedre sin karriere samt at få et interessant job. Kun en tredjedel af respondenterne nævner en højere løn som en af hovedårsagerne til at tage et job i Danmark (Oxford Research 2020: 31-32).

I den eksisterende litteratur skildres en ny type af arbejdstagere, som supermovers og karrierenomader, der typisk er unge og højtuddannede (REG LAB 2012; Ryan og Mulholland 2013). Disse kommer ofte til et land i en begrænset årrække, hvori de aktivt opsøger nye kvalifikationer og muligheder inden de rejser videre til et andet land. Karrierenomadernes primære drivkræfter er job- og karrieremuligheder, som et arbejde i udlandet giver dem. Det er også ofte jobbet og karrieren, som vil være den primære grund til, at de igen forlader et land.

2.3.4 Netværk

Den eksisterende litteratur indikerer, at netværk og samarbejdsaftaler er essentielle faktorer hvad angår tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft. Dette beskrives i studierne af Waldorf (2011), Trippel (2013), Kerr et al. (2017), Hoppe og Fujishiro (2015), Vertovec (2002), Zaiceva & Zimmermann (2008), Ukrayinchuk & Hubert (2011), Ryan & Mulholland (2013), Emilsson (2014) samt Calleman & Olsson (2015), hvori netværk både kan dreje sig om forbindelser mellem mennesker, lande og mellem og inden for virksomheder.

Et studie af Ukrayinchuk & Hubert (2011) klarlægger, at netværk har en essentiel betydning, eftersom en lokalitet i et land med mange internationale arbejdere kan tiltrække nye udenlandske arbejdstagere. En af årsagerne til dette er, at disse netværk er en vigtig kilde til økonomisk og social støtte for nytilkomne udenlandske arbejdstagere (Ukrayinchuk & Hubert 2011: 313, 314, 328, 329). Herudover viser Boyd & Nowak (2012), at de to sociale netværk, der oftest er involveret i migrationsprocessen,

er arbejdsnetværk samt personlige og familiemæssige netværk (Boyd & Nowak 2012: 81-82). Lavere indkomstgrupper er mere tilbøjelige til at benytte sig af stærke personlige og familiemæssige netværk, hvorimod højere indkomstgrupper i højere grad er afhængige af netværk bestående af professionelle kontakter for at sikre nu- og fremtidig beskæftigelse (Boyd & Nowak 2012: 90). Derudover illustrerer flere studier, at store firmaer og universiteter er forbindelsesled mellem lande og hermed fungerer som en fundamental platform for tiltrækning af højt kvalificeret arbejdskraft (Trippel 2013: 229, 242, 243; Waldorf 2011: 330, 337, 338; Emilsson 2014: 139; Kerr et al. 2017: 8, 11, 12).

På det individuelle niveau skildres netværk som en betydningsfuld faktor for det enkelte individ. Et studie af Janta & Ladkin (2013) viser eksempelvis, at kommende migranter er i stand til at trække på den støtte, som deres medborgere giver dem. Yderligere får personer med et eksisterende netværk i destinationslandet ofte social, økonomisk og instrumentel støtte samt hjælper med at lette flytningen til udlandet. De hjælper dem eksempelvis med at åbne en bankkonto, skaffe et sted at bo, give dem insider viden om jobmuligheder og sproglige behov. Studiet viser også den betydelige rolle, som de eksisterende immigranter spiller, da de fungerer som rekrutteringsagenter, der tiltrækker og udvælger personer fra deres hjemland til arbejdspladsen (Janta & Ladkin 2013: 241, 249, 250). Fundene understøttes yderligere af Calleman & Olsson (2015), som viser, at størstedelen af rekrutteringen af arbejdskraftindvandrere til Sverige finder sted gennem internationale netværk (Calleman & Olsson 2015: 95-96).

2.3.5 Personlig udvikling

Doherty et al. (2011), Vaiman & Haslberger (2013), Doherty et al. (2010), Oxford Research (2020) og Janta et al. (2011) skildrer, at personlig udvikling er en vigtig faktor, især for de højt kvalificerede udenlandske arbejdstagere. Doherty et al. (2010) fremlægger blandt andet, at vigtige motivationsfaktorer for at tage et arbejde i udlandet er lysten til at rejse og ønsket om et eventyr. Endvidere viser studiet, at flere af respondenterne opfatter et ophold i udlandet som en mulighed for at opleve en anden kultur samt en mulighed for at udvikle deres sprogfærdigheder. De 24-30-årige respondenter er især motiveret for at tage et arbejde i udlandet, eftersom de ser det som en positiv mulighed for en professionel og personlig udfordring, der kan forbedre deres kompetencer og netværk, hvilket yderligere kan have en positiv indvirkning på deres fremtidige jobmuligheder i både ud- og hjemlandet (Doherty 2010: 378, 383, 384, 391). Dette understøttes af studierne af Vaiman & Haslberger (2013) og Janta et al. (2011): Vaiman & Haslberger (2013) finder frem til, at

højtuddannede arbejdstagere især tiltrækkes af de muligheder og udfordringer, som et udlandsophold giver dem (Vaiman & Haslberger 2013:1,6). Endvidere viser en rapport fra Oxford Research (2020), at højtuddannede udenlandske arbejdstagere angiver faglig og personlig udvikling særlig vigtig for at kunne acceptere et arbejde i Danmark. Faglig og personlig udvikling beskrives eksempelvis ved at få et interessant job, få en oplevelse af at rejse til udlandet eller personlig udvikling (Oxford Research 2020: 31-32). Ligeledes pointeres i studierne af Hoppe og Fujishiro (2015) og Bite et al. (2020), at unge og veluddannede særligt i Europa er stærkt motiverede til at tage et arbejde i udlandet på baggrund af lysten til eventyr og muligheden for selvrealisering. Derfor migrerer de af livsstilsgrunde snarere end af økonomiske årsager (Hoppe & Fujishiro 2015: 24-25; Bite et al. 2020: 203, 204, 209).

2.3.6 Velfærdssystem og kultur

Oxford Research (2020), Zikic et al. (2010), Dickmann (2012) og Ryan og Sales (2013) belyser, at kulturen og velfærdssystemet i et land har betydning for omfanget af udenlandske arbejdstagere. I rapporten fra Oxford Research (2020) ses, at de fleste højt kvalificerede arbejdstagere angiver muligheden for en god balance mellem arbejdsliv og privatliv som den væsentligste faktor i henhold til at acceptere et job i Danmark (Oxford Research 2020: 31-32).

Derudover har forholdene for familien også betydning for valg af immigration og destinationsland. I studiet af Ryan & Sales (2013) pointeres, at familien udgør en kompleks rolle i arbejdstagerens migrationsstrategier og beslutningstagning. I undersøgelsen ses, at børnenes alder er en væsentlig faktor i familiens beslutning om migration og videre migration. Studiet illustrerer, at vandrende arbejdstagere bliver mindre mobile, desto ældre deres børn bliver. I forlængelse heraf ses, at forældrene har en forventning om, at yngre børn lettere kan tilpasse sig en ny skole og lære et nyt sprog. På det strukturelle niveau fremhæves, at essentielle tiltrækningsfaktorer for børnefamilier er gode muligheder for børnepasning og uddannelsesmuligheder for deres børn (Ryan & Sales 2013: 90, 100, 101). Ligeledes ses i studierne af Dickmann (2012), REG LAB (2012) og SFI (2011), at børnefamiliers udvælgelse af et destinationsland influeres af uddannelsessystemet i landet. Det er vigtigt for børnefamilierne, at deres børn har mulighed for international skolegang samt senere at kunne tage en engelsksproget videregående uddannelse (Dickman 2012: 1, 6, 7; REG LAB 2012: 9, 42, 44, 46; SFI 2011:72).

2.3.7 Opsummering af tiltrækningsfaktorer

Den eksisterende litteratur må vurderes fragmenteret, da de betydende faktorer i nogen grad veksler fra studie til studie og i relation til den målgruppe af arbejdstagere, der er i fokus. Eksempelvis er faktorer som personlig udvikling, karriereforskel ved et internationalt arbejdsophold, kulturen og velfærdssystemet samt gode jobforhold vigtigere for højtuddannede, mens løngevinst er vigtigere for de mindre kvalificerede arbejdstagere. Dog går nogle faktorer igen: En faktor som økonomi (f.eks. lønninger, økonomiske konjunktur, arbejdsløshedsprocent) spiller i flere studier en central rolle hvad angår tiltrækning af udenlandske arbejdstagere. Derudover bliver personlig udvikling (f.eks. at se og opleve kulturer, at prøve at bo og arbejde i udlandet, at lære nye sprog) også identificeret i flere tilfælde og optræder som en central motivationsfaktor for særligt højtuddannede udenlandske arbejdstagere. Endvidere betones, at børnefamiliers udvælgelse af destinationsland påvirkes af, hvorvidt deres børn kan forsætte deres internationale skolegang i destinationslandet, og at den medfølgende ægtefælle kan få et job. Herudover er arbejdsnetværk samt personlige og familiemæssige netværk ofte involveret i migrationsprocessen. Lavere indkomstgrupper er mere tilbøjelige til at benytte sig af personlige netværk, hvorimod højere indkomstgrupper i højere grad gør brug af netværk bestående af professionelle kontakter til at finde beskæftigelse i destinationslandet.

Herudover har alder ligeledes en væsentlig betydning, når motivationsfaktorer og forskelligheder i forhold til immigration undersøges. Yngre personer har typisk ikke så mange forpligtelser som de ældre aldersgrupper og er derfor mere mobile i deres adfærd. De drives af oplevelser i udlandet og fastholdes ikke bestemte lokationer som ældre generationer i højere grad gør. I tillæg hertil ses, at særligt højtuddannede unge er karrierenomadere: De er særligt motiveret til at tage et arbejde i udlandet, da de ser det som en mulighed for en professionel udfordring, der positivt kan bidrage til og forbedre deres kompetencer og netværk, hvilket yderligere kan have en positiv indvirkning på deres fremtidige jobmuligheder i både ud- og hjemlandet.

2.4 Faktorer for fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft

I følgende afsnit vil ud fra eksisterende litteratur klarlægges, hvilke betydende faktorer, der har indflydelse på immigranternes beslutninger om at rejse ud af eller bosætte sig i et destinationsland i en længere periode. Den inddragede litteratur undersøger hovedsageligt betydende faktorer for fastholdelse af udenlandske arbejdstagere i direkte relation til Danmark. Generelt anvendes i den

inddragede litteratur enten surveydata eller registerdata i undersøgelsen og estimeringen af sammenhænge.

2.4.1 Partner og børn

Den eksisterende litteratur indikerer, at en mulig partner og eventuelle hjemmeboende børn under 18 år er essentielle faktorer i forståelsen af immigranternes migrationsmønstre. Studiet af DEA (2013) undersøger højtuddannede arbejdsindvandreres familieforhold, hvori det ses, at mere end halvdelen af alle 400 medfølgende ægtefæller oplever, at der mangler muligheder for dem på det danske arbejdsmarked samt at mange af dem overvejer at forlade Danmark fordi deres jobforventninger ikke blev opfyldt i tilstrækkelig grad (DEA 2013: 3, 15). Studiet af Oxford Research (2020) og REG LAB (2012) underbygger fundene i DEAs rapport. Eksempelvis viser studiet af Oxford Research (2020), at hovedårsagen til, at de højtuddannede immigranter ønsker at forlænge deres ophold i Danmark er, at de og deres familie er tilfredse med deres liv og job i landet. Dertil er den typiske årsag til at afbryde opholdet, at de er utilfredse inden for ovenstående områder (Oxford research 2020: 8, 60, 61, 62, 64).

Flere studier har på forskellige måder undersøgt immigranternes opholdslængde og betydningen af ægtefæller og partners beskæftigelse. DEA har i 2016 gennemført en registerbaseret analyse, der viser, at højtuddannede immigranter uden medbragt familie i gennemsnit bliver i Danmark i cirka 5,5 år. Højtuddannede immigranter med medbragt familie opholder sig i gennemsnit cirka ti år i Danmark. Højtuddannede immigranter, der kommer til Danmark med medbragt familie, har en tendens til at blive længere, hvis deres ægtefælle er i beskæftigelse. Således er det 81 pct. af immigranterne, hvis ægtefælle er i job året efter deres ankomst, som opholder sig i landet fem år efter migrationen. Denne andel er 68 pct. for de immigranter, hvis ægtefælle er uden job (DEA 2016; 6, 31, 39, 43). Fundene understøttes af senere studier udarbejdet af DEA (2018) og Økonomiforvaltningen (2019). Eksempelvis ses, at 75 pct. af de højtuddannede immigranter, hvis ægtefælle eller partner kom i beskæftigelse året efter ankomsten opholdt sig i Danmark fem år yderligere (DEA 2018). Til sammenligning var andelen for immigranter, hvis ægtefælle eller partner var uden beskæftigelse, 64 pct. Forskellen i opholdslængden for de to grupper var nogenlunde den samme uafhængigt af, hvilket uddannelsesniveaue ægtefællen eller partneren arbejdede på (DEA 2018: 4, 14, 15).

En dansk undersøgelse af Jensen og Pedersen (2007) viser virkningerne af familiebaggrunden: De finder, at immigranter, der har hjemmeboende børn under 18 år, øger sandsynligheden for, at familien bliver boende i Danmark. Desuden finder de, at en immigrant, der er gift med en dansk statsborger, har signifikant lavere tilbøjelighed til at udvandre. Dette gør sig gældende for både mænd og kvinder. Derimod viser studiet, at det for immigranter fra udviklede lande øger tilbøjeligheden til at udvandre, hvis de er gift med en person af deres egen nationalitet (Jensen & Pedersen 2007: 105, 108). En anden dansk undersøgelse af Emerek og Møberg (2020) viser, at en mulig partners oprindelsesland og beskæftigelse har indflydelse på risikoen for at videreudvandre. De finder, at en dansk partner både med og uden beskæftigelse i høj grad reducerer immigranternes risiko for at rejse ud af landet, både for kvindelige og mandlige immigranter. En partner fra samme oprindelsesland som immigranten, reducerer risikoen både for partneren med og uden beskæftigelse og for både kvindelige og mandlige immigranter, om end ikke så meget som en dansk partner. Slutteligt mindsker en partner fra et andet land end Danmark og immigrantens oprindelsesland ligeledes risikoen for at forlade landet betydeligt for kvindelige immigranter, uanset om partneren er i beskæftigelse eller ej. Generelt finder undersøgelsen, at en samboende partner i Danmark reducerer risikoen for at videreudvandre mere for kvindelige end mandlige immigranter (Emerek & Møberg 2020: 120-130).

2.4.2 Kvalifikationsniveau

I den eksisterende litteratur bliver hovedpersonens kvalifikationsniveau fremhævet i relation til den potentielle partner i Danmark, men også som en særskilt faktor, der har betydning for videreudvandringen. I studiet af Emerek & Møberg (2020) ses det, at immigranter, der er ansat i stillinger, der kræver et højt eller middelhøjt kvalifikationsniveau, har en lavere risiko for udvandring sammenlignet med immigranter, som er ansat i stillinger, der kræver et grundlæggende kvalifikationsniveau. Et identisk resultat ses for immigranter, der er ansat i en stilling, der kræver et minimum af kvalifikation (Emerek & Møberg 2020: 128-129). Undersøgelsen indikerer altså at immigranter, der får beskæftigelse i begge ender af kvalifikationsspektret, har større sandsynlighed for at få fodfæste i Danmark sammenlignet med immigranter, som er ansat i job, der kræver kvalifikationer på et grundlæggende niveau (Emerek & Møberg 2020: 129). Herudover ses i studiet af Gundel & Peters (2008), at højtuddannede immigranter i Tyskland er mere tilbøjelige til at videreudvandre end de mindre kvalificerede, hvor effekten er mere udtalt for kvinder end for mænd (Gundel & Peters 2008: 1, 9, 11). Fundene i Gundel & Peters (2008) understøttes af studierne af Jensen & Pedersen (2007) og REG LAB (2012). Eksempelvis viser REG LAB (2012), at det særligt

er de højtuddannede arbejdstagere, der er karrierenomader. De kommer ofte til et land i en begrænset årrække, hvori de aktivt opsøger nye kvalifikationer og muligheder inden, de rejser videre til et andet land (REG LAB 2012; 35-37).

2.4.3 Oprindelsesland

I studierne af Økonomiforvaltningen (2019), Gundel & Peters (2008), Jensen & Pedersen (2007) og Emerek & Møberg (2020) ses, at immigrantens oprindelsesland har betydning for udrejsesandsynligheden. Eksempelvis ses det tyske studie af Gundel & Peters (2008), at videremigration er stærkt påvirket af oprindelseslandet. Her ses det at personer fra EU-lande med aftaler om fri bevægelighed for arbejdskraft med Tyskland har en betydeligt større sandsynlighed for at forlade landet i forhold til immigranter fra lande uden fra EU (Gundel & Peters 2008: 1, 8,10,11). Endvidere ses i studiet af Økonomiforvaltningen (2019), at højt kvalificerede internationale medarbejdere i Danmark fra EU/EØS-lande har større sandsynlighed for videremigration end højt kvalificerede internationale medarbejdere fra ikke-EU-lande (Økonomiforvaltningen 2019: 25-26). Derudover finder Emerek & Møberg (2020), at en immigrant fra et land i den vestlige del af EU har en højere risiko for at forlade Danmark igen end en immigrant i den østlige del af EU (Emerek & Møberg 2020: 128).

2.4.4 Bopælsregion

I studiet af Jensen & Pedersen (2007) udsøges blandt andet betydningen af immigranternes bopælsregion i Danmark i henhold til sandsynligheden for videremigration fra landet. I studiet har de inkluderet to regionale variable: Én for bopæl i København og én for bopæl i en af de tre største byer uden for København, hvor resten af landet fungerer som referencegruppe. De finder, at immigranter fra udviklede lande med bopæl i København udviser højere sandsynlighed for videremigration. For mandlige immigranter fra mindre udviklede lande blev det modsatte fundet. At have bopæl i de tre største byer uden for København påvirker ikke sandsynligheden for videremigration sammenlignet med at have bopæl uden for Danmarks fire største byer (Jensen & Pedersen 2007: 103, 104, 106).

2.4.5 Alder

Den eksisterende litteratur indikerer, at immigranternes alder er en essentiel faktor i forståelsen af immigranternes migrationsmønstre. I studiet af Jensen & Pedersen (2007) ses det, at jo højere immigranternes alder er ved indrejse til Danmark, desto lavere sandsynlighed er der for, at de migrerer

videre fra Danmark. Der ses dog en undtagelse ved mandlige immigranter fra mindre udviklede lande (Jensen & Pedersen 2007: 104). Fundene understøttes af et studie af REG LAB (2012), som også finder, at det typisk er de unge immigranter, som er de første, der rejser igen (REG LAB 2012; 35, 36, 37). I undersøgelsen af Emerek & Møberg (2020) ses det ligeledes, at alder ved ankomst har betydning for immigranternes opholdslængde. Heri ses, at de yngste og de ældste immigranter ved ankomsten til Danmark i gennemsnit har den korteste opholdslængde i Danmark. Endvidere understreger studiets resultater, at alder ved ankomsten til Danmark er vigtigere i forhold til videremigration for kvindelige immigranter end for mandlige immigranter (Emerek & Møberg 2020: 127, 128, 132). I studiet af Gundel & Peters (2008) ses, at de 18-30-årige har en større sandsynlighed for at videremigrere end de 41-50-årige. Yderligere ses, at fra 51-årsalderen begynder immigranterne igen at være mere tilbøjelige til at vende tilbage til deres hjemland (Gundel & Peters 2008: 8,10,11).

2.4.6 Opsummering af fastholdelsesfaktorer

Den inddragede litteratur viser, at de betydende faktorer i en vis grad varierer fra studie til studie samt i henhold til den målgruppe af udenlandske arbejdstagere, der er i fokus. Eksempelvis ses det, at immigranternes kvalifikationsniveau har betydning for deres opholdslængde i destinationslandet. Yderligere ses, at immigranter, der får beskæftigelse i begge ender af kvalifikationsspektret, har større sandsynlighed for at få fodfæste i Danmark sammenlignet med immigranter, som er ansat i job, der kræver kvalifikationer på et grundlæggende niveau, eksempelvis job inden for håndværk. Udover arbejdstagere, der er ansat i job, som kræver kvalifikationer på et grundlæggende niveau, så har højtuddannede immigranter større tilbøjelighed til at videreudvandre end de mindre kvalificerede.

Dog går nogle af faktorerne igen i den inddragede litteratur. En faktor såsom en partners oprindelsesland og beskæftigelse spiller en central rolle, når det kommer til fastholdelse af udenlandske arbejdstagere. I tillæg hertil ses det, at det at have en samboende partner i landet, der migreres til, reducerer risikoen for at videremigrere, dog mere for kvindelige end mandlige immigranter. Herudover bliver det at have hjemmeboende børn under 18 år også identificeret som en central fastholdelsesfaktor. Den potentielle familie bliver således identificeret i flere tilfælde og optræder som et vigtigt aspekt af immigranternes opholdslængde.

Alder ved ankomst er endvidere en essentiel faktor i forståelsen af immigranternes migrationsmønstre. Det ses, at de to aldersgrupper, der har højest risiko for at forlade et destinationsland igen, er de 51+-årige og særligt de 18-30-årige. Endvidere viser den eksisterende litteratur, at alder ved ankomsten

til et destinationsland er vigtigere i forhold til videreudvandring for kvindelige immigranter end for mandlige immigranter. Desuden ses, at immigranter fra henholdsvis udviklede og mindre udviklede lande med bopæl i København har højere og lavere sandsynlighed for videremigration end immigranter bosat uden for en af de fire største danske byer.

Desuden har oprindelsesland som faktor en betydning for immigranternes opholdslængde i et destinationsland. Immigranter fra EU/EØS-lande har større sandsynlighed for videreudvandring end internationale medarbejdere fra ikke-EU-lande. For immigranter inden for EU-landene ses, at immigranter fra et land i den vestlige del af EU har højere risiko for at forlade et destinationsland igen end en immigrant fra et land i den østlige del af EU.

3. Problemformulering

Mangel på arbejdskraft er en af de største udfordringer for mange danske virksomheder og i det offentlige. Der er allerede i dag et kompetence-mismatch, hvor de efterspurgte kompetencer ikke er tilgængelige i arbejdsstyrken, som yderligere vil blive forstærket af den demografiske udvikling, investeringer i den grønne omstilling, politiske indgået aftaler og unges uddannelsesvalg. Derfor eksisterer et tydeligt behov for en konkretisering af indsats og viden, som kan bidrage til at sikre, at virksomhederne og det offentlige har den nødvendige arbejdskraft med de rette kompetencer til rådighed. Efterspørgslen på arbejdskraft kan ikke alene mættes med øget rekruttering og opkvalificering på det danske arbejdsmarked. Virksomhedernes og det offentlige mangel på arbejdskraft kan også imødekommes ved at ansætte udenlandsk arbejdskraft, der besidder de efterspurgte kompetencer inden for brancher og områder, hvor behovet ikke kan dækkes af det danske arbejdsmarked. Fordelen ved udenlandsk arbejdskraft uanset om det er via EU eller ikke-EU-lande er, at det er en relativ fleksibel ressource, som man forholdsvis hurtigt kan få arbejdsstyrken hævet. Dette har ledt til følgende problemformulering, som ønskes besvaret med brug af register- og surveydata:

Hvilke faktorer er betydende for tiltrækning og fastholdelse af udenlandske arbejdstagere i Danmark?

3.1 Underspørgsmål til problemformuleringen

Litteraturgennemgangen og diskussionen af tidligere undersøgelser af betydende faktorer for både tiltrækning og fastholdelse af udenlandske arbejdstagere danner grundlaget for formuleringen af følgende underspørgsmål til problemformuleringen.

3.1.1 *Hvad har betydning for, hvorvidt udenlandske arbejdstagere vælger at komme til Danmark?*

- Hvor mange udenlandske arbejdstagere er der kommet til Danmark for at arbejde på ufaglært, faglært og videregående niveau i perioden fra 1997 til 2017, og hvordan har denne arbejdskraftsindvandring været sammensat med hensyn til køn, alder, medfølgende familie, oprindelsesland og oprindelsesregion?
- Hvad er sandsynligheden for udenlandske arbejdstageres køn, alder, oprindelsesregion, niveauet af jobfunktionen, de bestrider i Danmark og om de har hørt om deres første arbejde i Danmark gennem Facebook, LinkedIn, jobportaler, venner og bekendte og rekrutteringsbureauer estimeret ud fra binære logistiske regressioner?
- Hvad er sandsynligheden for udenlandske arbejdstageres køn, oprindelsesregion, om de har hjemmeboende børn, alder, niveauet af jobfunktionen, de bestrider i Danmark og deres primære grunde til, at de tog et arbejde i Danmark estimeret ud fra binære logistiske regressioner? Udfaldskategorierne er lønninger og skatteniveauet, personlige relationer og socialt netværk i Danmark inden flytningen hertil, gode karrieremuligheder og jobforhold, internationale skoler og daginstitutioner, personlig udvikling, velfærdssystemet og kultur.

3.1.2 *Hvad har betydning for, hvorvidt udenlandske arbejdstagere bliver i Danmark?*

- Hvad er sammenhængen for udenlandske arbejdstagere opholdslængde i Danmark og deres alder ved ankomsten, arbejdsmarkedstilknytning, oprindelsesregion, bopælsregion i Danmark, hvorvidt de har hjemmeboende børn samt den potentielle medfølgende ægtefælles arbejdsmarkedstilknytning og dennes oprindelsesland estimeret ud fra cox-regressioner?

4. Teoretiske perspektiver på tiltrækning og fastholdelse af udenlandske arbejdstagere

Migrationsteori i forbindelse med arbejdskraftmigration har fundet sted inden for forskellige discipliner. De kommende afsnit vil placere migrationsteori i forbindelse med arbejdskraftmigration inden for teoretiske rammer af det økonomiske og sociale netværks perspektiv på international

migration, hvor der fokuseres på betydende faktorer på makro-, meso- og mikroniveauet for international migration.

4.1 Det økonomiske perspektiv

I den traditionelle økonomiske analyse forklares beslutningen om at migrere som resultatet af en individuel cost-benefit-beregning, hvor en fremadskuende migrant søger at maksimere sin forventede velfærd over en tidshorizont ved hjælp af en flytning. Den grundlæggende model til analyse af arbejdsmigration blev beskrevet af Sjaastad (1962) som et tilfælde af at søge det højeste afkast af sin menneskelige kapital. En individuel rationel aktør beslutter sig for at migrere, hvis det forventede fremtidige nettoafkast ved at flytte til en alternativ lokalitet er positiv. Nettoafkastet af migrationen estimeres ved at tage det forventede afkast (lønindtægter) i oprindelseslandet og trække det fra det forventede afkast i destinationslandet. De anslåede omkostninger ved at flytte, trækkes fra denne sum for at få det forventede nettoudbytte af migrationen, hvor beslutningen kan påvirkes af økonomiske og ikke-økonomiske aspekter (Harris og Todaro 1970). Eksempelvis kan den individuelle cost-benefit-beregning for migration udvides ved at postulere, at beslutningen om at migrere ikke træffes af migranten isoleret set. Migrationsbeslutninger er i stedet resultatet af en fælles proces, der både involverer migranten, familier og husstanden (Stark & Bloom 1985; Stark 1991). Med andre ord vil en familie kun migrere, hvis gevinsterne ved flytningen kompenserer for de tab (alternativomkostninger), som de andre familiemedlemmer oplever (Radu & Straubhaar 2012:32-33). Selv om de reduktionistiske antagelser i de økonomiske mikro- og makromodeller bestemt ikke er perfekte som beskrivelser af reel migrationsadfærd, har inddragelsen af sociale determinanter været frugtbare, idet de har gjort det muligt at foretage mere raffineret analyser af en lang række aspekter i forbindelse med migrationsprocesser (Radu & Straubhaar 2012: 26).

Den økonomiske cost-benefit-tilgang er blevet anvendt bredt på migration og er fortsat kernen i meget migrationsteori og -politik (selv om der er meget kritik af, at den er for rationel og individualistisk), både på mikro- og makroniveau. Den er blevet anvendt på individniveau via push-pull-modeller (for at besvare mikro-spørgsmålet om, hvorfor folk bliver eller rejser), hvor økonomiske hensyn ofte anses for at være en af de primære årsager, der "skubber" folk til at migrere til destinationer med bedre muligheder. Push-pull-modeller blev senere ændret for at inddrage ikke-rationelle personlige faktorer og hindringer (Lee 1966). Dorigo & Tobler (1983: 1) definerede det således: "Push-faktorerne er de livssituationer, der giver en grund til at være utilfreds med sin nuværende lokalitet; pull-faktorerne er de egenskaber ved fjerne lokaliteter, der får dem til at virke tiltrækkende". Denne formulering af

push-pull-modellen anvendes ofte på nationalt eller regionalt plan, selv om den indebærer en forståelse af individuelle motiver og forudsætter en rationel tilgang. Generelt giver push-pull-modeller dog stadig den fornemmelse, at man kan forudsige migrationsstrømme på grundlag af en række primært økonomiske faktorer, hvilket må siges at være et omdiskuteret synspunkt (Kuvik 2012: 222-223).

Analyser af migrationsdeterminanter er dog fortsat vigtige, især med det stigende fokus på landenes behov for at tiltrække og fastholde kvalificerede immigranter. Sådanne diskussioner forudsætter en "global konkurrence om talenter", hvor enkeltpersoner præsenteres som "talenter", der skal lokkes til forskellige lande, hvor det essentielle bliver at forstå betydende tiltræknings- og fastholdelsesfaktorer for international arbejdskraft. Litteraturen om migrationsdeterminanter er ret fragmenteret, og der dukker fortsat nye determinanter op i forskellige studier. Generelt er det blevet understreget, at det ikke kun er lønnen, der påvirker personers migrationsbeslutninger om at rejse ud af eller bosætte sig i et destinationsland i en længere periode, men som præsenterede i de tidligere litteraturgennemgange i specialet, så er der en lang række individuelle og strukturelle faktorer på spil såsom karriereovervejelser, immigrationsregulering, familieforhold osv. (Kuvik 2012:224-225). De nye tilgange og studier har altså udfordret ethvert forsøg på at forstå migration på grundlag af et enkelt analyseniveau eller en diskret faktor som f.eks. indkomstforskelle eller efterspørgsel efter arbejdskraft. De understreger i stedet, at migrationsprocesserne er komplekse, og at der findes forbindelser og feedbackmekanismer på flere niveauer. Med andre ord kan migrationsprocesser ikke udelukkende forklares ved eksogene faktorer. Økonomiske faktorer er vigtige, men næppe tilstrækkelige til fuldt ud at forstå migrationsbeslutninger (Castles 2012: 162).

4.2 Det sociale netværks perspektiv

En væsentlig begrænsning i de nuværende sociale teorier om migration er deres manglende evne til at relatere interaktioner på mikroniveau til fænomener på makroniveau. Den sociale netværkstilgang på mesoniveau udfylder dette hul ved at vise, hvordan interaktion inden for små grupper aggregeres til migrationsmønstre på stor skala (Granovetter 1973). Navnlig skitserer den forbindelserne og relationerne mellem enkeltpersoner og mellem enkeltpersoner og det større samfund (Wellman 1979; Goldenberg og Haines 1992). Da samfundet forstås som netværk snarere end som et afgrænset fysisk område, kan det strække sig over geografiske grænser. Et centralt aspekt af tilgangen til sociale netværk er derfor, at den lægger vægt på de netværk, der forbinder individer på tværs af tid og rum.

Det er derfor, den er så velegnet til undersøgelse af migration. I stedet for at analysere den enkelte migrant som en isoleret aktør, kan man undersøge de aktive forbindelser mellem migranter og individer i både afsender- og modtagerlandene, sammen med migrantens udnyttelse af ressourcer fra dets netværk (Wellman 1979; Massey et al. 1987; Boyd 1989; Massey et al. 1993). Siden slutningen af 1980'erne og 1990'erne har forskere inden for sociale netværk uddybet forholdet på flere niveauer mellem sociale netværk og migration, som kan være med til at nuancere specialets forståelse og tilgang til, hvordan international migration kan forekomme (Granovetter 1983; Boyd 1989; Massey og España 1987; Massey et al. 1993; Portes et al. 1999).

Det første bemærkelsesværdige bidrag er forklaringen på, hvordan sociale netværk spiller en central rolle ikke blot i udviklingen, men også i opretholdelsen af migrationsstrømme over tid. Sociale netværk er udtryk for migranternes handlekraft: Migranter er ikke blot isolerede individer, der reagerer på markedsstimuli og bureaukratiske regler, men sociale væsener, der søger at opnå bedre resultater for dem selv, deres familier og netværk ved aktivt at forme migrationsprocessen (Boyd & Nowak 2012; Massey et al. 1993). Når først migrationsbevægelser er startet, bliver de selv bærende sociale processer med deres egen indre dynamik. Det er vigtigt at tilføje denne sociologiske indsigt til de strukturelle og institutionelle modeller, som økonomer har leveret (Castles 2012: 171-172).

Det andet vigtige bidrag er, at en undersøgelse af sociale netværk flytter specialets fokus ud over de klassiske push-pull-modellers økonomiske fokus og de uligheder i verdenssystemet, der er med til at forme migrationsstrømme, og fremhæver, hvordan migranter selv til dels former migrationsresultater gennem deres brug af sociale ressourcer og forbindelser (Boyd 1989; Massey et al. 1993). I stedet for at enkeltpersoner selvstændigt beslutter at migrere, er hele deres husstand ofte involveret i migrationsbeslutningerne (Boyd 1989; Stark 1991; Castles 2000). Når "pioner-migranter" først har slået sig ned i et værtsland, opretholder de ofte forbindelserne med deres hjemstavn og etablerer kommunikations- og ressourcestrømme for at lette andre familiemedlemmers og bekendtes fremtidige migration, således reduceres migrationsomkostningerne for andre, hvilket gør processen mere tilgængelig (Massey et al. 1993). Ved at anvende en tilgang til sociale netværk kan specialet derfor bedre identificere de ressourcer og aktører, der er påvirket af migranternes beslutningsproces (Boyd & Nowak 2012; Boyd 1989; Piper 2005).

Netværkstilgangen har skabt nye muligheder inden for international migrationsforskning. Til trods for dette er et begrebsligt kritikpunkt af området, at det for det første ikke giver de traditionelle opfattelser af "migrantnetværket" mulighed for en omfattende undersøgelse af international migration. Det er blevet foreslået, at begrebet netværk bør udvides til at omfatte arbejdsgivere, rekrutteringsbureauer og alle andre aktører, der er involveret i migrationsstrømmenes oprindelse og opretholdelse. Disse mindre traditionelle netværksaktører er stort set blevet ignoreret, da begrebet "migrantnetværk" fokuserer på horisontale relationer mellem migranter og deres afsendersamfund (Krissman 2005). Dette snævre synspunkt giver ikke mulighed for en præcis vurdering af de mange forskellige typer af migrantnetværk og aktører, som påvirker migrationsstrømmene. Derfor vil specialet udvide forståelsen af netværksaktører og inddrage både traditionelle og mindre traditionelle netværksaktører, når det kommer til analyserne af Danmarks rekrutteringskanaler med hensyn til udenlandske arbejdstagere for at nuancere hvilke netværksaktører, der er på spil i migrationsprocesserne i Danmark.

5. Videnskabsteori

5.1 Kritisk realisme

Formålet med specialet er at udarbejde et vidensgrundlag, som kan være med til at give en mere sammenhængende forståelse af de kausale mekanismer, der igangsætter og opretholder migrationsprocesserne i Danmark. I undersøgelsen af dette vil jeg anvende et kritisk realistisk perspektiv, hvorfor jeg i de kommende afsnit vil fremlægge med en kort diskussion af den kritiske realismes sondring mellem den sociale virkeligheds intransitive og transitive dimensioner, ontologisk dybde og tilgang til kausalitet.

Den kritiske realisme lægger særlig vægt på ontologiske spørgsmål, det vil sige spørgsmål om, hvordan den sociale verden er, og prioriterer ikke i lige så høj grad epistemologiske spørgsmål, det vil sige spørgsmål om, hvordan man kender den sociale verden (Iosifides 2012; Hartwig 2007). Kritiske realister erkender dermed, at der er aspekter af den sociale virkelighed, som eksisterer uafhængigt af vores viden om dem, af deres identifikation og af vores forskellige begrebsskemaer (Sayer 1992). Disse aspekter af den sociale verden udgør dens intransitive dimension, mens fortolkninger, teorier og analyseteknikker om den sociale verden udgør den transitive dimension. For den kritiske realisme er det dermed formålet med den samfundsvidenskabelige undersøgelse at få adgang til viden om den sociale virkeligheds intransitive dimension, selv om den anerkender, at en

sådan viden altid er foreløbig, fejlbar, partiel og afhængig af det anvendte begrebsmæssige og diskursive systemet. Derfor kan ethvert aspekt af den sociale verden, herunder fænomener og processer i forbindelse med migration, kun være kendt under specifikke beskrivelser og konstruktioner.

For den kritiske realisme udgør empiriske begivenheder eller diskursive praksisser ikke hele virkelighedens spektrum, men derimod en begrænset del af den. På grund af prioriteringen af ontologien frem for epistemologien understreger den kritiske realisme, at den sociale virkelighed er kendetegnet ved ontologisk dybde, flerdimensionalitet og kompleksitet. Virkeligheden omfatter det empiriske domæne (erfaringer og observationer), det faktiske domæne (begivenheder og fænomener) og det virkelige domæne (de kausale generative mekanismer, der frembringer bestemte resultater) (Danermark et al. 2002; Hansen & Nielsen 2014). Alle realiteter er lige virkelige og kausalt aktive for kritisk realisme og interagerer med hinanden på kausalt komplekse måder. Formålet med kritisk realistisk forskning er således at afdække samspillet mellem forskellige kausale kræfter og rekonstruktionen af de komplekse mekanismer, som skaber bestemte resultater såsom migrationsprocesser (Iosifides 2017: 135).

Det bliver således tydeligere, at kritisk realisme sætter kausalitet og kausal forklaring af sociale fænomener og processer i centrum for social forskning i modsætning til argumenter for helt at opgive kausalitet og kausal forklaring i samfundsvidenskaberne, som f.eks., i versioner af fortolkningsteoretisk, socialkonstruktionistisk og poststrukturalistisk tænkning. Men realistisk social kausalitet er radikalt forskellig fra de positivistisk-empiristiske forestillinger om kausalitet (Mumford 2008). Kritiske realister antager en generativ og relationel opfattelse af kausalitet, der afviser den empiristisk-positivistiske opfattelse af kausalitet som en succession af kontinuerlige, empiriske og observerbare begivenheder (Iosifides 2012). Kausale kræfter udøves på grund af de sociale enheders relationelle sammensætning og på grund af disse sociale enheders interaktioner med hinanden (Hansen & Nielsen 2014: 25-26).

For kritisk realisme har både kvantitative (ekstensive) og kvalitative (intensive) metodologiske tilgange det fælles formål at undersøge, hvordan forskellige kausale kræfter interagerer med hinanden, og hvad der præcist er resultaterne af dette samspil (Danermark et al. 2002; Iosifides 2012). Kvantitative metoder bruges som et middel til at opdage "demi-regulariteter", dvs. regelmæssigheder mellem empiriske begivenheder, der er aktive inden for bestemte sociale og rum- og tidsmæssige

sammenhænge (Danermark et al. 2002). Opdagelsen af disse demi-regelmæssigheder er yderst vigtig, fordi de kan fungere som pejlemærker for den videre undersøgelse af mulige kausale generative mekanismer, der er på spil. Til trods for dette betyder det at opdage og fastslå eksistensen af demi-regelmæssigheder, dvs. relationerne mellem forskellige kvantitative variabler, ikke, at man har opnået en kausal forklaring, og dette punkt er af vital betydning for realistisk tænkning og for den nødvendige adskillelse mellem kvantitative metoder og positivisme. Opdagelse af demi-regulariteter, dvs. opdagelse af fælles mønstre og ligheder i specifikke populationer, er for kritiske realister blot en fase i hele forklaringsbestræbelsen, fordi regelmæssigheder i sig selv kræver yderligere forklaring og ikke er en lovmæssighed (Sayer 1992). Denne pointe adskiller skarpt behandlingen af kvantitative metoder mellem positivisme og kritisk realisme. For førstnævnte er kausalitet ensbetydende med regelmæssigheder mellem observerbare, kontinuerlige empiriske begivenheder, mens regelmæssigheder for sidstnævnte er pejlemærker for yderligere undersøgelser af den relationelle sammensætning af sociale enheder, som ofte er uobserverbare på det empiriske niveau og producerer disse regelmæssigheder (Sayer 1992; Danermark et al. 2002; Elder-Vass 2010; Tacq 2011; Iosifides 2017).

I indeværende speciale bliver multivariat regressionsanalyse brugt som et værktøj, der har til formål at estimere størrelsen af korrelationerne mellem hver enkelt potentiel påvirkningsfaktor (f.eks. niveauet af jobfunktionen, køn, alder, hjemmeboende børn, oprindelsesregion) og den afhængige variabel (f.eks. motivationsfaktoren lønninger og skattniveauet), når alle de andre uafhængige variabler statistisk set holdes konstante (dvs. ”trækkes fra”). Hvis de forskellige uafhængige variabler i analysen repræsenterer forskellige mekanismer, som hver især påvirker det undersøgte fænomen (f.eks. bestemte motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark) i større eller mindre grad, kan en multivariat analyse dermed gøre det muligt at foretage et bedre skøn over virkningerne af hver af disse mekanismer (Næss 2004: 152). Ved at gøre brug af kvantitativ metode kan jeg på et aggregeret niveau, men ikke på individniveau, frembringe viden om, hvordan sammensætningen af forskellige strukturer og mekanismers kausale potentialer former og har indflydelse på udenlandske arbejdstager i Danmarks opholdslængde, motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark samt hvilke rekrutteringskanaler, de benytter til at få et job i Danmark (Næss 2004; 157).

6. Datagrundlang og forskningsdesign

6.1 Surveydata

I forbindelse med mit praktikophold i Work-live-stay udarbejdede jeg en web-baseret survey, hvori erhvervsindvandrere i Danmark i perioden fra d. 1. november 2021 til 1. marts 2022 blev bedt om at besvare et spørgeskema med tilhørende 51 spørgsmål. Web-baseret surveys kan bruges til at eliminere målefejl forbundet med interviewer-effekter (Groves et al. 2009: 157-158), hvorfor denne metode blev valgt til at indsamle oplysninger om erhvervsindvandrere i Danmark. Dermed er der ingen risici for interviewereffekter eller interviewerbis såsom privacy-effekter i surveyen. Herudover minimeres risikoen for ”social desirability bias”, hvilket er respondentens tendens til at fremstille sig selv i et positivt lys ved at underrapportere uønskede egenskaber og overrapportere ønskværdige egenskaber (Groves et al. 2009: 155, 168, 224). Surveyen kan besvares på dansk, engelsk, tysk, spansk, polsk og rumænsk, hvilket kan være med til at minimere sproglige forståelsesproblemer i forbindelse med besvarelse af surveyen. For at kunne udarbejde spørgsmålene i surveyen, har jeg skulle være nogenlunde sikker på de svar, der vil komme, så jeg var i stand til at formulere klare og tydelige spørgsmål med på forhånd definerede svarkategorier. Særligt hvilke motivationsfaktorer udenlandske arbejdstagere har for at tage et arbejde i Danmark samt hvor de hører om arbejdet, de får i Danmark, var forholdsvis uspecifikke, da jeg skulle konstruere surveyen. Derfor startede jeg med at skaffe mig klarhed over emnerne. Dette gjorde jeg gennem indledende litteraturstudier og gennem ekspertviden, der gav mig et overblik over og en forståelse af de pågældende fænomener. Herudfra kunne jeg så udforme relevante spørgsmål og svarkategorier (Nielsen et al. 2017:13-14).

Populationen i surveyen omfatter udenlandske arbejdstagere med andet statsborgerskab end dansk, som indvandrede til Danmark fra udlandet og var beskæftiget, dog ekskl. internationale studerende. Det samlede antal respondenter var 1205, når de der ikke opfyldte kriterierne, blev udelukket efter datarens og databehandling heraf indeholder surveyen 239 (19,83%), 132 (10,95%) og 834 (69,21%) besvarelser fra udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på henholdsvis ufaglært, faglært og videregående niveau i Danmark. Surveyen er blevet distribueret i en lang række Facebookgrupper målrettet internationale i Danmark. Endvidere er den blevet delt gennem bosætningskoordinatorer i Tilflytterservice i de danske kommuner, Dansk industris ”Expatriate in Denmark”, Workinddenmak, nyhedsbrevet ”Last week in Denmark”, Businessregions, Copenhagen Capacity, tværkommunale erhvervshuse, International House North Denmark, Work-live-stay samt ”influenceres” med en stor rækkevidde direkte til internationale i Danmark.

Surveyen har til formål at afdække en række aspekter vedrørende erhvervsindvandrere i Danmark. Det er derfor vigtigt, at undersøgelsen er repræsentativ for undersøgelsens univers. Det har dog ikke været muligt at tjekke, hvorvidt populationen afviger fra surveypopulationen, gennem eksempelvis DST-populationen, da der ikke foreligger et offentligt tilgængeligt overblik over populationen. Det har hellere ikke været muligt gennem min adgang til Danmarks Statistisk forskningsserver at lave en relevant populationsdannelse, da mine registerdata desværre ikke løber langt nok frem. Dermed kan jeg ikke undersøge, hvorvidt der eksisterer forskelle mellem DST-populationen og surveypopulationen, som kunne være store nok til at invalidere repræsentativiteten i indeværende undersøgelse, hvorfor man skal være særlig varsom med at foretage generaliseringer ud fra figur 5 i afsnit 8.1.2. og figur 6 i afsnit 8.1.3. De potentielle skævheder kunne jeg, hvis dette havde været muligt, have rettet op på ved at vægte surveydataen, hvormed jeg med udgangspunkt i målpopulationen kunne rette op på svarprocenterne blandt forskellige grupper, så disse er overensstemmende med data om populationen, som ville have højnet generaliserbarheden og den eksterne validitet i indeværende speciale (Nielsen et al. 2017: 182).

Til at inddele respondenterne i kategorierne udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på ufaglært, faglært og videregående niveau anvendes information om de jobfunktioner, de bestrider, hvilket er i overensstemmelse med tidligere undersøgelsers kategorisering af udenlandske arbejdstagere i Danmark (DEA 2016; DEA 2018; Jacobsen et al. 2011). Desuden er respondenterne blevet inddelt i følgende fire aldersgrupper: 18-24-årige, 25-37-årige, 38-45-årige og 46-55-årige. Derudover er respondenterne blevet inddelt i to kategorier ud fra, hvorvidt de har hjemmeboende børn eller ej. Endvidere er respondenterne blevet kategoriseret i Østeuropa, Vesteuropa og Uden for EU. Lønmodtagere fra Østeuropa er defineret som immigranter med statsborgerskab fra Estland, Letland, Litauen, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet eller Ungarn (medlem af EU fra 2004) samt Rumænien og Bulgarien (medlem af EU fra 2007) og Kroatien (medlem af EU fra 2013) (Folketinget EU-Oplysningen 2021a). Lønmodtagere fra Vesteuropa udgøres af Belgien, Frankrig, Grækenland, Holland, Irland, Italien, Luxemburg, Portugal, Spanien, Storbritannien, Tyskland, Finland, Sverige og Østrig (medlem af EU fra 1997) samt Cypern og Malta (medlem af EU fra 2004) (Folketinget EU-Oplysningen 2021a) og EØS-landene Norge, Island og Liechtenstein, da deres medlemskab af EØS gør, at EU's bestemmelser om det indre marked også glæder i disse tre lande (Folketinget EU-Oplysningen 2021b; Folketinget EU-Oplysningen 2021c). Lønmodtagere fra Storbritannien er

inkluderet i Vesteuropa, da overgangsperioden, som blev aftalt i forbindelse med Storbritanniens udtræden af EU, først udløb 31. december 2020. Det betyder, at EU's regler om fri bevægelighed har gældt frem til førnævnte periode, hvilket medfører at borgere, som har udnyttet retten til fri bevægelighed inden den 31. december 2020, bevarer retten til ydelser, som om Storbritannien fortsat var et EU-land (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 2020). Lønmodtagere uden for EU inkluderer resten af verden. Kategoriseringen af respondenternes oprindelsesregioner er i overensstemmelse med tidligere undersøgelser opdelinger (Danmarks Statistik 2018: 2; AXCELFUTURE 2018: 11). Herudover blev respondenterne spurgt om, hvad deres primære motivationsfaktorer var for at tage et arbejde i Danmark, hvor svarkategorierne var "Lønninger og skatteniveauet", "Personlige relationer/socialt netværk", "Gode karrieremuligheder og jobforhold", "Internationale skoler og daginstitutioner", "Personlig udvikling og udlandserfaring" eller "Velfærdssystemet og kultur" og en åben svarkategori, som respondenterne kunne udfylde, hvis de andre svarkategorier ikke var dækkende. Endvidere blev respondenterne spurgt om, hvor de havde hørt om det første arbejdet de fik i Danmark, hvor svarkategorierne var gennem "Facebook", "LinkedIn", "Jobportaler", "Venner og bekendte", "Rekrutteringsbureauer" og en åben svarkategori, som respondenterne kunne benytte, hvis de havde hørt om arbejdet et andet sted.

6.2 Registerdata

Nogle af analyserne i dette speciale er baseret på data fra longitudinale administrative registre fra Danmarks Statistik. De longitudinelle data indeholder alle mulige former for informationer om økonomiske levevilkår, familieformer, børn, partnere, arbejdsmarkedstilknytning osv., og selv om de ikke indeholder nogen "bløde data" som f.eks. oplysninger om personlige holdninger, følelser, livshistorier, så kan disse longitudinelle data give muligheder for at tilføje ny viden til migrationsstudier. På grund af det unikke personlige identifikationsnummer for alle personer med bopæl i Danmark er det muligt at kombinere oplysninger om en person fra forskellige administrative registre, kombinere oplysninger om par, kombinerer oplysninger om forældre og deres børn og endvidere at skabe befolkningsbaserede paneldata med årlige oplysninger. Dataene giver således mulighed for et longitudinelt design og for at anvende multivariate regressionsmodeller i analyserne af immigranternes ophold i Danmark og deres potentielle udvandring.

Perioden i analyserne er begrænset til 1997-2017, da data om opholdstilladelse og konsistente data om beskæftigelse først er tilgængelige fra 1997. Analyserne af registerdataene anvender oplysninger

om immigranternes potentielle samlever (hvis partneren bor i Danmark), køn, immigranternes potentielle hjemmeboende børns alder, oprindelsesland, bopælsregion i Danmark og fokuserer på voksne immigranter (over 17 år), der er indvandret til Danmark fra alle lande uden for Rigsfællesskabet. Endvidere indgår immigranter, hvis opholdstilladelse er asyl, studie samt flytningsstatus, ikke i analyserne. I analyserne er der til en start et fokus på sammenhængen mellem varigheden af immigranternes ophold i Danmark i forhold til køn, alder ved ankomst, hvorvidt de har hjemmeboende børn, immigrantens arbejdsmarkedstilknytning, oprindelsesland, bopælsregion i Danmark, og deres eventuelle partners beskæftigelse og oprindelse. I specialet ønskes det endvidere at dykke længere ned i og foretage delgruppeanalyser af udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på henholdsvis videregående, faglært og ufaglært niveau, hvis opholdstilladelse ikke er asyl, studie samt flytningsstatus i perioden fra 1997-2017. Fokus vil her være at undersøge, hvordan arbejdskraftindvandringen har set ud for disse tre grupper samt at undersøge betydende fastholdelsesfaktorer. I delgruppeanalyserne klassificeres de udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående, faglært og ufaglært niveau ud fra niveauet af den jobfunktion, de har varetaget længst tid i Danmark. Hvis antallet af år for forskellige niveauer af jobfunktioner, der bestrides i Danmark, er lige store, så defineres de udenlandske arbejdstagere ud fra det højeste niveau. Endvidere, har jeg i Forskningsserver undersøgt (ikke vidst her), hvor mange udenlandske arbejdstagere, der skifter mellem at bestride jobfunktioner på forskellige niveauer i løbet af deres forløb i Danmark. Analyserne viste, at der rimelig sjældent sker skift mellem niveauet af udenlandske arbejdstagers jobfunktioner, hvor især skiftet mellem at bestride en jobfunktion på ufaglært og videregående niveau ikke er særligt utalt blandt de udenlandske arbejdstagere.

De kovariater, der er udvalgt til analyserne, er operationaliseret og dannet ved hjælp af data fra forskellige registre, og de er blevet grupperet på forskellige måder:

- *Alder ved ankomst* er blevet inddelt i følgende fem aldersgrupper: 18-24-årige, 25-37-årige, 38-45-årige, 46-55-årige og 56+.
- *Køn* er inddelt i mænd og kvinder.
- *Bopælsregion i Danmark* er blevet inddelt i følgende fem regioner: Hovedstaden, Sjælland, Syddanmark, Midtjylland og Nordjylland.
- *Oprindelsesregion* er blevet grupperet i Vesteuropa, Østeuropa og Uden for EU. Selve grupperingen er dannet og defineret ligesom i surveyen. Se afsnit 6.1 for grupperingen.

- *Oplysningerne om en mulig partner og hans/hendes oprindelsesland og tilknytning til arbejdsmarkedet er et krydsfelt af forskellige komponenter:* Dansk partner i beskæftigelse, Dansk partner ikke i beskæftigelse, partner fra samme oprindelsesland i beskæftigelse, partner fra samme oprindelsesland ikke i beskæftigelse, partner fra et andet oprindelsesland i beskæftigelse, partner fra et andet land ikke i beskæftigelse. Til at lave inddelingen bruges variablene E-falle, OPR_LAND og SOCIO13. Den definition af en partner, der anvendes her, er baseret på en samboende familie, hvor de personer, der udgør parret, skal bo i samme husstand. Hvis oplysningerne om E-falle mangler, kan personen være gift eller i et parforhold med en person, der bor uden for Danmark, f.eks. i personens oprindelsesland - eller være i et partnerskab i Danmark, hvor partnerne bor hver for sig. Det er en smule problematisk, da jeg i nogle tilfælde vil mangle oplysninger om potentielle partnere i Danmark eller hjemlandet, hvilket vil begrænse mine muligheder en smule i forhold til konklusionerne om immigranternes potentielle forbudne liv.
- *Oplysninger om hjemmeboende børn* er defineret ud fra, hvorvidt man har børn i alderen 0-17 år boende i sin bopæl i Danmark.
- Operationaliseringen af *arbejdsmarkedstilknytning* er baseret på en kombination af registervariablene SOCIO13 og DISCO_ALLE_INDK_13 fra 1997-2009, hvorefter DISCO08_ALLE_INDK_13 bruges i samspil med SOCIO13. DISCO_ALLE_INDK_13 og DISCO08_ALLE_INDK_13 er begge fagklassifikationer og dermed redskaber til at kategorisere jobs eller stillinger i nogle klart definerede grupper, i forhold til de opgaver der udføres i jobbet eller stillingen. Det er dog vigtigt at være opmærksom på at arbejdsgivere med under 10 ansatte ikke har pligt til at indberette arbejdsfunktioner, og derfor kan det være svært at finde arbejdsfunktioner for nogle personer med lønindkomst i Danmark ved brug af DISCO_ALLE_INDK_13 og DISCO08_ALLE_INDK_13. Endvidere er det hellere ikke muligt ved brug af DISCO_ALLE_INDK_13 og DISCO08_ALLE_INDK_13 at kategorisere arbejdsløse eller folk uden for arbejdsstyrken samt pensionister, hvorfor variabelen SOCIO13 inddrages til at tage højde for dette. Variablen SOCIO13 er en inddeling af befolkningen efter væsentligste indkomstkilde eller beskæftigelse for personen, hvor det er muligt at opdele beskæftigede efter jobfærdighedsniveauer ud fra DISCO-koder samt at kategorisere personer som arbejdsløse (Nettoledige, inkl. jobparate kontanthjælpsmodtagere) eller andre uden for arbejdsstyrken, herunder pensionister, kontanthjælpsmodtager (inkl. kontanthjælpsmodtagere i aktivering) eller uddannelsessøgende. Ved benytte en kombination af registervariablene

SOCIO13, DISCO_ALLE_INDK_13 og DISCO08_ALLE_INDK_13 bliver det altså muligt for mig at skelne mellem forskellige stillinger på arbejdsmarked på videregående niveau, faglært niveau, ufaglært niveau og ukendt niveau (personer, der arbejder på et uoplyst færdighedsniveau) samt forskellige positioner uden for beskæftigelse herunder arbejdsløse, pensionister og andre uden for arbejdsmarkedet.

I analyserne, baseret på det registerbaserede datagrundlag, følges 426.513 immigranter, der kom til Danmark i perioden 1997-2017, eller indtil de forlader landet, dør eller går på pension. I delgruppeanalyserne følges henholdsvis 99.157, 29.944 og 71.217 udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående, faglært og ufaglært niveau i Danmark, der kom til landet i perioden 1997-2017, eller indtil de forlader landet eller dør.

7. Metode

7.1 Binær logistisk regression

Siden mine afhængige variable til måling af, hvor udenlandske arbejdstagere hørte om arbejdet, de fik i Danmark samt hvad deres primære grunde var til at tage et arbejde i Danmark kodes til en række dummy variable, vil jeg anvende binære logistiske regressioner (BLR) til at undersøge sammenhængen for de udenlandske arbejdstagers køn, alder, oprindelsesregion, niveauet af jobfunktion i Danmark og hvor de har hørt om deres første arbejde i Danmark samt sammenhængen for de udenlandske arbejdstagers køn, oprindelsesregion, niveauet af jobfunktion i Danmark, om de har hjemmeboende børn, alder og deres primære grunde til, at de tog et arbejde i Danmark.

Jeg har valgt at gøre brug af binære logistiske regressioner i stedet for lineære sandsynlighedsmodeller, eftersom der ved de lineære sandsynlighedsmodeller er risiko for over eller underestimering af koefficienterne. Hertil kommer, at man ved BLR antager sammenhængen mellem x og y som kurvelineær eller s-formet frem for lineær, hvilket i de fleste tilfælde vil være mere retvisende, når man arbejder med effekterne af mere diffuse fænomener som udenlandske arbejdstagers primære grunde til at tage et arbejde i Danmark samt hvor de har hørte om arbejdet, de fik i Danmark. Desuden er fejllidene ved de lineære sandsynlighedsmodeller ikke konstante, som kan føre til heteroskedasticitet og forkerte standardfejl for parametrene, da man ved de lineære sandsynlighedsmodeller beregner parametrene ud fra mindste kvadrats metode, hvor summen af de kvadrerede fejllid søges minimeret (Larsen 2017: 49-50). Af denne grund har jeg vurderet, at den binære logiske regressionsmodel i indeværende tilfælde er bedre at benytte end de lineære

sandsynlighedsmodeller, hvorved jeg vil benytte denne til mine analyser af udenlandske arbejdstagers primære grunde til at tage et arbejde i Danmark samt hvor de hørte om arbejdet, de fik i Danmark.

I en logistiske regressionsmodel beregnes den naturlige logaritme af odds, som kaldes logits. Logits danner grundlaget for outcome ved de logistiske regressionsmodeller (Larsen 2017:51). Såfremt outcome kun fremstilles som regressionskoefficienternes logits, vil det dog ikke være muligt at aflæse, i hvilken grad sandsynligheden ændres givet én enheds ændring af de uafhængige variable, men bare hvorvidt sandsynligheden øges eller mindskes, som er givet ved fortegnet af logit-koefficienten (Hussain & Lauridsen 2017:79). Siden logits ikke er intuitivt let aflæselige, vil jeg omregne disse til de gennemsnitlige marginale effekter, sandsynligheder (Larsen 2017:58).

I en logistisk regression fås der ikke en R^2 -værdi, som i en OLS, men pseudo- R^2 -værdier. På samme måde som R^2 vokser Pseudo- R^2 i værdi for hver variabel, der inkluderes i modellen. Det er dog vigtigt at have for øje, at det ikke er muligt at benytte pseudo- R^2 som ét overordnet goodness of fit-mål på samme måde som R^2 benyttes i en OLS, eller at tolke Pseudo- R^2 som et estimat for, hvor stor en andel af variansen i den afhængige variabel, der kan begrundes gennem modellens uafhængige variable (Larsen 2017:52; Hussain & Lauridsen 2017:70). Af den grund vil jeg kun se på pseudo- R^2 som et diskutabelt udtryk for forklaringskraften i stedet for et egentligt mål for modelfit, hvormed denne ikke tilskrives stor vægt i analysen.

På samme måde som ved de øvrige multivariate regressionsmodeller, er det en betingelse for en logistisk regressionsmodel, at de inddragede uafhængige variable ikke er så højt korrelerede, at det giver problemer med hypotesetestene. Høj intern korrelation mellem inddragede uafhængige variable, multikollinearitet, kan forårsage, at estimeres standardfejl bliver større, som bevirker, at estimerne bliver ustabile, på den måde at koefficienterne kan antage forkerte værdier (Romani 2017:24). For at sikre at der ikke eksisterer multikollinearitet ved mine logistiske regressionsmodeller, har jeg testet den variansinflaterende faktor (VIF) i Stata. I testene har jeg benyttet en grænseværdi på 4, hvormed jeg anser de inddragede uafhængige variables interne korrelation som værende uproblematisk, hvis de individuelle og den gennemsnitlige VIF-værdi er under grænseværdien på 4 (Romani 2017:28). Jeg har kørt VIF-test for alle kombinationer af de uafhængige variable, der inddrages i analyserne med de logistiske regressioner. Ingen af de gennemsnitlige eller individuelle VIF-værdier er i nærheden af at overskride grænseværdien, hvilket ikke antyder problemer med multikollinearitet i regressionsmodellerne.

7.2 Cox-regression

I forlængelse af specialets longitudinale design, når det kommer til det registerbaserede datagrundlag, har jeg valgt at benytte cox-regressionsmodeller til at undersøge betydende fastholdelsesfaktorer for udenlandske arbejdstagere i Danmark.

Cox-regressionsmodeller er egnede modeller til analyser af hændelsesforløb, fordi de modsat konventionelle statistiske metoder såsom logistiske eller lineære regressionsmodeller gør det muligt at medtage tidsvarierende kovariater som f.eks. arbejdsmarkedstilknøytning, partnerkarakteristika, bopælsregion eller information om hjemmeboende børn og håndtere censurering (Allison 2010a: 413, 415, 416, 417). Estimerne fra Cox-regressionsmodellen giver den relative chance for at forlade Danmark for eksempelvis en udenlandsk arbejdstager fra Østeuropa sammenlignet med en udenlandsk arbejdstager fra Vesteuropa.

Cox-regressionsmodellen er baseret på estimering af hazard rater og beskriver i dette tilfælde effekten af divergerende variable på risikoen for at forlade Danmark. Hazardraten $h(t)$ skildre sandsynligheden for, at en udenlandsk arbejdstager vil flytte på tidspunktet t , på betingelse af at personen stadig bor i Danmark. Cox-regressionsmodellen er baseret på hazardraten ($h(t)$) og kan illustreres (inklusive tidsvarierende kovariater) som:

$$h_i(t) = h_0(t) \exp (\beta x_i + yz_1(t))$$

hvor $h_0(t)$ er baseline hazard funktionen, $h_i(t)$ er hazarden for en udenlandsk arbejdstager nummer i , β er parametrene for de tidsafhængige kovariater x_i (som f.eks. oprindelsesland) og y er parametrene for de tidssvarende kovariater z_1 (som f.eks. partnerkarakteristika) (Emerek & Møberg 2020: 138).

Risikorationen for en udenlandsk arbejdstager (i) sammenlignet med en udenlandsk arbejdstager i baseline-referencegruppen for at forlade Danmark er:

$$R_i(t) = \exp (\beta x_i + yz_i(t))$$

Risikorationen vil f.eks. give et estimat over den relative risiko for, at f.eks. udenlandske arbejdstagere fra Østeuropa forlader Danmark sammenlignet med udenlandske arbejdstagere fra

Vesteuropa. Et estimat på 1 betyder, at der ikke er nogen forskel mellem de to, mens et estimat større end 1 betyder, at udenlandske arbejdstagere fra Østeuropa i gennemsnit har større chance for at forlade Danmark end udenlandske arbejdstagere fra Vesteuropa, hvorimod et estimat under 1 er ensbetydende med, at udenlandske arbejdstagere fra Østeuropa i gennemsnit har mindre sandsynlighed for at forlade Danmark end udenlandske arbejdstagere fra Vesteuropa (Emerek & Møberg 2020: 138).

En implicit antagelse i cox-regressionen er, at hvis to individer har identiske værdier for de inddragede kovariater, så har de også identiske hazardrater. Dette er naturligvis en urealistisk antagelse, da der er andre ting, som ikke inddrages i mine modeller, som kan have betydning for variationen i udenlandske arbejdstageres overlevelse i forløbene. I og med at der er uobserveret heterogenitet og variation i y , som jeg ikke måler i min model, vil hermed påvirke min estimation af hazardraten (Allison 2010b: 257, 258, 260).

Ved cox-regressionen er det et vilkår, at de inddragede kovariater ikke er kraftig indbyrdes korreleret. Multikollinearitet er udtryk for næsten lineære forhold mellem uafhængige variable i ens model, som kan medføre, at parameterestimerne er ustabile og har høje standardfejl. Til at vurdere hvorvidt der skulle være multikollinearitet i mine modeller, har jeg tjekket den variansindflaterende faktor ved at udføre VIF-test for alle de inddragede ikke-tidsvarierende kovariater. Når VIF-værdien er høj, så er der stor multikollinearitet og ustabilitet i betakoefficienterne. Selv om der ikke nogen formelle kriterier for at vurdere, om en VIF-værdi skal indikere multikollinearitet, så foreslås det generelt, at VIF-værdier på over fire skal anses for at kræve handling (Dreyer & Hussain 2019: 297-298). Derfor blev denne grænseværdi benyttet til at undersøge, om de inddragede kovariater i min model er stærkt indbyrdes korreleret. VIF-værdierne er ikke i nærheden af at overskride grænseværdien, hvilket ikke antyder problemer med multikollinearitet.

Cox-regressionsmodellen kaldes ligeledes for 'den proportionale hazardmodel', da det er en antagelse, at der er proportionalitet mellem de undersøgte gruppers hazardrater. Derfor skal hazardraterne for grupperne i de ikke-tidsvarierende kovariater, når disse eksempelvis bliver inspiceret og plottet i forbindelse med et LLS-plot ved en lifetest i SAS være proportionale og uafhængige af tiden. (Allison 2010b: 126,127,172,173). Overtrædelser af proportionalitetsantagelsen svarer til interaktioner mellem eksempelvis en eller flere kovariater og tiden. Det vil altså sige, at

proportionalitetsmodellen antager, at virkningen af hver enkelt inkluderede variabel er den samme på alle tidspunkter i tiden. Hvis virkningen af en variabel varierer med tiden, er proportionalitetsantagelsen overtrådt for den pågældende variabel. Der er forskellige holdninger til vigtigheden af overholdelse af proportionalitetsantagelsen for fortolkningen af parametrene (Borucka 2013:1; Schober & Vetter 2018:796). Nogle forskere mener, at overtrædelse af antagelsen ikke er ekstremt problematisk, da parameterestimatet for en kovariat, for hvilken antagelsen ikke er opfyldt, i sådanne tilfælde kan forstås som en "gennemsnitseffekt" i løbet af observationsperioden (Allison 2010b 172-173), hvormed der ikke bør gøres mere med hensyn til opbygningen af Cox-modellen. Andre forskere fremhæver imidlertid betydningen af, at proportionalitetsantagelsen er opfyldt (Hosmer, Lemeshow 1999), og foreslår en eventuel ændring af modellen, hvis det viser sig, at hazardratioen ikke er konstant over tid for nogle kovariater. Dette løses overordnet ved brug af to metoder. Den første måde er ved at benytte interaktionsmetoden, hvor man inddrager et interaktionsled mellem den pågældende variabel og tiden i forløbet, så man kan udtale mere specifikt, hvordan effekten af variabelen varierer med tiden i forløbet. En anden måde at tage højde for ikke-proportionale hazarder er stratificeringsmetoden, hvor man stratificerer for de problematiske variable og kontrollerer selve effekten af kovariaterne væk (Allison 2010b:178-179; Borucka 2013:1). For at undersøge om proportionalitets-antagelsen er overholdt, har jeg lavet LLS-plots af de ikke-tidsvarierende-kovariaterne "Oprindelsesregion" og "Alder". Testene indikerer, at forskellene mellem grupperne i "Oprindelsesregion" er konstante over tid, hvorimod dette umiddelbart ikke er tilfældet for "Alder". Dermed vil konsekvensen være, når at jeg estimerer mine cox-regressioner, at interaktionen mellem "Alder" og tiden undertrykkes, hvorved den pågældende koefficient vil være en gennemsnitseffekt over tidsintervallet, der er observeret i mine data (Allison 2010b:173). Jeg har dog ingen stærke teoretiske eller empiriske formodninger om, at effekten af "Alder" vil være stærk til- eller aftagende med tiden i forløbet, hvorfor jeg ikke har taget højde for de tidsafhængige effekter.

8. Analyse

8.1 Tiltrækning

8.1.1 Analyse af, hvor mange og hvilke udenlandske arbejdstagere, som varetager arbejdsopgaver på videregående, faglært og ufaglært niveau, som indvandrede til Danmark i perioden fra 1997-2017

Følgende afsnit beskriver, hvor mange udenlandske arbejdstagere, der er kommet til Danmark for at arbejde på ufaglært, faglært og videregående niveau i perioden fra 1997 til 2017, og hvordan denne

arbejdskraftindvandring har været sammensat med hensyn til køn, alder, medfølgende familie, oprindelsesregion, top 20 oprindelseslande og hvor i Danmark erhvervsindvandrene har bosat sig. Analyserne er baseret på egne beregninger fra Danmarks Statistiks forskningsregistre.

8.1.1.1 Køn

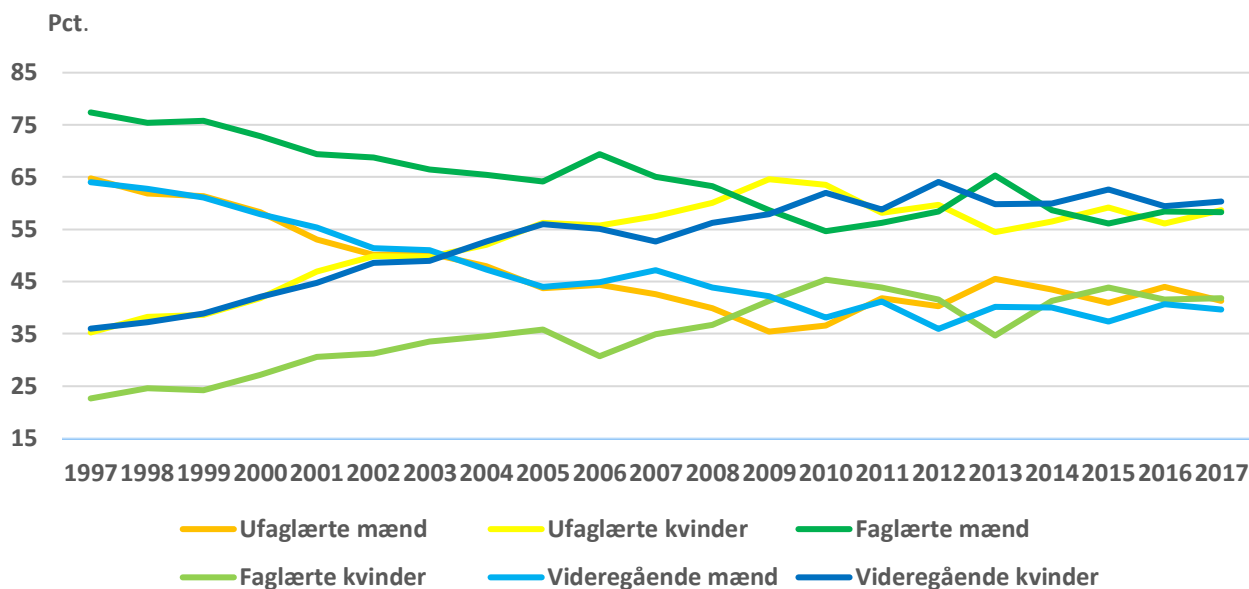
Tabel 1 viser den kønsmæssige fordeling af udenlandske arbejdstagere, som indvandrede til Danmark i perioden fra 1997-2017, der varetager opgaver på henholdsvis ufaglært, faglært og videregående niveau. Det ses, at de fleste udenlandske arbejdstagere, der kommer til Danmark for at arbejde er mænd, da de udgør 54,66 pct. af alle arbejdsmigranterne til Danmark. Overrepræsentationen af mænd gør sig gældende for de udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdstager på både ufaglært, videregående og faglært niveau, hvor de udgør henholdsvis 50,45, 54,22 og 69,70 pct.

Tabel 1. Arbejdskraftindvandringen af udenlandske arbejdstagere, som varetager arbejdsopgaver på videregående, faglært og ufaglært niveau i Danmark i undersøgelsesperioden fordelt på køn.

Andel i pct., 1997-2017	Ufaglært niveau	Faglært niveau	Videregående niveau	I alt
Mænd	50,45	69,70	54,22	54,66
Kvinder	49,55	30,30	45,78	45,34
Antal personer	99.157	29.944	71.217	200.318

Figur 1 viser, hvordan den kønsmæssige fordeling arbejdskraftindvandring af udenlandske arbejdstagere, der varetager opgaver på henholdsvis ufaglært, faglært og videregående niveau har ændret sig i perioden fra 1997-2017. Det ses, at det før i tiden især var udenlandske mandlige arbejdstagere, som varetager arbejdsopgaver på ufaglært, faglært og videregående niveau, der kom til Danmark for at arbejde. Endvidere ses det, at der kom flere kvindelige end mandlige udenlandske arbejdstagere til Danmark for at arbejde på ufaglært og videregående niveau i år 2004 og frem til 2017. Endvidere ses, at de mandlige og kvindelige udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på faglært niveau i 1997, udgjorde henholdsvis 77,39 og 22,61 pct. af den faglærte arbejdskraftindvandring. For 2017 ses, at de mandlige og kvindelige udenlandske arbejdstagere, der varetog en jobfunktion på faglært niveau, udgjorde henholdsvis 58,25 og 41,75 pct. af den faglærte arbejdskraftindvandring.

Figur 1. Arbejdskraftindvandringen af udenlandske arbejdstagere, som varetager arbejdsopgaver på videregående, faglært og ufaglært niveau i Danmark i undersøgelsesperioden fordelt på køn. Antal og andel i pct.



8.1.1.2 Alder

I tabel 2 ses den aldersmæssige fordeling, hvor det ses at overvægten af dem, der kommer til Danmark for at arbejde i perioden fra 1997-2017 er relativt unge udenlandske arbejdstagere, da 81,23 pct. af de udenlandske arbejdstagere er 37 år eller yngre ved ankomsten. For de udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på videregående, faglært og ufaglært niveau, gælder det for henholdsvis 82,82, 79,04 og 80,94 pct.

Tabel 2. Arbejdskraftindvandringen af udenlandske arbejdstagere, som varetager arbejdsopgaver på videregående, faglært og ufaglært niveau i Danmark i undersøgelsesperioden fordelt på Alder.

Andel i pct., 1997-2017	Ufaglært niveau	Faglært niveau	Videregående niveau	I alt
18-24-årige	25,52	24,57	20,3	23,43
25-37-årige	55,42	54,47	62,51	57,8
38-45-årige	12,66	13,04	11,50	12,3
46-55-årige	5,39	6,36	4,52	5,23
55+-årige	1,00	1,57	1,44	1,25
Antal personer	99.157	29.944	71.217	200.318

8.1.1.3 Bopælsregion i Danmark

I tabel 3 ses det, at den udenlandske arbejdskraft på tværs af niveauer spreder sig over alle Danmarks regioner. Men der ses nogle forskellige i, hvor mange udenlandske arbejdstagere, som bosætter sig i de forskellige regioner i perioden fra 1997-2017. Det ses, at 7,55, 21,27, 16,78, 48,27 og 6,13 pct. af de udenlandske arbejdstagere bosatte sig i henholdsvis Region Nordjylland, Midtjylland, Syddanmark, Hovedstaden og Sjælland ved tilflytningen til Danmark.

Tabel 3. Udenlandske arbejdstagere, som varetager arbejdsopgaver på videregående, faglært og ufaglært niveau i Danmark i undersøgelsesperioden fordelt på bopælsregion i Danmark.

Andel i pct., 1997-2017	Ufaglært niveau	Faglært niveau	Videregående niveau	I alt
Nordjylland	7,55	8,36	7,20	7,55
Midtjylland	21,53	21,58	20,77	21,27
Syddanmark	16,96	17,50	16,22	16,78
Hovedstaden	47,76	45,30	50,24	48,27
Sjælland	6,19	7,26	5,57	6,13
Antal personer	99.157	29.944	71.217	200.318

8.1.1.4 Medfølgende partner

Det fremgår af tabel 4, at en del af de udenlandske arbejdstagere i perioden fra 1997-2017 medbringer en partner ved ankomsten til Danmark. Det ses i tabellen, at omtrent 25 pct. af de udenlandske arbejdstagere har en medfølgende partner med til Danmark. Desuden ses det, at henholdsvis 23,21, 21,14 og 25 pct. af de udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært, faglært og videregående niveau har en medfølgende partner med til Danmark.

Tabel 4. Udenlandske arbejdstagere, som varetager arbejdsopgaver på videregående, faglært og ufaglært niveau i Danmark i undersøgelsesperioden fordelt på medfølgende partner.

Andel i pct., 1997-2017	Ufaglært niveau	Faglært niveau	Videregående niveau	I alt
Ingen medfølgende partner	76,79	78,86	75,00	76,46
Medfølgende partner	23,21	21,14	25,00	23,54
Antal personer	99.157	29.944	71.217	200.318

8.1.1.5 Medfølgende børn

Det ses af tabel 5, at omtrent 10 pct. af de udenlandske arbejdstagere medbringer børn ved ankomsten til Danmark i perioden fra 1997-2017. Herudover ses det, at henholdsvis 8,11, 7,19 og 9,21 pct. af de udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært, faglært og videregående niveau, medbringer børn til Danmark.

Tabel 5. Udenlandske arbejdstagere, som varetager arbejdsopgaver på videregående, faglært og ufaglært niveau i Danmark i undersøgelsesperioden fordelt på medfølgende børn.

Andel i pct., 1997-2017	Ufaglært niveau	Faglært niveau	Videregående niveau	I alt
Ingen medfølgende børn	91,89	92,81	90,79	91,63
Medfølgende børn	8,11	7,19	9,21	8,37
Antal personer	99.157	29.944	71.217	200.318

8.1.1.6 Oprindelsesregion

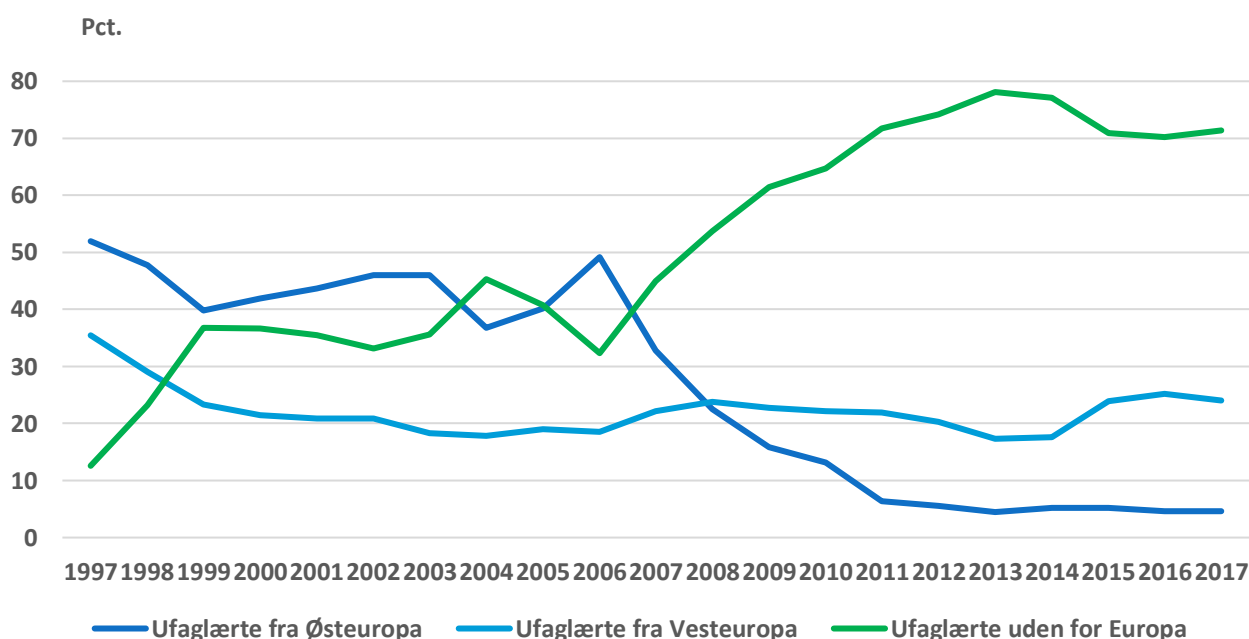
Af tabel 6 ses det, at henholdsvis 36,41, 25,78 og 37,8 pct. af de udenlandske arbejdstagere i perioden fra 1997-2017 kommer fra Vesteuropa, Østeuropa og uden for Europa. Endvidere ses det, erhvervsindvandringen af udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på videregående, faglært og ufaglært niveau, domineres af personer fra henholdsvis Vesteuropa, Østeuropa og uden fra Europa.

Tabel 6. Arbejdskraftindvandringen af udenlandske arbejdstagere, som varetager arbejdsopgaver på videregående, faglært og ufaglært niveau i Danmark i undersøgelsesperioden fordelt på Vesteuropa, Østeuropa og uden for EU

Andel i pct., 1997-2017	Ufaglært niveau	Faglært niveau	Videregående niveau	I alt
Vesteuropa	22,84	34,42	56,15	36,41
Østeuropa	33,25	38,81	9,91	25,78
Uden for Europa	43,91	26,77	33,94	37,8
Antal personer	99.157	29.944	71.217	200.318

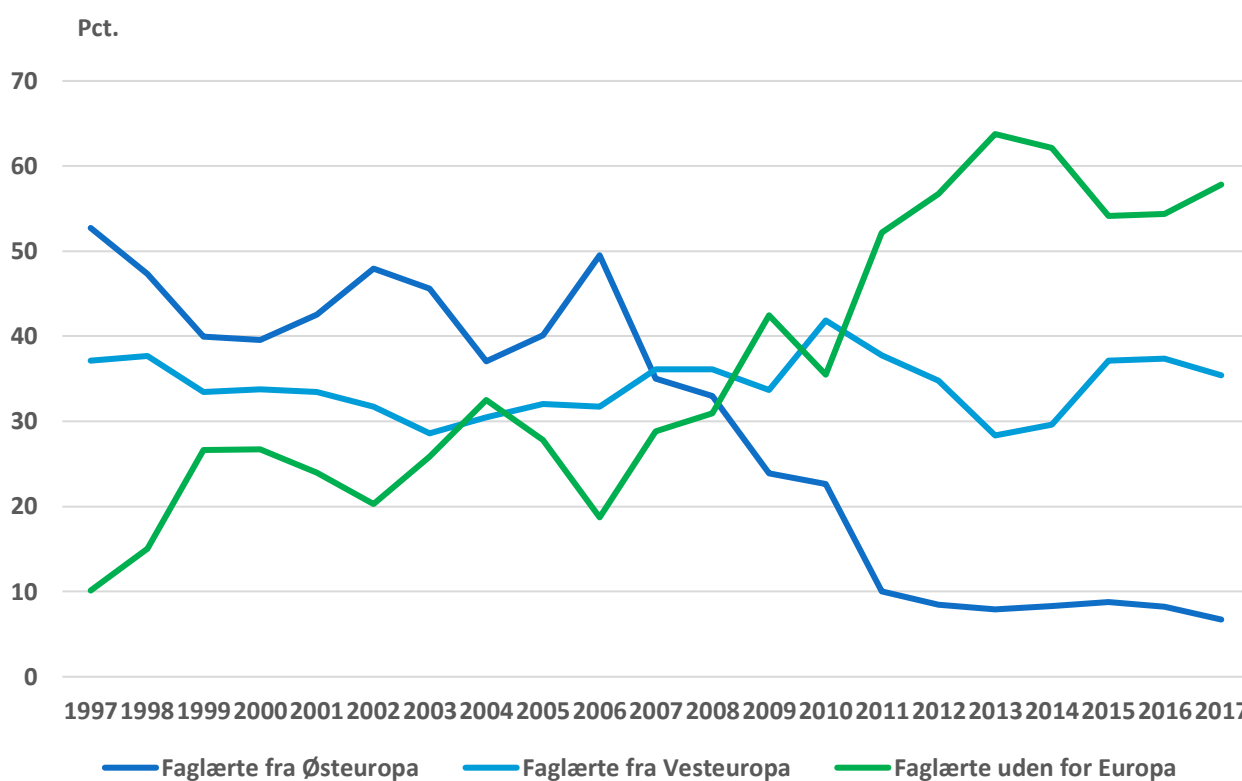
Figur 2 viser, hvordan tilgangen arbejdskraftindvandringen af udenlandske arbejdstagere, der varetager opgaver på ufaglært niveau har ændret sig i perioden fra 1997-2017. Det ses, erhvervsindvandringen af udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau frem til 2003 hovedsageligt, kom fra Østeuropa, hvorefter arbejdskraftindvandringen har været domineret af arbejdstagere fra lande uden fra Europa.

Figur 2. Arbejdskraftindvandringen af udenlandske arbejdstagere, som varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau i Danmark i undersøgelsesperioden fordelt på Vesteuropa, Østeuropa og uden for EU.



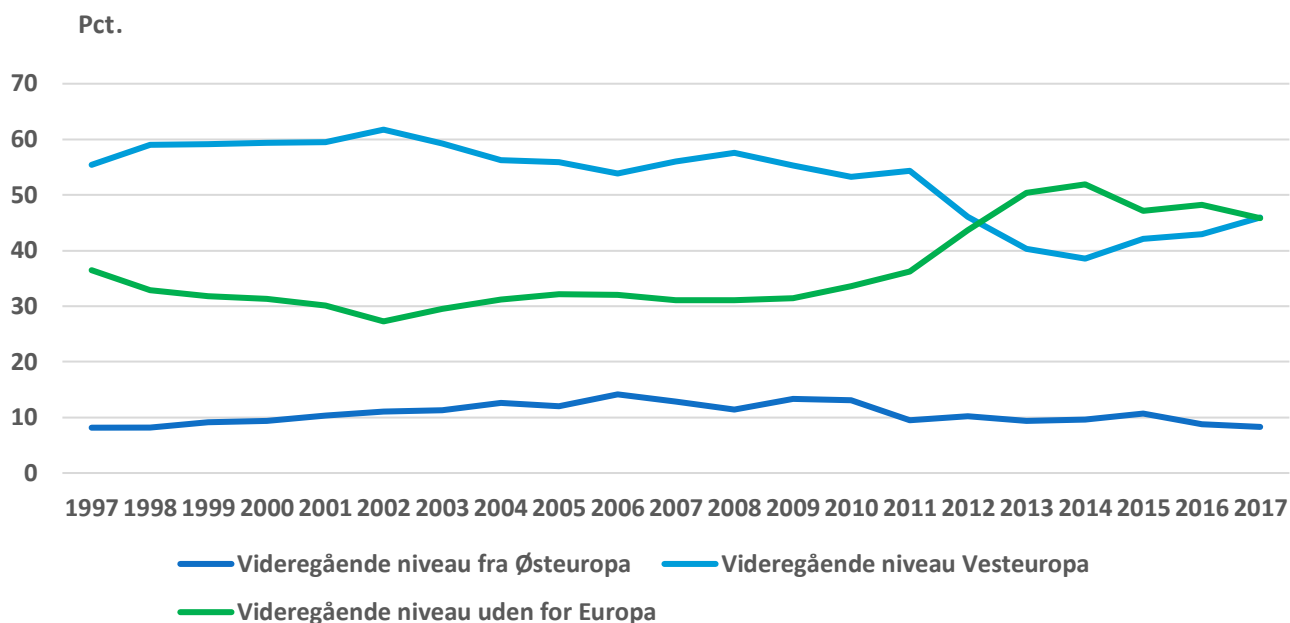
Af figur 3 fremgår det, hvordan tilgangen af udenlandske arbejdstagere, der varetager opgaver på faglært niveau har ændret sig i perioden fra 1997-2017. Det ses, erhvervsindvandringen af udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på faglært niveau frem til 2006 hovedsageligt, kom fra Østeuropa, hvorefter arbejdskraftindvandringen i 2006, 2007, 2008 og 2010 var størst fra Vesteuropæiske lande, mens tilstrømningen i 2009 og fra 2011 har været domineret af arbejdstagere fra lande uden fra Europa.

Figur 3. Arbejdskraftindvandringen af udenlandske arbejdstagere, som varetager arbejdsopgaver på faglært niveau i Danmark i undersøgelsesperioden fordelt på Vesteuropa, Østeuropa og uden for EU.



Figur 4 viser, hvordan tilgangen af udenlandske arbejdstagere, der varetager opgaver på videregående niveau, har ændret sig i perioden fra 1997-2017. Det ses, erhvervsindvandringen af udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på videregående niveau fra Østeuropa har været relativt stabil fra 1997-2017. Endvidere ses det at udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på videregående niveau frem til 2012 og i 2017 hovedsageligt, kom fra Vesteuropa, mens arbejdskraftindvandringen fra 2013 til 2016 har været domineret af arbejdstagere fra lande uden fra Europa.

Figur 4. Arbejdskraftindvandringen af udenlandske arbejdstagere, som varetager arbejdsopgaver på videregående niveau i Danmark i undersøgelsesperioden fordelt på Vesteuropa, Østeuropa og uden for EU.



8.1.1.7 Oprindelsesland

I tabel 7 ses en oversigt over de lande, hvorfra Danmark oplever den største indvandring af udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på videregående, faglært og ufaglært niveau. De udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på videregående niveau, kommer hovedsageligt fra Tyskland, Norge, Sverige, Indien og Storbritannien, da de tilsammen står for 40,92 pct. af den samlede arbejdskraftindvandring af udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på videregående niveau. Endvidere fremgår det at over en femtedel af de udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på faglært niveau i Danmark, kommer fra Polen. For de udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau, er det Polen og Rumænien, som udgør de største indvandringslande.

Tabel 7. Udenlandske arbejdstagere, som varetager arbejdsopgaver på videregående, faglært og ufaglært niveau i Danmark i undersøgelsesperioden fordelt på top 20 oprindelseslande.

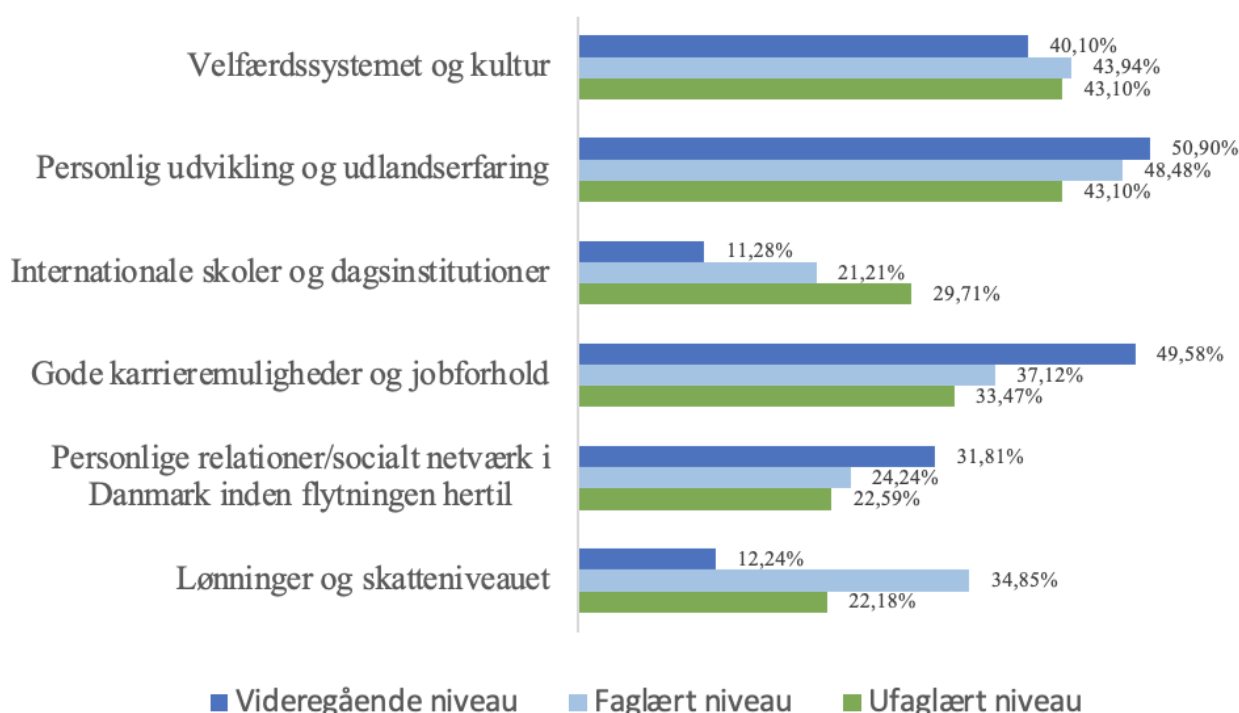
Ufaglært niveau		Faglært niveau		Videregående niveau	
Polen	15,18	Polen	21,44	Tyskland	9,4
Rumænien	7,94	Rumænien	7,09	Norge	8,79
Tyrkiet	4,86	Tyskland	6,83	Sverige	7,84
Thailand	4,17	Norge	4,62	Indien	7,63
Irak	3,41	Sverige	4,34	Storbritannien	7,26
Litauen	3,37	Litauen	4,24	USA	4,28
Tyskland	3,16	Island	3,07	Polen	3,42
Syrien	2,69	Syrien	3,04	Island	3,2
Pakistan	2,62	Storbritannien	2,69	Frankrig	3,16
Filippinerne	2,61	Holland	2,26	Italien	3,15
Bulgarien	2,47	Ukraine	2,13	Kina	3,12
Afghanistan	2,39	Italien	2,09	Holland	2,27
Norge	2,38	Tyrkiet	1,9	Spanien	2,16
Sverige	2,21	Irak	1,77	Finland	2,09
Somalia	1,81	Letland	1,52	Rusland	2,05
Island	1,8	Afghanistan	1,31	Iran	1,88
Iran	1,57	Ungarn	1,3	Rumænien	1,72
Storbritannien	1,49	Bulgarien	1,26	Canada	1,24
Letland	1,46	Indien	1,2	Ukraine	1,22
Indien	1,31	Rusland	1,18	Litauen	1,13
Top-20 lande	68,92	Top-20 lande	75,26	Top-20 lande	74,45
Antal personer	68.337	Antal personer	22.535	Antal personer	53.023

8.1.2 Analyse af faktorer for tiltrækning af udenlandske arbejdstagere til Danmark

I Work-live-stays survey blev de udenlandske arbejdstagere spurgt om, hvad deres primære motivationsfaktorer var for at tage et arbejde i Danmark. Figur 5 viser, at vigtige motivationsfaktorer

for at tage et arbejde i Danmark for udenlandske arbejdstagere særligt er velfærdssystemet og kultur, personlig udvikling og udlandserfaring og gode karrieremuligheder og jobforhold. Den sidstnævnte faktor vejer især tungt for udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på videregående niveau. Et andet interessant resultat er, at lønninger og skatteniveauet især er vigtigt for udenlandske arbejdstagere, der varetager opgaver på faglært niveau, hvor knap 35 pct. nævner det som en væsentlig faktor for at tage et arbejde i Danmark.

Figur 5 . Udenlandske arbejdstageres motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark.



Spørgsmål: Hvad var de primære grunde til, at du tog et arbejde i Danmark?

N=1204 (Ufaglært niveau=239, Faglært niveau=132, videregående niveau=833).

Note: Multiple besvarelser er muligt.

For at test hvorvidt der er sammenhæng mellem respondenternes køn, alder, om de har hjemmeboende børn, om de kommer fra Østeuropa, Vesteuropa eller uden for EU, om de varetager arbejdsopgaver på ufaglært, faglært eller videregående niveau og sandsynligheden for at de primære faktorer for, at de tog et arbejde i Danmark var lønninger og skatteniveauet, personlige relationer/socialt netværk, gode karrieremuligheder og jobforhold, internationale skoler og daginstitutioner, personlig udvikling og udlandserfaring eller velfærdssystemet og kultur, har jeg benyttet binære logistiske regressioner.

Tabel 8. Udenlandske arbejdstageres motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark.

Tabel 8		Model A	Model B	Model C	Model D	Model E	Model F
		Lønninger og skatteniveauet	Personlige relationer/socialt netværk	Gode karrieremuligheder og jobforhold	Internationale skoler og daginstitutioner	Personlig udvikling og udlandserfaring	Velfærdssystemet og kultur
Jobfunktion (Baseline: Faglært niveau)	Ufaglært niveau	-0,120***	0,008	-0,062	0,031	-0,071	-0,014
	Videregående niveau	-0,171***	0,036	0,105**	-0,060*	0,050	-0,037
Køn (Fra kvinde til mand)		0,070***	-0,080***	0,054*	0,024	0,080***	0,036
Hjemmeboende børn (Fra ingen hjemmeboende børn til hjemmeboende børn)		-0,045*	0,049*	-0,073**	0,021	-0,081**	0,023
Alder (Baseline: 18-24 år)	25-37 år	0,024	0,094**	0,000	-0,204***	-0,029	0,003
	38-45 år	-0,021	0,156***	-0,082	-0,307***	-0,078	-0,049
	46-55 år	-0,052	0,303***	-0,221***	-0,251***	-0,171***	-0,146**
Oprindelsesregion (Baseline: Vesteuropa)	Østeuropa	0,110***	-0,091***	-0,041	0,053**	0,102***	0,032
	Uden for EU	-0,013	-0,011	0,007	-0,008	0,105***	0,054
N=1204		Pseudo R ² =0,0843	Pseudo R ² =0,0485	Pseudo R ² =0,0378	Pseudo R ² =0,1102	Pseudo R ² =0,0270	Pseudo R ² =0,0093

***p<0,01, **p<0,05, *p<0,10

8.1.2.1 Niveaue af jobfunktion

Af tabel 8 ses det, at udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på ufaglært niveau, har 12 procentpoint større sandsynlighed for at vægte lønninger og skatteniveauet som motivationsfaktor for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen (udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på faglært niveau). Yderligere ses det, at udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på ufaglært niveau, ikke har signifikant større eller lavere sandsynlighed for at vægte personlige relationer/socialt netværk, gode karrieremuligheder og jobforhold, internationale skoler og daginstitutioner, personlig udvikling og udlandserfaring og velfærdssystemet og kultur som motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen.

I tabel 8 ses det, at udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på videregående niveau, har henholdsvis 17,1 og 6 procentpoint lavere sandsynlighed for at vægte lønninger og skatteniveauet og internationale skoler og daginstitutioner som motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen. Derudover ses det, at udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på videregående niveau, har 10,5 procentpoint større sandsynlighed for at vægte gode karrieremuligheder og jobforhold end referencegruppen. Endvidere ses det, at udenlandske

arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på videregående niveau, ikke har signifikant større eller lavere sandsynlighed for at vægte personlige relationer/socialt netværk, personlig udvikling og udlandserfaring og velfærdssystemet og kultur som motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen.

8.1.2.2 Køn

Af tabel 8 ses det, at mænd har henholdsvis 7, 5,4 og 8 procentpoint større sandsynlighed for at vægte lønninger og skatteniveauet, gode karrieremuligheder og jobforhold og personlig udvikling og udlandserfaring som motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark end kvinder. Derudover ses det, at mænd har 9 procentpoint lavere sandsynlighed for at vægte personlige relationer/socialt netværk som motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark end kvinder. Endvidere ses det, at der ikke er nogen direkte sammenhæng mellem køn og det at vægte internationale skoler og daginstitutioner som motivationsfaktor for at tage et arbejde i Danmark.

8.1.2.3 Hjemmeboende børn

Af tabel 8 ses det, at udenlandske arbejdstagere med hjemmeboende børn har henholdsvis 4,5, 7,3 og 8,1 procentpoint lavere sandsynlighed for at vægte lønninger og skatteniveauet, gode karrieremuligheder og jobforhold og personlig udvikling og udlandserfaring som motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen (udenlandske arbejdstagere, der ikke har nogen hjemmeboende børn) Endvidere ses det, at udenlandske arbejdstagere med hjemmeboende børn har 4,9 procentpoint større sandsynlighed for at vægte personlige relationer/socialt netværk som motivationsfaktor for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen. Desuden ses det, at der ikke er nogen direkte sammenhæng mellem hjemmeboende børn og det at vægte internationale skoler og daginstitutioner og velfærdssystemet og kultur som motivationsfaktor for at tage et arbejde i Danmark.

8.1.2.4 Alder

Af tabel 8 ses det, at de 25-37-årige udenlandske arbejdstagere har 9,4 procentpoint større sandsynlighed for at vægte personlige relationer/socialt netværk som motivationsfaktor for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen (18-24-årige udenlandske arbejdstagere). Derudover ses det, at de 25-37-årige har 20,4 procentpoint lavere sandsynlighed for at vægte internationale skoler og daginstitutioner som motivationsfaktor for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen.

Desuden ses det, at de 25-37-årige udenlandske arbejdstagere ikke har signifikant større eller lavere sandsynlighed for at vægte lønninger og skatteniveauet, gode karrieremuligheder og jobforhold, personlig udvikling og udlandserfaring og velfærdssystemet og kultur som motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen.

I tabel 8 ses det, at de 38-45-årige udenlandske arbejdstagere har 15,6 procentpoint større sandsynlighed for at vægte personlige relationer/socialt netværk som motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen. Derudover ses det, at de 38-45-årige udenlandske arbejdstagere har henholdsvis 30,7 procentpoint lavere sandsynlighed for at vægte internationale skoler og daginstitutioner som motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen. Endvidere ses det, at de 38-45-årige udenlandske arbejdstagere ikke har signifikant større eller lavere sandsynlighed for at vægte lønninger og skatteniveauet, gode karrieremuligheder og jobforhold, personlig udvikling og udlandserfaring og velfærdssystemet og kultur som motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen.

I tabel 8 ses det, at de 46-55-årige udenlandske arbejdstagere har 30,3 procentpoint større sandsynlighed for at vægte personlige relationer/socialt netværk som motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen. Herudover ses det, at de 46-55-årige udenlandske arbejdstagere har henholdsvis 22,1, 25,1, 17,1 og 14,6 procentpoint lavere sandsynlighed for at vægte gode karrieremuligheder og jobforhold, internationale skoler og daginstitutioner, personlig udvikling og udlandserfaring og velfærdssystemet og kultur som motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen. Endvidere ses det, at de 46-55-årige udenlandske arbejdstagere ikke har signifikant lavere eller større sandsynlighed for at vægte lønninger og skatteniveauet som motivationsfaktor for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen.

8.1.2.5 Oprindelsesregion

Af tabel 8 ses det, at de udenlandske arbejdstagere, der kommer fra Østeuropa, har henholdsvis 11, 5,3 og 10,2 procentpoint større sandsynlighed for at vægte lønninger og skatteniveauet, internationale skoler og daginstitutioner og personlig udvikling og udlandserfaring som motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen (udenlandske arbejdstagere, der kommer fra et vesteuropæisk land). Endvidere ses det, at udenlandske arbejdstagere, der kommer uden fra Østeuropa, har 9,1 procentpoint lavere sandsynlighed for at vægte personlige relationer/socialt

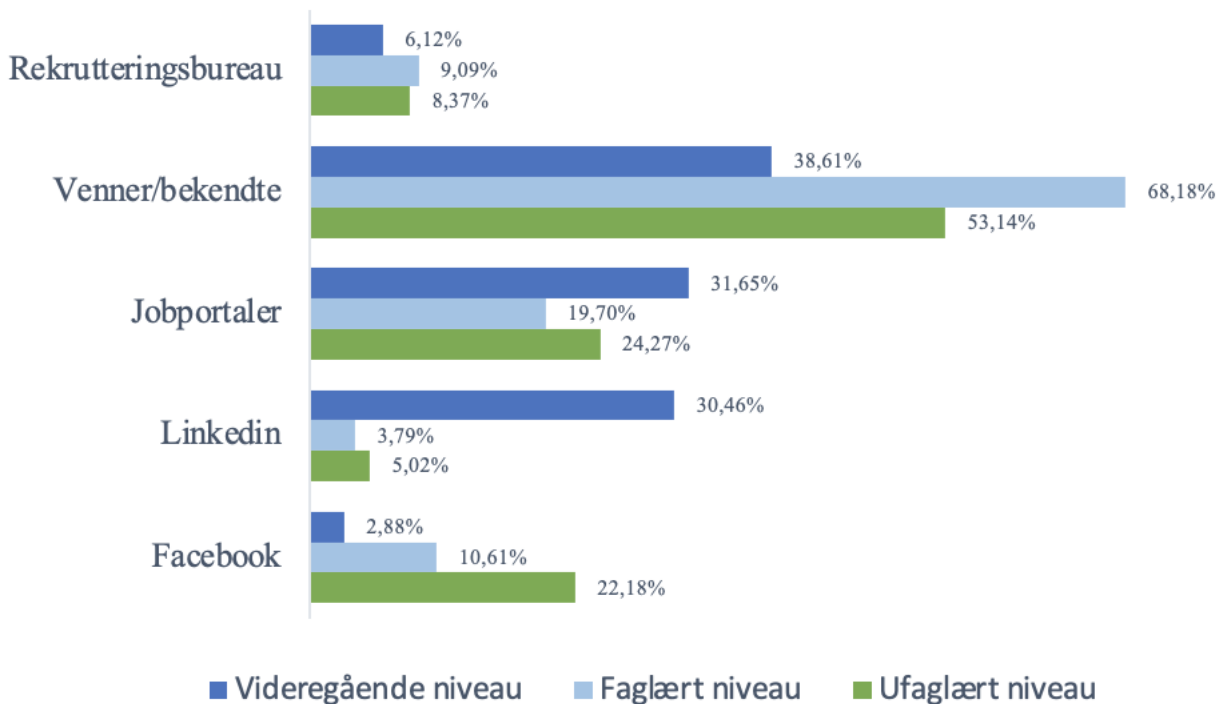
netværk som motivationsfaktor for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen. Herudover ses det, at de udenlandske arbejdstagere, der kommer fra Østeuropa, hverken har signifikant lavere eller sandsynlighed for at vægte gode karrieremuligheder og jobforhold og velfærdssystemet og kultur som motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen.

Af tabel 8 ses det, at udenlandske arbejdstagere, der kommer fra et land uden for Europa, har 10,5 procentpoint større sandsynlighed for at vægte personlig udvikling og udlandserfaring som motivationsfaktor for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen. Endvidere ses det, at udenlandske arbejdstagere, der kommer fra et uden for Europa, ikke har signifikant større eller lavere sandsynlighed for at vægte lønninger og skatteniveauet, personlige relationer/socialt netværk, gode karrieremuligheder og jobforhold, internationale skoler og daginstitutioner og velfærdssystemet og kultur som motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark end referencegruppen.

8.1.3 Analyse af Danmarks rekrutteringskanaler med hensyn til udenlandske arbejdstagere

I surveyen blev de udenlandske arbejdstagere spurgt om, hvor de havde hørt om arbejdet, de fik i Danmark. Som det fremgår af figur 6, er venner og bekendte den måde, hvorpå de fleste udenlandske arbejdstagere hører om arbejdet, de fik i Danmark. Det gør sig især glædende for udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på faglært niveau. Derudover ses det, at flere udenlandske arbejdstagere, der varetager jobfunktioner på videregående niveau, hørte om arbejdet, de fik i Danmark gennem LinkedIn og jobportaler end udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært og faglært niveau. For de udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau, er Facebook stadig en væsentlig onlinekanal til at få kendskab til jobbet, de fik i Danmark. Kun få udenlandske arbejdstagere får kendskab til deres job gennem rekrutteringsbureauer.

Figur 6. Hvor hørte udenlandske arbejdstagere om arbejdet, de fik i Danmark.



Spørgsmål: Hvor hørte du om arbejdet, du fik i Danmark?

N=1205 (Ufaglært niveau=239, Faglært niveau=132, videregående niveau=834).

Note: Multiple besvarelser er muligt.

For at test hvorvidt der er sammenhæng mellem de udenlandske arbejdstagers køn, alder, om de kommer fra Østeuropa, Vesteuropa eller uden for EU, om de varetager arbejdsopgaver på ufaglært, faglært eller videregående niveau og deres sandsynlighed for have hørt om deres første arbejde i Danmark gennem Facebook, LinkedIn, jobportaler, venner og bekendte og rekrutteringsbureauer, har jeg benyttet binære logistiske regressioner.

Tabel 9. Danmarks rekrutteringskanaler med hensyn til udenlandske arbejdstagere.

Tabel 9		Model A	Model B	Model C	Model D	Model E
		Facebook	LinkedIn	Jobportaler	Venner og bekendte	Rekrutteringsbureauer
Jobtitel (Baseline: Faglært niveau)	Ufaglært niveau	0,085**	0,008	0,041	-0,137***	0,005
	Videregående niveau	-0,074***	0,265***	0,104***	-0,262***	-0,019
Køn (Fra kvinde til mand)		0,002	0,052**	-0,056**	0,041	-0,011
Alder (Baseline: 18-24 år)	25-37 år	-0,054**	-0,032	-0,006	0,026	0,034**
	38-45 år	-0,068**	-0,136***	-0,001	0,028	0,067***
	46-55 år	-0,088***	-0,126**	-0,032	0,091	0,043
Regionoprindelsesland (Baseline: Vesteuropa)	Østeuropa	-0,005	-0,019	-0,056*	0,117***	0,042**
	Uden for EU	-0,018	0,031	-0,034	0,063*	0,019
N=1205		Pseudo R ² =0,1506	Pseudo R ² =0,1144	Pseudo R ² =0,0127	Pseudo R ² =0,0376	Pseudo R ² =0,0243

***p<0,01, **p<0,05, *p<0,10

8.1.3.1 Niveaue af jobfunktionen

Af tabel 9 ses det, at udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på ufaglært niveau, har 8,5 procentpoint større sandsynlighed for at have hørt om arbejde, de fik i Danmark gennem Facebook end referencegruppen (udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på faglært niveau). Endvidere ses det, at udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på ufaglært niveau, har 13,7 procentpoint lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejde, de fik i Danmark gennem venner og bekendte end referencegruppen. Herudover ses det, at udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på ufaglært niveau, ikke har signifikant større sandsynlighed for at have hørt om arbejde, de fik i Danmark gennem LinkedIn, jobportaler eller rekrutteringsbureauer end referencegruppen.

I tabel 9 ses det, at udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på videregående niveau, har henholdsvis 7,4 og 26,2 lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem Facebook og venner og bekendte end referencegruppen. Yderligere ses det, at udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på videregående niveau, har henholdsvis 26,5 og 10,4 procentpoint større sandsynlighed for at have hørt om arbejde, de fik i Danmark gennem LinkedIn og venner og bekendte end referencegruppen. Endvidere ses det, at udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på videregående niveau, ikke har signifikant lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem rekrutteringsbureauer end referencegruppen.

8.1.3.2 *Køn*

Af tabel 9 ses det, at mandlige udenlandske arbejdstagere har 5,2 procentpoint større sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem LinkedIn end kvindelige udenlandske arbejdstagere. Derudover ses det, at mandlige udenlandske arbejdstagere har 5,6 procentpoint lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem jobportaler end kvindelige udenlandske arbejdstagere. Endvidere ses det, at mandlige udenlandske arbejdstagere ikke har signifikant større eller lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem Facebook, venner og bekendte og rekrutteringsbureauer end de kvindelige udenlandske arbejdstagere.

8.1.3.3 *Alder*

Af tabel 9 ses det, at de 25-37-årige udenlandske arbejdstagere har 5,4 procentpoint lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem Facebook end referencegruppen (de 18-24-årige udenlandske arbejdstagere). Desuden ses det, at de 25-37-årige udenlandske arbejdstagere har 3,4 procentpoint større sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem rekrutteringsbureauer end referencegruppen. Endvidere ses det, at de 25-37-årige udenlandske arbejdstagere ikke har signifikant større eller lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem LinkedIn, jobportaler og venner og bekendte end referencegruppen.

I tabel 9 ses det, at de 38-45-årige udenlandske arbejdstagere har henholdsvis 6,8 og 13,6 procentpoint lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem Facebook og LinkedIn end referencegruppen. Derudover ses det, at de 38-45-årige udenlandske arbejdstagere har 6,7 procentpoint større sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem rekrutteringsbureauer end referencegruppen. Desuden ses det, at de 38-45-årige udenlandske arbejdstagere ikke har signifikant større eller lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem jobportaler og venner og bekendte end referencegruppen.

I tabel 9 ses det, at de 46-55-årige udenlandske arbejdstagere har henholdsvis 8,8 og 12,6 procentpoint lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem Facebook og LinkedIn end referencegruppen. Endvidere ses det, at de 46-55-årige udenlandske arbejdstagere ikke har

signifikant større eller lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem jobportaler, venner og bekendte og rekrutteringsbureauer end referencegruppen.

8.1.3.4 Oprindelsesregion

Af tabel 9 ses det, at de udenlandske arbejdstagere, der kommer fra Østeuropæisk land, har 5,6 procentpoint lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem jobportaler end referencegruppen (udenlandske arbejdstagere, der kommer fra et vesteuropæisk land). Desuden ses det, at de udenlandske arbejdstagere, der kommer fra Østeuropæisk land, har henholdsvis 11,7 og 4,2 procentpoint større sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem venner og bekendte og rekrutteringsbureauer end referencegruppen. Endvidere ses det, at de udenlandske arbejdstagere, der kommer fra Østeuropæisk land ikke har signifikant lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem Facebook eller LinkedIn end referencegruppen.

Af tabel 9 ses det, at de udenlandske arbejdstagere, der kommer fra et land uden fra Europa, har 6,3 procentpoint større sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem venner og bekendte end referencegruppen. Herudover ses det, at de udenlandske arbejdstagere, der kommer fra land uden for Europa, ikke har signifikant lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem Facebook, LinkedIn, jobportaler og rekrutteringsbureauer end referencegruppen.

8.2 Fastholdelse

8.2.1 Analyse af faktorer for fastholdelse af udenlandske arbejdstagere

Til at analysere betydende fastholdelsesfaktorer for immigranter og udenlandske arbejdstagere i Danmark i perioden 1997 til 2017 benyttes Cox-regressionsmodellen. Analyserne for de mandlige og kvindelige immigranter og udenlandske arbejdstagere udføres separat med argumentet om forbundne liv, hvilket betyder, at en model, der omfatter både kvindelige og mandlige udenlandske arbejdstagere, kan omfatte afhængige observationer, da et immigrantpars beslutning om at udvandre muligvis er forbundet.

Tabel 10. *Cox-regressionsmodeller for immigranternes og udenlandske arbejdstagernes opholdslængde i Danmark fra 1997 til 2017.*

		Model A Udenlandske mandlige immigranter med tilknytning til arbejdsmarked et	Model B Udenlandske kvindelige immigranter med tilknytning til arbejdsmarked et	Model C Udenlandske mandlige arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på ufaglært niveau	Model D Udenlandske kvindelige arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på ufaglært niveau	Model E Udenlandske mandlige arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau	Model F Udenlandske kvindelige arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau	Model G Udenlandske mandlige arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau	Model H Udenlandske kvindelige arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau
	Parameter	Risk Ratio	Risk Ratio	Risk Ratio	Risk Ratio	Risk Ratio	Risk Ratio	Risk Ratio	Risk Ratio
Alder ved ankomst	18-24-årige (ref.)								
	25-37-årige	1.010	0.902***	1.018	0.798***	1.037	0.995	1.294***	1.229***
	38-45-årige	0.894***	0.544***	0.830***	0.420***	0.959	0.480***	1.341***	0.937
	46-55-årige	0.827***	0.459***	0.857***	0.453***	1.055	0.513***	1.325***	0.984
	55+-årige	0.572***	0.302***	0.917	0.591***	1.300**	0.566	1.519***	1.121
Oprindelses-region	Østeuropa (ref.)								
	Vesteuropa	1.349***	1.788***	1.348***	2.364***	1.392***	2.701***	1.510***	2.523***
	Uden for Europa	0.839***	0.954***	0.451***	0.538***	0.443***	1.039	1.513***	1.440***
Bopælsregion i Danmark	Hovedstaden (ref.)								
	Midtjylland	1.029*	0.884***	0.944	0.920*	0.870***	0.954	1.112***	1.102**
	Syddanmark	1.007	0.856***	0.876***	0.875***	0.839***	0.833*	0.869***	0.854***
	Nordjylland	1.030	0.872***	0.976	0.820***	1.073	0.878	1.035	1.068
	Sjælland	0.845***	0.747***	0.763***	0.640***	1.138*	0.739*	0.715***	0.725***
Børn	Ingen hjemmeboende børn (ref.)								
	Hjemmeboende børn	0.335***	0.308***	0.249***	0.263***	0.316***	0.255***	0.443***	0.324***
Partner	Single (ref.)								

Dansk partner i beskæftigelse	0.336***	0.365***	0.517***	0.506***	0.383***	0.458***	0.260***	0.334***
Dansk partner uden beskæftigelse	0.589***	0.484***	0.685***	0.887*	0.555***	0.768**	0.461***	0.633***
Partner fra samme oprindelsesland i beskæftigelse	0.748***	0.874***	0.581***	0.943	0.446***	1.069	0.956	1.087*
Partner fra samme oprindelsesland uden beskæftigelse	0.838***	0.951***	0.739***	1.126*	0.760***	1.347**	1.278***	1.453***
Partner fra et andet oprindelsesland i beskæftigelse	0.677***	0.805***	0.572***	0.841*	0.440***	0.911	0.747***	0.913
Partner fra et andet oprindelsesland uden beskæftigelse	0.767***	0.794***	0.882	1.133	0.694*	1.139	0.871	1.134
Tilknytning til arbejdsmarkedet	Videregående niveau (ref.)							
Faglært niveau	0.893***	1.069*						
Ufaglært niveau	0.646***	0.820***						
Ukendt tilknytning til arbejdsmarkedet	1.776***	2.100***						
Arbejdsløs	0.433***	0.636***						
Andre uden for arbejdsstyrken	1.976***	3.348***						
Antal personer	219.967	206.546	50.020	49.137	20.870	9.074	38.611	32.606

Kilde: Egne beregninger på grundlag af data fra Danmarksstatistisk forskningsserver.

Kategorien "Ansatte - ukendt tilknytning" skyldes den manglende klassificering af jobfunktionens niveau og vil ikke blive drøftet.

*p<0.01, **p<0.001, ***p<0.0001.

8.2.1.1 Arbejdsmarkedstilknytning

Det fremgår af resultaterne i Model A og B i tabel 10, at mandlige og kvindelige immigranter, der bestrider en jobfunktion på ufaglært niveau, har lavere risiko for at forlade Danmark igen end deres respektive referencegrupper (henholdsvis mandlige og kvindelige immigranter der varetager en jobfunktion på videregående niveau), og der er relativt lavere risiko for udvandring for mandlige (0.646) end for kvindelige immigranter (0.820), der bestrider en jobfunktion på ufaglært end videregående niveau. Endvidere ses det, at mandlige immigranter, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau, har lavere risiko for at forlade Danmark igen end referencegruppen. Det modsatte ses for de kvindelige immigranter, hvor de der bestrider en jobfunktion på faglært niveau, har højere risiko for videremigration end referencegruppen. Herudover ses det, at mandlige og kvindelige arbejdsløse immigranter har lavere risiko for at udvandre end deres respektive referencegrupper. Desuden ses det, at andre mandlige og kvindelige immigranter uden for arbejdsstyrken, har betydeligt højere risiko for at forlade Danmark igen end deres respektive referencegrupper, og der er relativt højere risiko for udvandring for en kvindelig (3.348) end mandlig immigrant (1.976) uden for arbejdsstyrken.

8.2.1.2 Alder ved ankomst

I model A i tabel 10 ses det, at mandlige immigranter over 37 år ved ankomsten til Danmark har en lavere risiko for at forlade Danmark igen end referencegruppen (mandlige immigranter, der var mellem 18-24 år ved ankomsten til Danmark). For mandlige immigranter der var mellem 25-37 ser der ikke ud til at være nogen forskel i risikoen for at forlade Danmark sammenlignet med referencegruppen. I model B i tabel 10 ses det, at de kvindelige immigranter, der var over 25 år ved ankomsten til Danmark, har lavere risiko for at udvandre fra Danmark sammenlignet med kvindelige immigranter, der er mellem 18-24 år ved ankomsten til Danmark.

I model D i tabel 10 ses det, at udenlandske kvindelige arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau i Danmark, der var over 24 år ved ankomsten, har lavere risiko for at forlade Danmark igen end referencegruppen (udenlandske kvindelige arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på ufaglært niveau i Danmark, der var mellem 18-24 år ved ankomsten), hvor risikoen er lavest for dem, der var mellem 38-45-år ved ankomsten sammenlignet med referencegruppen. I model C i tabel 10 ses det for udenlandske mandlige arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau i Danmark, som var mellem 25-37-år ved ankomsten, har højere risiko for at forlade Danmark

igen sammenlignet med referencegruppen (udenlandske mandlige arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på ufaglært niveau i Danmark, der var mellem 18-24 år ved ankomsten), hvor der for dem som var mellem 25-37 år ved ankomsten ikke umiddelbart ser ud til at være nogen forskel i risikoen for at forlade Danmark sammenlignet med referencegruppen. Derimod ses det, at de udenlandske mandlige arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau i Danmark, som var mellem 38-55 år ved ankomsten, har lavere risiko for at forlade landet end referencegruppen.

Det ses af model E i tabel 10, at mandlige udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på faglært niveau i Danmark, der er mellem 25-37 og 46 år og derover ved ankomsten, har højere risiko for at forlade Danmark igen sammenlignet med referencegruppen (udenlandske mandlige arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på faglært niveau i Danmark, der var mellem 18-24 år ved ankomsten), hvor resultaterne dog ikke er signifikante for dem, som var mellem 25-37 og 46-55 år ved ankomsten til Danmark sammenlignet med referencegruppen. Herudover ses det, at mandlige udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på faglært niveau, der er mellem 38-45 år ved ankomsten til Danmark, har lavere risiko for at forlade Danmark igen sammenlignet med referencegruppen. Herudover ses det i model F i tabel 10, at kvindelige udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau, som var over 24 år ved ankomsten til Danmark har lavere sandsynlighed for at forlade Danmark igen sammenlignet med referencegruppen (udenlandske kvindelige arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på faglært niveau i Danmark, der var mellem 18-24 år ved ankomsten), hvor risikoen er lavest for de kvindelige udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på faglært niveau i Danmark, der var 38-45 år ved ankomsten sammenlignet med referencegruppen.

Det fremgår af model G i tabel 10, at udenlandske mandlige arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau i Danmark, der var ældre end 24 år ved ankomsten, har markant højere risiko for at forlade landet end referencegruppen (udenlandske mandlige arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på videregående niveau i Danmark, der var under 25 år ved ankomsten), hvor risikoen er højest for dem, som var over 54 år ved ankomsten til Danmark sammenlignet med referencegruppen. I model H i tabel 10 ses det, at udenlandske kvindelige arbejdstager, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau i Danmark, som var mellem 25 og 37 samt over 54 år ved ankomsten, har højere risiko for at forlade landet igen sammenlignet med referencegruppen (udenlandske kvindelige arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau i

Danmark, som var mellem 18 og 24 år ved ankomsten). Derimod ses det, at de udenlandske kvindelige arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på videregående niveau, som var mellem 38-45 år samt 46-55 år ved ankomsten til Danmark har lavere risiko for at forlade landet igen sammenlignet med referencegruppen.

8.2.1.3 Oprindelsesregion

Af model A og B i tabel 10 fremgår det, at mandlige og kvindelige immigranter, der kommer fra et land i den vestlige del af EU, har en højere risiko for at forlade Danmark igen end deres respektive referencegrupper (henholdsvis mandlige og kvindelige immigranter, der kommer fra et land i den østlige del af Europa), og der er relativt højere risiko for udvandring for en kvindelig (1.778) end for en mandlig immigranter (1.349), der kommer fra et land i den vestlige del af Europa end fra et land i den østlige del af Europa. Kvindelige og mandlige immigranter i Danmark fra et ikke Europæisk land har mindre risiko for videremigration end deres respektive referencegrupper.

Af model C og D i tabel 10 fremgår det, at udenlandske mandlige og kvindelige arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau, der kommer fra et land i den vestlige del af Europa, har i øjenfaldende højere risiko for at forlade Danmark igen end deres respektive referencegrupper (henholdsvis udenlandske mandlige og kvindelige arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau, som kommer fra et land i den østlige del af Europa), og der relativt højere risiko for de udenlandske kvindelige (2.364) end mandlige (1.348) arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau, der kommer fra et land i den vestlige del af Europa end fra et land i Østeuropa. Endvidere ses det, at udenlandske mandlige og kvindelige arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau, der kommer fra et land uden for Europa, har lavere risiko for at forlade Danmark igen sammenlignet med deres respektive referencegrupper.

Af model E og F i tabel 10 ses det, at både udenlandske mandlige og kvindelige arbejdstager, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau i Danmark, der kommer fra et land i den vestlige del af Europa, har markant højere risiko for at forlade Danmark igen end deres respektive referencegrupper (henholdsvis udenlandske mandlige og kvindelige arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau, som kommer fra et land i den østlige del af Europa), og der er relativt højere risiko for kvindelig (2.701) end mandlige udenlandske arbejdstagere (1.392), der varetager arbejdsopgaver på faglært niveau fra et land i Vesteuropa end fra et land i Østeuropa. Endvidere ses det, at

udenlandske mandlige arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau i Danmark, der kommer fra et land uden fra Europa, har væsentlig lavere risiko for at forlade Danmark end referencegruppen. Hvorimod det ses at udenlandske kvindelige arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau i Danmark, som kommer fra et land uden for Europa, har højere risiko for at forlade Danmark end kvindelige udenlandske arbejdstagere, der kommer fra et land i Østeuropa. Forskellen er dog ikke signifikant.

Af model G og H i tabel 10 fremgår det, at udenlandske mandlige arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau i Danmark, som kommer fra et land i den vestlige del af Europa samt et land uden fra Europa, har væsentlig højere risiko for at forlade Danmark igen sammenlignet med udenlandske mandlige arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på videregående niveau, som kommer fra et land i Østeuropa. Desuden ses det, at udenlandske kvindelige arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på videregående niveau i Danmark, der kommer fra et land i den vestlige del af Europa samt et land uden for Europa har væsentlig højere risiko for at forlade Danmark igen sammenlignet med udenlandske kvindelige arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på videregående niveau, der kommer fra et østeuropæisk land.

8.2.1.4 Bopælsregion i Danmark

I model A i tabel 10 ses det, at mandlige immigranter med bopæl i Region Sjælland har lavere risiko for at forlade Danmark igen end referencegruppen (Mandlige immigranter med bopæl i Region Hovedstaden). Endvidere ses det, at mandlige immigranter med bopæl i Region Nordjylland, Midtjylland og Syddanmark har højere tilbøjelighed til at udvandre end mandlige immigranter med bopæl i Region Hovedstaden, forskellen er dog lav og kun signifikant for Region Midtjylland. I model B i tabel 10 ses det, at kvindelige immigranter med bopæl i Region Nordjylland, Midtjylland, Syddanmark og Sjælland har lavere risiko for at udvandre end kvindelige immigranter med bopæl i Region Hovedstaden. Det ser altså ud til at bopælsregionen i Danmark hovedsageligt har forskellige effekter for kvindelige og mandlige immigranter.

I model C i tabel 10 ses det, at udenlandske mandlige arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau med bopæl i Region Sjælland, har væsentlig lavere risiko for at forlade Danmark igen end referencegruppen (udenlandske mandlige arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau med bopæl i Region Hovedstaden). Desuden fremgår, at udenlandske mandlige arbejdstagere,

der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau med bopæl i Region Nordjylland, Midtjylland og Syddanmark har lavere tilbøjelig til at udvandre end referencegruppen. Forskellen er dog kun signifikant for Region Syddanmark. I model D i tabel 10 ses det, at de udenlandske kvindelige arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau med bopæl i Region Nordjylland, Midtjylland, Syddanmark og især Sjælland har lavere risiko for at udvandre end udenlandske kvindelige arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau med bopæl i Region Hovedstaden.

I model F i tabel 10 ses det, at udenlandske kvindelige arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau med bopæl i Region Nordjylland, Midtjylland, Syddanmark og Sjælland har lavere risiko for at forlade Danmark igen end referencegruppen (udenlandske kvindelige arbejdstagere, der varetager arbejdstager på faglært niveau med bopæl i Region Hovedstaden). Forskellene er dog ikke signifikante for udenlandske kvindelige arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau med bopæl i Region Midtjylland og Nordjylland sammenlignet med referencegruppen. I model E i tabel 10 ses det, at de udenlandske mandlige arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på faglært niveau med bopæl i Region Nordjylland og Sjælland, har højere risiko for at forlade Danmark igen sammenlignet med referencegruppen (udenlandske mandlige arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på faglært niveau i Danmark med bopæl i Region Hovedstaden). Derimod ses det, at udenlandske mandlige arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på faglært niveau med bopæl i Region Midtjylland og Syddanmark har lavere risiko for at forlade Danmark igen sammenlignet med referencegruppen.

Det ses i model G og H i tabel 10, at både mandlige og kvindelige udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på videregående niveau med bopæl i Region Nordjylland og Midtjylland har højere risiko for at forlade Danmark end deres respektive referencegrupper (henholdsvis udenlandske mandlige og kvindelige arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på videregående niveau med bopæl i Region Hovedstaden). Endvidere fremgår det, at både udenlandske mandlige og kvindelige arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på videregående niveau med bopæl i Region Syddanmark og Syddanmark har lavere sandsynlighed for at forlade Danmark end deres respektive referencegrupper.

8.2.1.5 Børn

Resultaterne af model A og B i tabel 10 viser, at mandlige og kvindelige immigranter med hjemmeboende børn har væsentlig lavere risiko for at forlade Danmark igen end henholdsvis mandlige og kvindelige immigranter uden hjemmeboende børn.

Det fremgår af model C og D i tabel 10, at mandlige og kvindelige udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau med hjemmeboende børn, har væsentlig lavere risiko for at forlade Danmark end henholdsvis mandlige og kvindelig udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau uden hjemmeboende børn.

Det ses af model E og F i tabel 10, at mandlige og kvindelige udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på faglært niveau med hjemmeboende børn, har iøjefaldende lavere risiko for at forlade Danmark end henholdsvis mandlige og kvindelige udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på faglært niveau uden hjemmeboende børn.

Det fremgår af model G og H i tabel 10, at udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau med hjemmeboende børn, har væsentlig lavere risiko for at forlade Danmark end henholdsvis mandlige og kvindelige udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på videregående niveau uden hjemmeboende børn.

8.2.1.6 Partner i Danmark

Det fremgår af Model A og B i tabel 10, at en mandlig og kvindelig immigrant med en samboende partner i Danmark, og særligt dem med en partner i beskæftigelse, har lavere risiko for at forlade Danmark end deres respektive referencegrupper (henholdsvis mandlige og kvindelige immigranter, der lever et singleliv i Danmark). Endvidere ses det, at partnerens beskæftigelsessituation samt oprindelseslandet udgør forskellige grader af risiko for at forlade Danmark. Immigranter med en partner i beskæftigelse har lavere risiko (risk ratios på mellem 0.365-0.874 for kvindelige immigranter og 0.336-0.748 for mandlige immigranter). En arbejdsløs partner mindsker risikoen i forhold til at være enlig (risk ratios på mellem 0.484-0.951 for kvindelige immigranter og for mandlige immigranter 0.589-0.838). En mulig partners oprindelsesland har også indflydelse på risikoen for videremigration væk fra Danmark. En dansk partner både med og uden beskæftigelse reducerer i høj grad immigranternes risiko for videremigration, både for kvindelige og mandlige immigranter. En

partner fra samme oprindelsesland som immigranten, reducerer interessant nok også risikoen for både partnere med og uden beskæftigelse for både mandlige og kvindelige immigranter. Herudover reducerer en partner fra et andet land end Danmark og immigrantens oprindelsesland også risikoen for at forlade landet for både kvindelige og mandlige immigranter uanset om partneren er i beskæftigelse eller ej. Generelt synes en samboende partner i Danmark at mindske risikoen for at forlade landet mere for kvindelige end for mandlige indvandrere.

Det fremgår af model C i tabel 10, at mandlige udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau med en samboende partner uanset dennes beskæftigelsessituation og oprindelsesland har lavere risiko for at forlade Danmark end mandlige udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau uden en samboende partner. Det ses i model D i tabel 10, at de kvindelige udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på ufaglært niveau med en samboende partner dansk partner med og uden beskæftigelse samt en samboende partner fra samme og et andet oprindelsesland i beskæftigelse reducerer risikoen for at forlade Danmark sammenlignet med kvindelige udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau uden en samboende partner. Hvorimod det ses, at kvindelige udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på ufaglært med en partner fra samme og et andet oprindelsesland uden beskæftigelse har højere risiko for at forlade Danmark sammenlignet med kvindelige udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på ufaglært niveau uden en samboende partner.

Det ses i model E i tabel 10, at mandlige udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på faglært niveau med en samboende partner uanset dennes beskæftigelse og oprindelsesland har lavere risiko for at forlade Danmark end mandlige udenlandske arbejdstagere, der bestrider arbejdsopgaver på faglært niveau uden en samboende partner. Det fremgår af model F i tabel 10, at de kvindelige udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau i Danmark med en samboende dansk partner med og uden beskæftigelse samt en partner fra et andet oprindelsesland i beskæftigelse har lavere risiko for at forlade Danmark sammenlignet med referencegruppen (kvindelige udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på faglært niveau i Danmark uden en samboende partner). Hvorimod det ses, at kvindelige udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på faglært niveau med en partner fra samme oprindelsesland uden og i beskæftigelse samt en partner fra et andet oprindelsesland uden beskæftigelse har højere risiko for at forlade Danmark sammenlignet med referencegruppen. Forskellen er dog kun signifikant for

udenlandske kvindelige arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau med en partner fra samme oprindelsesland uden beskæftigelse sammenlignet med referencegruppen.

Det fremgår af model G i tabel 10, at mandlige udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på videregående niveau med en samboende partner uanset dennes oprindelsesland og beskæftigelsesstatus med undtagelse af dem med en partner fra samme oprindelsesland uden beskæftigelse har lavere risiko for at forlade Danmark end mandlige udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på videregående niveau uden en samboende partner. I model H tabel 10 ses det for de udenlandske kvindelige arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau, at en dansk partner med og uden beskæftigelse samt en partner fra et andet oprindelsesland i beskæftigelse reducerer risikoen for at forlade Danmark sammenlignet med referencegruppen (udenlandske kvindelige arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau uden en samboende partner). Hvorimod det ses, at kvindelige udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau med en partner fra samme oprindelsesland med og uden beskæftigelse samt en partner fra et andet oprindelsesland uden beskæftigelse har højere risiko for at forlade Danmark sammenlignet med referencegruppen.

9. Opsummering og diskussion

9.1 Rekrutteringskanaler

Det sociale netværks perspektiv har været givende til at understrege, at udenlandske arbejdstagere ikke blot er isolerede individer, der reagerer på markedsstimuli og bureaukratiske regler, men handlekraftige sociale væsner, der selv bidrager til at forme migrationsprocesser. Dette understreges af analyserne i afsnit 8.1.3, hvori det udledes, at venner og bekendte er måden, hvorpå de fleste udenlandske arbejdstagere hører om arbejdet, de fik i Danmark. Således har udenlandske arbejdstagere aktive forbindelser mellem individer og migranter i deres oprindelsesland og i Danmark, og udnytter dermed netværkets ressourcer til at skaffe job i Danmark. Når først migrationsprocesser er startet, bliver de selv bærende sociale processer med deres egen indre dynamik (Castles 2012). Det er vigtigt at tilføje denne sociologiske indsigt til de mere neoklassiske forståelser af migrationsprocesser. Endvidere har det sociale netværks perspektiv udvidet specialets forståelse af hvilke netværk, der er involveret i migrationsstrømmenes opretholdelse. Derfor har specialet i forbindelse med analyserne af Danmarks rekrutteringskanaler haft fokus på at inddrage både traditionelle og mindre traditionelle netværk for at nuancere hvilke netværk, der er på spil i migrationsprocesserne i Danmark. Det fremgår af analyserne, at de udenlandske arbejdstagere hører

om arbejdet, de fik i Danmark gennem mange forskellige netværk heriblandt traditionelle netværk såsom venner og bekendte og mindre traditionelle netværk såsom Facebook, LinkedIn, jobportaler samt rekrutteringsbureauer. Mindre traditionelle forståelser af netværksbegrebet udvider altså muligheden for en mere præcis vurdering af de mange forskellige typer af netværk og herigennem aktører, som påvirker migrationsstrømmene i Danmark.

Analyserne i afsnit 8.1.3. skildrer, at udenlandske arbejdstagers rekrutteringskanaler er forskellige alt efter de udenlandske arbejdstagers køn, alder, oprindelsesregion samt niveauet af jobfunktionen, de bestrider i Danmark. I det følgende opsummeres og diskuteres de resultater, hvori der ses signifikante forskelle i de udenlandske arbejdstagers sandsynlighed for at benytte forskellige rekrutteringskanaler i forbindelse med jobbet, de fik i Danmark.

Det ses, at udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau, har signifikant større sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem LinkedIn og jobportaler end udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau, hvorimod de har signifikant lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem Facebook og venner og bekendte. Herudover ses det, at udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på ufaglært niveau har signifikant større og lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem henholdsvis Facebook samt venner og bekendte sammenlignet med udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau. Endvidere har udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på ufaglært niveau relativ større sandsynlighed for at have hørt om jobbet, de fik i Danmark gennem venner og bekendte end udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau i Danmark. Resultaterne om udenlandske arbejdstagers kvalifikationsniveau og rekrutteringskanaler underbygger den eksisterende viden på området, som ligeledes finder, at højt kvalificerede immigranter er mere tilbøjelige til at benytte sig af netværk bestående af professionelle kontakter, hvorimod lavere kvalificerede arbejdstagere i højere grad er afhængige af personligt netværk for at sikre beskæftigelse (Boyd & Nowak 2012; Janta & Ladkin 2013; Calleman & Olsson 2015).

Endvidere fremgår det af analyserne, at mandlige udenlandske arbejdstagere har signifikant større og lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem henholdsvis LinkedIn og jobportaler end kvindelige udenlandske arbejdstagere. Herudover ses, at udenlandske

arbejdstagere, der kommer fra Østeuropa, har signifikant større og lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem henholdsvis rekrutteringsbureauer og jobportaler sammenlignet med udenlandske arbejdstagere fra Vesteuropa. Slutteligt ses det, at udenlandske arbejdstagere fra Østeuropa og uden for Europa har signifikant større sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem venner og bekendte sammenlignet med udenlandske arbejdstagere fra Vesteuropa. Hvorfor særligt rekruttering af erhvervsindvandrere til Danmark fra Østeuropa og tredje lande uden for Europa har større sandsynlighed for at finde sted gennem uformelle netværk end for udenlandske arbejdstagere fra et vesteuropæisk land.

Herudover ses det, at udenlandske arbejdstagere mellem 25 og 55 år har signifikant lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem Facebook sammenlignet med de 18-24-årige udenlandske arbejdstagere. Desuden ses det, at de 38-55-årige udenlandske arbejdstagere har signifikant lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem LinkedIn sammenlignet med de 18-24-årige udenlandske arbejdstagere. Derudover ses det, at de 25-45-årige udenlandske arbejdstagere har signifikant større sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem rekrutteringsbureauer sammenlignet med de 18-24-årige. Det ses altså, at ældre migranter benytter sig af andre netværk end yngre migranter, hvilket er i tråd med, hvad den eksisterende forskning finder (Miller-Martinez & Wallace 2006; Boyd & Nowak 2012). De yngre immigranter har større sandsynlighed for at have hørt om jobbet, de fik i Danmark gennem de sociale netværksmedier Facebook og LinkedIn end de ældre udenlandske arbejdstagere, hvorimod de ældre udenlandske arbejdstagere har større sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem rekrutteringsbureauer.

9.2 Motivationsfaktorer

Det økonomiske perspektivs løsrivelse fra et fokus udelukkende på eksogene økonomiske faktorer til et mere holistisk fokus på multiple migrationsdeterminanter har været særligt brugbart i analyserne af udenlandske arbejdstagers motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark. Analyserne af motivationsfaktorer viser, at udenlandske arbejdstagere har flere motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark samt at sandsynligheden for at vægte forskellige motivationsfaktorer varierer alt efter de udenlandske arbejdstagers oprindelsesregion, alder, hvorvidt de har hjemmeboende børn, køn samt niveauet af jobfunktionen, de bestrider i Danmark. Analyserne peger på at lønnen og skattniveauet i Danmark påvirker de udenlandske arbejdstagers beslutning om at tage et arbejde i

Danmark, men at økonomiske faktorer langt fra er de eneste vigtige motivationsfaktorer. Personlig udvikling og udlandserfaring, velfærdssystemet og kultur, gode karrieremuligheder og jobforhold samt personlige relationer og socialt netværk i Danmark er også afgørende motivationsfaktorer, der får udenlandske arbejdstagere til at tage et arbejde i Danmark. I det følgende afsnit opsummeres de steder, hvor der ses signifikante forskelle i de udenlandske arbejdstagers motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark.

I analyseresultaterne i afsnit 8.1.2. ses, at udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på henholdsvis videregående og ufaglært niveau, har signifikant lavere sandsynlighed for at vægte lønninger og skatteniveauet som motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark sammenlignet med udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau. Endvidere ses, at udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau, har henholdsvis signifikant større og lavere sandsynlighed for at vægte motivationsfaktorerne gode karrieremuligheder og jobforhold og internationale skoler og daginstitutioner for at tage et arbejde i Danmark sammenlignet med udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau. Resultaterne understøttes af den eksisterende forskning, som finder, at en af de vigtigste motivationsfaktorer for højt kvalificerede udenlandske arbejdstagere for at tage et arbejde i udlandet er gode karriere og jobmuligheder, mens kun et fåtal nævner en højere løn som en af hovedårsagerne til at tage et job i udlandet (Oxford Research 2020; Doherty et al. 2011; REG LAB 2012). Det er dog overraskende, at specialet finder, at det udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau har højest sandsynlighed for at vægte internationale skole og daginstitutioner som motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark, da eksisterende undersøgelser viser, at højt kvalificerede udenlandske arbejdstagere vægter internationale skole og daginstitutioner højt i udvælgelsen af et destinationsland (Dickman 2012; REG LAB 2012; SFI 2011). Undersøgelserne har dog kun undersøgt betydningen af motivationsfaktorerne internationale skoler og daginstitutioner i destinationslandet i relation til højt kvalificerede udenlandske arbejdstagere. Specialets resultater understreger dermed, at internationale skoler og daginstitutioner er vigtige motivationsfaktorer for immigration for flere grupper af udenlandske arbejdstagere og særligt for de faglærte arbejdstagere.

Derudover ses det, at udenlandske arbejdstagere, der kommer fra Østeuropa, har signifikant større sandsynlighed for at vægte motivationsfaktorerne lønninger og skatteniveauet, internationale skoler og daginstitutioner samt personlig udvikling og udlandserfaring for at tage et arbejde i Danmark

sammenlignet med udenlandske arbejdstagere, der kommer fra Vesteuropa. Hvorimod de udenlandske arbejdstagere fra Østeuropa har signifikant lavere sandsynlighed for at vægte motivationsfaktoren personlige relationer og socialt netværk end arbejdstagere fra Vesteuropa. Desuden ses det, at udenlandske arbejdstagere uden for Europa har signifikant større sandsynlighed for at vægte personlig udvikling og udlandserfaring som motivationsfaktorer end udenlandske arbejdstagere fra et vesteuropæisk land.

Desuden ses det, at udenlandske arbejdstagere mellem 25-55 år har større og lavere sandsynlighed for at vægte henholdsvis motivationsfaktorerne personlige relationer og socialt netværk og internationale skoler og daginstitutioner for at tage et arbejde i Danmark sammenlignet med 18-25-årige udenlandske arbejdstagere. Yderligere ses det, at de 46-55-årige udenlandske arbejdstagere har signifikant lavere sandsynlighed for at vægte motivationsfaktorerne gode karriemuligheder og jobforhold, personlig udvikling og udlandserfaring og velfærdssystemet og kultur sammenlignet med de 18-25 årige udenlandske arbejdstagere. De inddragede studier vedrørende dette viser, at yngre individer er motiveret til at tage et arbejde i udlandet, da de ser det som en mulighed for et udlandseventyr, en professionel udfordring og mulighed for personlig udvikling, der kan være med til forbedre deres kompetencer og netværk, der kan have en positiv indvirkning på deres fremtidige jobmuligheder (Doherty 2010; Vaiman & Haslberger 2013; Hoppe & Fujishiro 2015).

I henhold til de udenlandske arbejdstagers køn ses, at ønsket om løngevinst og personlig udvikling og udlandserfaring særligt er essentielle motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark blandt udenlandske mandlige arbejdstagere, hvorimod de kvindelige udenlandske arbejdstagere har større sandsynlighed for at vægte at blive forenet med venner og familiemedlemmer for at tage et arbejde i Danmark end de mandlige udenlandske arbejdstagere.

Herudover ses, at udenlandske arbejdstagere med hjemmeboende børn har lavere sandsynlighed for at vægte motivationsfaktorerne lønninger og skatteniveauet, gode karrieremuligheder og jobforhold og personlig udvikling og udlandserfaring for at tage et arbejde i Danmark samt større sandsynlighed for at vægte personlige relationer og socialt netværk for at tage et arbejde i Danmark sammenlignet med udenlandske arbejdstager uden hjemmeboende børn. Det er bemærkelsesværdigt, at udenlandske arbejdstagere med hjemmeboende børn ikke har signifikant større sandsynlighed for vægte motivationsfaktoren internationale skoler og daginstitutioner end udenlandske arbejdstagere uden

hjemmeboende børn, da den eksisterende litteratur f.eks. finder, at børnefamiliers udvælgelse af et destinationsland hænger sammen med gode muligheder for børnepasning og en international skolegang (SFI 2011; Ryan & Sales 2013; Dickman 2012).

9.3 Fastholdelsesfaktorer

Analyserne af betydende fastholdelsesfaktorer skildrer, at beslutningen om at migrere ikke træffes af migranten isoleret set. Migrationsbeslutninger er i stedet resultatet af en fælles proces, der både involverer den udenlandske arbejdstager, den potentielle partner og de eventuelle hjemmeboende børn. Analyserne viser, at det at have en partner i beskæftigelse er en helt central fastholdelsesfaktor af udenlandske arbejdstagere, hvilket er i overensstemmelse med den eksisterende viden på feltet (DEA 2013; DEA 2018; Oxford Research 2020; Emerek & Møberg 2020). Herudover viser analyserne i afsnit 8.2.1, at samspillet mellem en mulig partners oprindelsesland og beskæftigelse også har indflydelse på udenlandske arbejdstagers risiko for at videreudvandre fra Danmark. Dette samspil har en tidligere undersøgelse af Emerek & Møberg (2020) undersøgt, der netop fandt, at en samboende partner i Danmark uanset dennes beskæftigelsessituation og oprindelsesland reducerer risikoen for videremigration fra Danmark (Emerek & Møberg 2020). Delgruppeanalyserne i dette specialer viser dog, at dette ikke altid er tilfældet. Det ses, at udenlandske kvindelige arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående, faglært og ufaglært niveau med en partner fra samme oprindelsesland uden beskæftigelse, har signifikant forøget risiko for at videremigration fra Danmark. Herudover ses, at kvindelige udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau med en partner fra samme oprindelsesland i beskæftigelse, også har signifikant forøget risiko for videremigration. Endvidere ses, at udenlandske mandlige arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau med en partner fra samme oprindelsesland uden beskæftigelse, har signifikant forøget risiko for at forlade Danmark. Resultaterne hænger muligvis sammen med, hvad der skildres i et studie udarbejdet af DEA blandt 400 medfølgende ægtefæller til højtuddannede arbejdsindvandrere i Danmark, som viser, at mere end halvdelen af alle ægtefællerne oplever, at der mangler muligheder for dem på det danske arbejdsmarked og at de overvejer at forlade Danmark eftersom deres jobforventninger ikke blev opfyldt i tilstrækkelig grad (DEA 2013). Endvidere viser en rapport af Oxford Research (2020), at hovedårsagen til at højtuddannede immigranter i Danmark ønsker at forlænge deres ophold i Danmark, er, at de og deres familie er tilfredse med deres liv og job i landet. På samme måde er den mest almindelige grund til at afbryde opholdet, hvis de er utilfredse på ovenstående områder (Oxford research 2020).

Endvidere ses i analyserne, at det at have hjemmeboende børn i Danmark er essentielt i forståelsen af udenlandske arbejdstagers opholdslængde i Danmark. Dette kan understøttes af tidligere dansk undersøgelse af Jensen & Pedersen (2007), som netop finder, at det at have hjemmeboende børn under 18 år øger sandsynligheden for at immigrantforældre bliver i Danmark. Resultaterne kan formentlig forklares ved, at når udenlandske arbejdstagers børn først går i skole i destinationslandet, lærer sproget, danner relationer med jævnaldrende og udvikler en bikulturel eller transkulturel identitet, bliver det stadig vanskeligere for forældrene at vende tilbage til deres hjemland (Castles 2012:171:172).

Analyserne viser yderligere, at videremigration er stærk påvirket af oprindelseslandet. Det ses, at udenlandske arbejdstagere i Danmark fra vesteuropæiske lande har relativt større risiko for videremigration fra Danmark end udenlandske arbejdstagere i Danmark fra østeuropæiske lande, hvilket er i overensstemmelse med hvad tidligere undersøgelser på området finder (Emerk & Møberg 2020). Herudover ses det, at udenlandske arbejdstagere i Danmark fra EU/EØS-lande med aftaler om fri bevægelighed for arbejdskraft med Danmark generelt har en betydeligt større risiko for at forlade landet i forhold til udenlandske arbejdstagere fra lande uden for EU, hvilket er i tråd med resultaterne af et tysk studie af Gundel & Peters, hvor det ses, at personer fra EU-lande med aftaler om fribevægelighed har betydeligt større sandsynlighed for at forlade landet i forhold til indvandrere fra lande uden for EU (Gundel & Peters 2008). I analyserne i afsnit 8.2.1 ses det dog at udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau i Danmark fra et tredjeland uden for EU, har større risiko for at udrejse fra Danmark end udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau fra et østeuropæisk land. Dette skyldes højst sandsynligt, at immigrationsreguleringen på det strukturelle niveau har divergerende påvirkninger på hvor mange og hvilke udenlandske arbejdstagere, der kan benytte de forskellige erhvervsordninger og opholdstilladelser, der eksisterer i Danmark, hvor immigranter, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau uden fra EU har nemmere ved at benytte erhvervsordninger og få opholdstilladelse i Danmark end udenlandske arbejdstagere på lavere kvalifikationsniveauer uden for EU.

Derudover viser analyseresultaterne, at immigranternes arbejdsmarkedstilknytning er en vigtig faktor i forklaringen af videremigration fra Danmark. Det ses eksempelvis, at immigranter, der bestrider en

jobfunktion på videregående niveau i Danmark, overordnet har højere risiko for at forlade Danmark sammenlignet med udenlandske arbejdstagere, der varetager en jobfunktion på faglært og ufaglært niveau, hvilket kan skyldes, at det, som den eksisterende litteratur skildrer, særligt er de højtuddannede arbejdstagere, som er karrierenomader. Disse kommer ofte til et land i en begrænset årrække, hvori de aktivt opsøger nye kvalifikationer og muligheder inden, de rejser videre til et andet land (REG LAB 2012; Ryan & Mulholland 2013). I tillæg hertil viser analyserne af betydningen af arbejdsmarkedstilknytningen, at immigranter uden for arbejdsstyrken har højere risiko for at forlade Danmark end immigranter, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau. Dette kan skyldes, udenlandske arbejdstagere i Danmark efter EU-reglerne som udgangspunkt skal kunne forsøge sig selv og sin familie. Afhængigt af opholdsgrundlaget kan det have betydning for udenlandske arbejdstagers opholdsret, hvis de mister sin arbejdstagerstatus pga. manglende beskæftigelse i en periode og modtager sociale ydelser (KL 2017; Ny i Danmark 2022).

Herudover afslører resultaterne, at udenlandske arbejdstagers alder ved ankomsten til Danmark er en vigtig faktor i forklaringen af deres opholdslængde, der ses dog forskellige effekter af alder alt efter, hvilken gruppe af udenlandske arbejdstagere, der zoomes ind på. Rettes opmærksomheden på analyserne om immigranter, udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på ufaglært niveau, kvindelige udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau og til dels kvindelige udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau, så ses det ret entydigt, at det er de immigranter og arbejdstagere, der er yngst ved ankomsten til Danmark, som har højest risiko for at forlade landet igen. Den modsatte tendens ses for de mandlige udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglært og videregående niveau, hvor det er dem, som er ældst ved ankomsten til Danmark, som har højest risiko for at forlade landet igen. Disse fund strider imod den eksisterende viden på feltet, som overordnet peger på, at det særligt er de yngste og ældste immigranter, som har højest risiko for videremigration fra et destinationsland (Gundel & Peters 2008; Emerek & Møberg 2020; REG LAB 2012; Jensen & Pedersen 2007). En af forklaringerne på de divergerende resultater kunne være at den eksisterende forskning kun undersøger alderseffekterne for immigranter generelt og ikke for forskellige grupper, som der gøres i indeværende speciale. Dermed kan fundene i delgruppeanalyserne i specialet være med til at nuancerer den eksisterende forståelse af alderseffekterne for forskellige grupper.

I analyserne undersøges også betydningen af immigranternes og udenlandske arbejdstagers bopælsregion i Danmark for risikoen for videremigration fra landet. Det fremgår, at immigranter og udenlandske arbejdstagere på tværs af jobfunktionsniveauer med bopæl i Region Midtjylland, Syddanmark, Nordjylland og Sjælland med nogle få undtagelser har lavere risiko for at forlade Danmark igen end immigranter og udenlandske arbejdstagere med bopæl i Region Hovedstaden. Dette er i tråd med den eksisterende forskning, som ligeledes finder, at immigranter med bopæl i Region Hovedstaden har størst sandsynlighed for videremigration (Jensen & Pedersen 2007).

10. Konklusion

I Danmark har vi en aktuel og fremtidig negativ arbejdskraftbalance i en lang række brancher. Ubalancerne har negative konsekvenser for både lønmodtagere, som vil være vidne til øget ulighed, og for virksomheder og det offentlige, som vil få ringere adgang til den efterspurgte arbejdskraft. Dette vil forårsage lavere produktivitet og lavere overskud i den private sektor og lavere kvalitet i velfærden i den offentlige sektor (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2021). Et sted at opspore den nu- og fremtidige manglende arbejdskraft er ved at se mod udlandet, som et supplement til f.eks. at imødegå flaskehalsudfordringer og tilvejebringe fag- og specialistkompetencer. Af denne årsag har forskningsindsatsen i indeværende speciale været at udarbejde et klart vidensgrundlag med henblik på betydende faktorer for tiltrækning og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft i Danmark.

I afsnit 8.1.1. fremgik det, hvordan arbejdskraftindvandringen i Danmark har set ud i perioden 1997-2017. Analyserne viser, at der i perioden er kommet henholdsvis 99.157, 29.944 og 71.217 udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på ufaglært, faglært og videregående niveau i Danmark, hvilket understreger, at udlandet er en vigtig rekrutteringskanal for mange danske arbejdspladser. Endvidere viser analyserne af arbejdskraftindvandringen, at det største potentiale for at supplere den herboende arbejdsstyrke med udenlandsk arbejdskraft skal findes blandt relativt unge udenlandske arbejdstagere, da 81,23 pct., af de udenlandske arbejdstagere er 37 år eller yngre ved ankomsten til Danmark. For de udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på videregående, faglært og ufaglært niveau, gælder det for henholdsvis 82,82, 79,04 og 80,94 pct. Endvidere viser analyserne af arbejdskraftindvandringen, at henholdsvis 36,41, 25,78 og 37,8 pct. af de udenlandske arbejdstagere kommer fra Vesteuropa, Østeuropa og uden for Europa. Endvidere ses det at erhvervsindvandringen af udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på videregående, faglært og ufaglært niveau i undersøgelsesperioden, har været domineret af personer

fra henholdsvis Vesteuropa, Østeuropa og uden for Europa. Zoomes der ind på hvordan arbejdskraftindvandringen har ændret sig i perioden fra 1997-2017 ses det generelt, at erhvervsindvandringen fra tredje lande uden for Europa, vesteuropæisk- og østeuropæisklande har været henholdsvis stigende, relativt stabil og faldende i undersøgelsesperioden. Analyserne indikerer altså, at arbejdskraftindvandringen i stigende grad kommer fra tredje lande uden for Europa.

Analyserne i afsnit 8.1.3 viste, at udenlandske arbejdstagere hører om arbejdet, de fik i Danmark gennem mange forskellige rekrutteringskanaler. Det fremgår dog, at venner og bekendte er den måde, hvorpå de fleste udenlandske arbejdstagere hører om arbejdet, de fik i Danmark, hvilket især gør sig gældende for udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau i Danmark. Derudover ses det, at flere udenlandske arbejdstagere, der varetager jobfunktioner på videregående niveau, hørte om arbejdet, de fik i Danmark gennem LinkedIn og jobportaler end udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært og faglært niveau. For de udenlandske arbejdstagere, der varetager arbejdsopgaver på ufaglært niveau, er Facebook stadig en væsentlig onlinekanal til at få kendskab til jobbet, de fik i Danmark. Kun få udenlandske arbejdstagere får kendskab til deres job gennem rekrutteringsbureauer. Analyserne viser dog også, at der er en sammenhæng mellem de udenlandske arbejdstagers køn, alder, oprindelsesregion og niveauet af jobfunktionen, de bestrider og hvor de hører om arbejdet de får i Danmark. Resultaterne viser helt generelt, at højt kvalificerede udenlandske arbejdstagere og arbejdstagere fra Vesteuropa især benytter sig af netværk bestående af professionelle kontakter, hvorimod lavere kvalificerede arbejdstagere og arbejdsindvandrere fra Østeuropa og tredje lande uden for Europa i højere grad er hører om arbejdet, de fik i Danmark gennem deres personlige netværk. Endvidere har yngre udenlandske arbejdstagere større sandsynlighed for at have hørt om jobbet, de fik i Danmark via de sociale netværksmedier Facebook og LinkedIn end de ældre udenlandske arbejdstagere. Derimod ses det, at de ældre udenlandske arbejdstagere har større sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem rekrutteringsbureauer. Endvidere fremgår det, at mandlige udenlandske arbejdstagere har større og lavere sandsynlighed for at have hørt om arbejdet, de fik i Danmark gennem henholdsvis LinkedIn og jobportaler end kvindelige udenlandske arbejdstagere. Resultaterne understreger nødvendigheden for at målrette tiltrækningsindsatser med henblik på forskellige grupper af udenlandske arbejdstagere til de rekrutteringskanaler, hvori der er størst sandsynlighed for at nå frem til dem.

Analyseresultaterne i afsnit 8.1.2. skildrer, at vigtige motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark for udenlandske arbejdstagere særligt er velfærdssystemet og kultur, personlig udvikling og udlandserfaring og gode karrieremuligheder og jobforhold. Herudover viser analyserne, at der er en sammenhæng mellem de udenlandske arbejdstageres køn, alder, oprindelsesregion og niveauet af jobfunktionen, de bestrider i Danmark og sandsynligheden for deres motivationsfaktorer for, at de tog et arbejde i Danmark. Det fremgår overordnet, at motivationsfaktorerne lønninger og skatteniveauet især vægtes højt af udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau, mandlige udenlandske arbejdstagere, udenlandske arbejdstagere uden hjemmeboende børn og udenlandske arbejdstagere fra Østeuropa. Motivationsfaktorerne personlige relationer og socialt netværk findes især vigtige for kvindelige udenlandske arbejdstagere, udenlandske arbejdstagere med hjemmeboende børn, ældre udenlandske arbejdstagere og udenlandske arbejdstagere fra et vesteuropæisk land. Gode karrieremuligheder og jobforhold er betydelige motivationsfaktorer for særligt udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion videregående niveau, udenlandske mandlige arbejdstagere og særligt de yngre udenlandske arbejdstagere. Internationale skoler og dagsinstitutioner er særlig væsentlige motivationsfaktorer for udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på faglærtniveau, yngre udenlandske arbejdstagere og udenlandske arbejdstagere fra et østeuropæisk land. Personlig udvikling og udlandserfaring er især betydelige motivationsfaktorer for mandlige udenlandske arbejdstagere, udenlandske arbejdstagere uden hjemmeboende børn og yngre udenlandske arbejdstagere og udenlandske arbejdstagere, der kommer fra et land uden for Østeuropa eller et tredjeland uden for Europa. Velfærdssystemet og kultur er især vigtige motivationsfaktorer for de yngre udenlandske arbejdstagere. Resultaterne pointerer kompleksiteten, når det kommer til afdækningen af forhold, der har betydning for tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft til Danmark. Forhåbentlig kan analyseresultaterne bidrage til en dybere forståelse af forskellige grupper af udenlandske arbejdstageres motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark, så fremtidige tiltrækningsindsatser på et mere solidt grundlag kan omsætte den producerede viden i specialet til konkrete og målrettede initiativer, der kan være med til at fremme Danmark og danske arbejdspladser i den internationale konkurrence om arbejdskraft.

Analyserne i afsnit 8.2.1 om betydende fastholdelsesfaktorer for udenlandsk arbejdskraft i Danmark giver et billede af, at migrationsbeslutninger er en fælles proces, der både involverer den udenlandske arbejdstager, den potentielle partner og de eventuelle hjemmeboende børn. En potentiel partner i beskæftigelse i Danmark er en helt central fastholdelsesfaktor af udenlandske arbejdstagere.

Endvidere viste analyserne, at det at have hjemmeboende børn i Danmark er essentiel i forståelsen af udenlandske arbejdstagers opholdslængde i Danmark, da det øger tilknytningen til Danmark. Analyserne i afsnit 8.1.1. viser omfanget af medfølgende børn og partnere til Danmark i perioden 1997-2017, hvor det ses, at omtrent 25 og 10 pct. af de udenlandske arbejdstager har henholdsvis en partner og børn med til Danmark. Omfanget af medfølgende børn og partnere og vigtigheden af deres trivsel i Danmark for længden af opholdet i landet understreger, hvorfor dette er særlige vigtige indsatsområder for initiativer målrettet fastholdelse af udenlandske arbejdstager i Danmark. Herudover afslører resultaterne i afsnit 8.2.1, at udenlandske arbejdstagers alder ved ankomsten til Danmark er en vigtig faktor i forklaringen af deres opholdslængde, der ses dog forskellige effekter af alder alt efter, hvilken gruppe af udenlandske arbejdstagere, der zoomes ind på. Desuden viser analyserne, at videremigration er stærk påvirket af de udenlandske arbejdstager i Danmarks oprindelsesregion. Udenlandske arbejdstagere i Danmark fra vesteuropæiskelande har relativt større risiko for videremigrato in end udenlandske arbejdstagere i Danmark fra østeuropæiske lande. Supplerende ses det, at udenlandske arbejdstagere i Danmark fra EU/EØS lande med aftaler om fribaegelighed for arbejdskraft med Danmark som regel har størst risiko for at forlade Danmark. Der ses dog en undtagelse med hensyn til udenlandske arbejdstager, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau fra et tredjeland uden for Europa, som har større risiko for udrejse fra Danmark sammenlignet med udenlandske arbejdstagere, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau fra Østeuropa. Ydligere fremgår det, at udenlandske arbejdstagere med bopæl i Region Hovedstaden generelt har højst risiko for at forlade Danmark igen. Herudover belyser analyserne effekterne af immigranternes arbejdstilknytning, hvor de eksempelvis ses, at immigrationer, der bestrider en jobfunktion på videregående niveau generelt har højere risiko for udrejse fra Danmark sammenlignet med udenlandske arbejdstager, der bestrider en jobfunktion på faglært og ufaglært niveau. Der ses dog at kvindelige immigranter, der bestrider en jobfunktion på faglært niveau, har højere risiko for at forlade Danmark end kvindelige immigranter, der bestrider en jobfunktion videregående niveau i Danmark.

I indeværende speciale er multivariat regressionsanalyse blevet brugt som et værktøj til ekstensivt at undersøge, hvordan forskellige mekanismer påvirker bestemte fænomener herunder udenlandske arbejdstager i Danmarks opholdslængde, motivationsfaktorer for at tage et arbejde i Danmark samt hvilke rekrutteringskanaler, de benytter i forbindelse med anskaffelsen af jobbet, de fik i Danmark. Analyserne bekræfter, at migrationsprocesser er komplekse og ikke kan forstås ud fra monofaglige linser. Endvidere er det mit håb, at nye analyser vil gøre brug af pluralistiske metodologiske tilgange

for fuldt ud at forstå migrationsprocesserne i Danmark. Både kvantitative (ekstensive) og kvalitative (intensive) metodologiske tilgange er frugtbare for at undersøge, hvordan forskellige kausale kræfter interagerer med hinanden, og hvad der præcist er resultaterne af dette samspil (Danermark et al. 2002; Isoifides 2012). De forskellige metodologiske tilgange kan fremhæve forskellige aspekter af migrationsprocesserne i Danmark og kombineres for at give en mere fuldkommen redegørelse af de kausale generative mekanismer, der er på spil. F.eks. kan ”demi-regulariter” (statistiske korrelationer), der i dette speciale er opnået gennem omfattende variabelorienterede forskning, forklares yderligere gennem intensiv, caseorienterede forskning.

11. Litteraturliste

- Allison Paul D. 2010a: *Survival Analysis*. In *The Reviewer's Guide to Quantitative Methods in the Social Sciences*. New York: Routledge (chapter 31)
- Allison, Paul D. 2010b: *Survival Analysis Using SAS – A Practical Guide*. 2. ed. North Carolina: SAS Institute
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2021: *Danmark mangler 99.000 faglærte i 2030*. April 2021. København: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd
- AXCELFUTURE 2018. *Udenlandsk arbejdskraft – Hvem, hvor og hvordan vi tiltrækker de rigtige*. November 2018. København: AXCELFUTURE
- Bite, Pál et al. 2020: “The concept of labour migration from the perspective of Central and Eastern Europe”. *Economics and Sociology*, 13(1), 197-216.
- Borucka, Jadwiga 2013: “Extensions of Cox Model for Non-Proportional Hazards Purpose”, PAREXEL, Warsaw, Poland
- Boyd, Monica and Nowak, Joanne 2012: *Social Networks and International Migration*. In *An Introduction to International Migration Studies: European Perspectives*. (pp. 79–105).
- Boyd, Monica 1989: “Family and Personal Networks in International Migration: Recent Developments and New Agendas”. *The International Migration Review*, 23(3).
- Buch-Hansen, Hubert og Nielsen, Peter 2014: *Kritisk realisme*. Roskilde: Roskilde Universitetsforlag
- Calleman, Catharina and Olsson, Petra Herzfeld 2015: *Arbetskraft från hela världen: Vad hände med 2008 års reform?*
- Castles, Stephen 2000: “International Migration at the Beginning of the Twenty-First Century: Global Trends and Issues”. *International Social Science Journal*, 52(165), 269–281.
- Castles, Stephen 2012: *Migration and Social Transformation*. In *An Introduction to International Migration Studies: European Perspectives*. (pp. 155-180)
- Center for Regional- og Turismeforskning 2021. *Fremskrivningsnotat REA2020. Den Regionale Model for Uddannelse og Arbejdsmarked, SAM-K/LINE®_REA*. September 2021. Nexø: Center for Regional- og Turismeforskning
- Danermark, Berth et al. 2002: *Explaining Society: Critical Realism in the Social Sciences*. New York, London: Routledge.
- Dansk Energi 2020. *Beskæftigelseseffekter af investeringerne i den grønne omstilling*. Oktober 2020.

København: Dansk Energi

Danmarks Statistik 2018. *Østeuropæiske indvandreres beskæftigelse er næsten lige så høj som vesteuropæernes*. April 2018. København: Danmarks Statistik

Danmarks Vækstråd 2016: *Rapport om kvalificeret arbejdskraft*. December 2016. København: Danmarks Vækstråd

DAMVAD Analytics 2021. *Behovet for velfærdsuddannede i 2030 - Prognose fordelt på landsdele*. April 2021. København: DAMVAD Analytics

DEA 2013. *ACCOMPANYING SPOUSES IN A WELFARE STATE*. November 2013. København: DEA

DEA 2016. *ER HØJTUDDANNEDE INDVANDRERE EN GOD FORRETNING FOR DANMARK? – EN REGISTERBASERET COST-BENEFIT ANALYSE AF HØJTUDDANNEDE INDVANDRERE*. November 2016. København: DEA

DEA 2018. *Højtuddannet arbejdskraftindvandring i Danmark. En registerbaseret analyse af højtuddannede indvandreres opholdslængde og betydningen af ægtefæller og partners beskæftigelse*. Februar 2018. København: DEA

Det Nordiske Samarbejde 2010. *Rekruttering av kompetansesarbejdskraft fra tredjeland til Norden – Regulerings, strategier og realiteter*. København: Det Nordiske Samarbejde

Dickmann, Michael 2012: "Why Do They Come to London?: Exploring the Motivations of Expatriates to Work in the British Capital". *The Journal of Management Development*, 31(8), 783–800.

Doherty, Noeleen et al. 2010: "Mobility Attitudes and Behaviours Among Young Europeans". *Career Development International*, 15(4), 378–400.

Doherty, Noeleen et al. 2011: "Exploring the Motives of Company-Backed and Self-Initiated Expatriates". *International Journal of Human Resource Management*, 22(3), 595–611.

Dorigo, Guido and Tobler, Waldo 1983: "Push-Pull Migration Laws". *Annals of the Association of American Geographers*, 73(1), 1–17.

Dreyer, Johannes K. og Hussain, Azhar M. 2019: *Multipel lineær regressionsanalyse*. I *Metoder i Samfundsvidenskaberne* (red.). København: Samfundslitteratur (kapitel 18)

Dustmann, Christian and Görlach, Joseph-Simon 2015. "The Economics of Temporary Migrations". *IDEAS Working Paper Series from RePEc*.

Elder-Vass, Dave 2010: *The Causal Power of Social Structures. Emergence, Structure and Agency*. New York: Cambridge University Press.

- Emerek, Ruth and Møberg, Rasmus Juul 2020: *Should We Stay or Should We Go? A Longitudinal Study of the Significance of Affiliation to the Danish Labour Market and Linked Lives for Outmigration Patterns for European Immigrants in Denmark*. In *Changes and Challenges of Cross-border Mobility within the European Union*. Berlin: Peter Lang
- Emilsson, Henrik 2014: "Who Gets in and Why? The Swedish Experience with Demand Driven Labour Migration – Some Preliminary Results". *Nordic Journal of Migration Research*, 4(3), 134–143.
- Erhvervsstyrelsen 2021. *Nationalt program for EU's Socialfond Plus DANMARK. Et stærkt Danmark gennem uddannelse og kompetencer*. København: Erhvervsstyrelsen
- Europa-Kommissionen 2021. *Fri bevægelighed – EU-borgere*. København: Europa-Kommissionen
- Farcas, Diana and Gonçalves, Marta 2017: "Motivations and Cross-Cultural Adaptation of Self-Initiated Expatriates, Assigned Expatriates, and Immigrant Workers: The Case of Portuguese Migrant Workers in the United Kingdom". *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 48(7), 1028–1051.
- Finansministeriet 2021a: *Økonomisk Redegørelse*. December 2021. København: Finansministeriet
- Finansministeriet 2021b: *Økonomisk Redegørelse*. August 2021. København: Finansministeriet
- Folketinget EU-Oplysningen 2021a. *Nye medlemslande*. København: Folketinget EU-Oplysningen
- Folketinget EU-Oplysningen 2021b. *Hvad er EFTA og EØS?*. København: Folketinget EU-Oplysningen
- Folketinget EU-Oplysningen 2021c. *EØS-samarbejdet*. København: Folketinget EU-Oplysningen
- Geis, Wido et al. 2013: "How Do Migrants Choose Their Destination Country? An Analysis of Institutional Determinants". *Review of International Economics*, 21(5), 825–840.
- Goldenberg, Sheldon and Haines, Valerie A. 1992: "Social networks and institutional completeness: From territory to ties", *Canadian Journal of Sociology*, 17(3), 301-312
- Granovetter, Mark S. 1983: "The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited". *Sociological Theory*, 1, 201–233.
- Granovetter, Mark S. 1973: "The Strength of Weak Ties". *American Journal of Sociology*, 78(6),
- Grip, Andries de et al. 2010: "What Affects International Migration of European Science and Engineering Graduates?" *Economics of Innovation and New Technology*, 19(5), 407–421.
- Groves, Robert M. (2009). *Survey Methodology*. 2. ed. Hoboken: Wiley.
- Gundel, Sebastian and Peters, Heiko 2008: "What Determines the Duration of Stay of Immigrants

- in Germany?: Evidence from a Longitudinal Duration Analysis”. *International Journal of Social Economics*, 35(11), 769–782.
- Harris, John R. and Todaro, Michael P. 1970: “Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis”. *The American Economic Review*, 60(1), 126–142.
- Hartwig, Mervyn C. 2007: *Dictionary of Critical Realism*. New York, London: Routledge.
- Hoppe, Annkatrin and Fujishiro, Kaori 2015: “Anticipated Job Benefits, Career Aspiration, and Generalized Self-efficacy as Predictors for Migration Decision-Making”. *International Journal of Intercultural Relations*, 47:13–27.
- Hosmer, David W. and Lemeshow, Stanley 1999: *Applied Survival Analysis: Regression Modeling of Time to Event Data* (1st. ed.). John Wiley & Sons, Inc., USA.
- Hussain, M. Azhar og Lauridsen, Jørgen T. 2017: *Logistisk regression med flere diskrete udfald*. I *Videregående Kvantitative Metoder*. Frederiksberg: Samfundslitteratur (pp. 65-87)
- IRIS Group & HBS Economics 2021a: *Mismatch på det danske arbejdsmarked i 2030*. September 2021. København: IRIS Group & HBS Economics
- IRIS Group & HBS Economics 2021b: *Mismatch på arbejdsmarkedet for IT-uddannede i 2030*. Juni 2021. København: IRIS Group & HBS Economics
- International Organization for Migration (IOM) 2022. *World Migration Report 2022*. Geneva: International Organization for Migration (IOM)
- Iosifides, Theodoros 2011: *Qualitative Methods in Migration Studies: A Critical Realist Perspective* (1st ed.). New York, London: Routledge.
- Iosifides, Theodoros 2012: *Migration Research between Positivist Science and Relativism: A Critical Realist Way Out*. In *Handbook of Research Methods in Migration* (chapter 2). Cheltenham: Edward Elgar Publishing
- Iosifides, Theodoros 2017: WAgainst “Migration”: Using Critical Realism as a Framework for Conducting Mixed-Method, Migrantization Research”. *Journal of Critical Realism*, 16(2), 128–142.
- Jacobsen, Rasmus H. et al. 2011. *Højtuddannede indvandreres bidrag til det danske samfund: Analyserapport*. Centre for Economic and Business Research, Copenhagen Business School.
- Janta, Hania et al. 2011: Employment Experiences of Polish Migrant Workers in the UK Hospitality Sector. *Tourism Management* (1982), 32(5), 1006–1019.
- Janta, Hania and Ladkin, Adele 2013: “In Search of Employment: Online Technologies and Polish Migrants”. *New Technology, Work, and Employment*, 28(3), 241–253.

- Jensen, Peter and Pedersen, Peder 2007: "To Stay or Not to Stay? Out-Migration of Immigrants from Denmark". *International Migration*, 45(5), 87–113.
- Kerr, Sari Pekkala et al. 2017: "High-Skilled Migration and Agglomeration". *BOFIT Discussion Papers*, 2017(7)
- KL 2017. *Hvornår har borgere fra andre EU-lande ret til at modtage kontanthjælp? – en guide til sagsbehandlere i kommunernes kontrolgrupper og ydelsesspor*. December 2017. København: KL
- KL 2022. *Udbud af og efterspørgsel efter udvalgte velfærdsuddannelser – 2021*. Januar 2022. København: KL
- KRAKA & Deloitte 2018. *Udenlandsk arbejdskraft er stabiliserende for dansk økonomi*. November 2018. København: KRAKA & Deloitte
- KRAKA 2018. *Udenlandsk arbejdskraft er meget værdifuldt for Danmark*. Oktober 2018. København: KRAKA
- Krissman, Fred 2005: "Sin Coyote Ni Patrón: Why the "Migrant Network" Fails to Explain International Migration". *The International Migration Review*, 39(1), 4–44.
- Kuvik, Aimee 2012: *Skilled Migration in Europe and Beyond: Recent Developments and Theoretical Considerations*. In *An Introduction to International Migration Studies: European Perspectives*. (pp. 211-236)
- Larsen, Erik G. 2017: *Logistisk regression med binært udfald*. I *Videregående Kvantitative Metoder*. Frederiksberg: Samfundslitteratur (pp. 47-65)
- Lee, Everett S. 1966: "A Theory of Migration". *Demography*, 3(1), 47–57.
- Massey, Douglas S. et al. 1987: *Return to Aztlan: The Social Process of International Migration from Western Mexico*. Berkeley/Los Angeles: University of California Press.
- Massey, Douglas S. et al. 1993: "Theories of International Migration: A Review and Appraisal". *Population and Development Review*, 19(3), 431–466.
- Massey, Douglas S. and García, F. España 1987: "The Social Process of International Migration". *Science (American Association for the Advancement of Science)*, 237(4816), 733–738.
- Mayda, Anna Maria 2010: "International Migration: A panel data analysis of the determinants of bilateral flows". *Journal of Population Economics*, 23(4), 1249–1274.
- Miranda-Martel, Maria Jose et al. 2017: "How the Level of Economic Growth and the Constituent Elements of Innovation Attract International Talent?". *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 28(2), 187–197.

- Miller-Martinez, Dana and Wallace, Steven 2006: *Structural Contexts and Life Course Processes in the Social Networks of older Mexican Immigrants in the United States*. In *Lessons on Aging from Three Nations*, Volume 1: The Art of Aging Well, 141-154. Amityville: Baywood Publishing.
- Mumford, Stephen 2008: *Powers, Dispositions, Properties or a Causal Realist Manifesto*. In *Revitalizing Causality, Realism about Causality in Philosophy and Social Science*. (pp. 139–151).
- Ny i Danmark 2022. *Offentlige ydelser, når du har et EU-opholdsdokument fra SIRI*. Maj 2022. København: Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI).
- Næss, Petter 2004: “Prediction, Regressions and Critical Realism”. *Journal of Critical Realism*, 3(1), 133–164.
- Oxford Research 2020. *The Expat Study 2020*. Juni 2020. København: Oxford Research A/S
- Radu, Dragus and Straubhaar, Thomas 2012: *Beyond ‘Push-Pull’: The Economic Approach to Modelling Migration*. In *An Introduction to International Migration Studies: European Perspectives*. (pp. 25-57).
- REG LAB 2012. *Flere udenlandske vidensarbejdere til hovedstadsregionen*. August 2012. København: REG LAB
- Piper, Nicola 2005: “Gender and Migration”. Paper prepared for the Policy Analysis and Research Programme of the Global Commission on International Migration, Asia Research Institute National University of Singapore.
- Rockwool Fondens Forskningsenhed 2014. *Indvandrere og danskeres nettobidrag til de offentlige finanser*. Arbejdsrapport 30, januar 2014. København: Rockwool Fondens Forskningsenhed
- Romani, Annette Q. 2017: *Videregående multivariat lineær regression*. I *Videregående Kvantitative Metoder*. Frederiksberg: Samfundslitteratur (pp. 19-47)
- Portes, Alejandro et al. 1999: “The Study of Transnationalism: Pitfalls and Promise of an Emergent Research Field”. *Ethnic and Racial Studies*, 22(2), 217–237.
- Ryan, Louise and Mulholland, Jon 2013: “Trading Places: French Highly Skilled Migrants Negotiating Mobility and Emplacement in London”. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(4), 584-600.
- Ryan, Louise and Sales, Rosemary 2013: “Family Migration: The Role of Children and Education in

- Family Decision-Making Strategies of Polish Migrants in London”. *International Migration*, 51(2), 90–103.
- Sayer, Andrew 1992: *Method in social science: A Realist Approach*. London: Routledge.
- Schober, Patrick and Vetter, Thomas. R. 2018: “Survival Analysis and Interpretation of Time-to-Event Data: The Tortoise and the Hare”. *Anesthesia and analgesia*, 127(3), 792–798.
- SFI - The Danish National Centre for Social Research 2016. *The Fiscal Impact of EU Immigration on the Universalistic Welfare State*. Juni 2016. København: SFI - The Danish National Centre for Social Research
- SFI - The Danish National Centre for Social Research 2011. *Rekruttering og fastholdelse af højtuddannet arbejdskraft*. København: SFI - The Danish National Centre for Social Research
- Sjaastad, Larry A. 1962: “The Costs and Returns of Human Migration”. *The Journal of Political Economy*, 70(5), 80–93.
- Skovgaard Nielsen, Rikke et al. 2017: *Survey: Design, stikprøve, spørgeskema, analyse*. 1. udgave. København: Hans Reitzel
- Stark, Oded 1991: *The Migration of Labour*. Oxford: Basil Blackwell
- Stark, Oded and Bloom, David 1985: “The New Economics of Labor Migration”. *The American Economic Review*, 75(2), 173–178.
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 2022: *Rekrutteringssurvey*. Juni 2022. København: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 2020. *Brexits betydning for dine rettigheder*. December 2020. København: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
- Tacq, Jacques 2010: “Causality in Qualitative and Quantitative Research”. *Quality & Quantity*, 45(2), 263–291.
- Tilväxtanalys 2017. *The global mobility of skilled workers - lessons for Sweden*. Östersund: Tilväxtanalys
- Trippl, Michaela 2013: “Islands of Innovation as Magnetic Centres of Star Scientists? Empirical Evidence on Spatial Concentration and Mobility Patterns”. *Regional Studies*, 47(2), 229–244.
- Ukrayinchuk, Nadiya and Jayet, Hubert 2011: “Immigrant Location and Network Effects: The Helvetic Case”. *International Journal of Manpower*, 32(3), 313–333.
- Vaimann, Vlad and Haslberger, Arno 2013: *Talent Management of Self-Initiated Expatriates*. London: Palgrave Macmillan
- Vertovec, Steven 2002: “Transnational Networks and Skilled Labour Migration”.

- Waldorf, Brigitte 2011: "The Location of Foreign Human Capital in the United States". *Economic Development Quarterly*, 25(4), 330–340.
- Wellman, Barry 1979: "The Community Question: The Intimate Networks of East Yorkers". *American Journal of Sociology*, 84(5), 1201–1231.
- Zaiceva, Anzelika and Zimmermann, Klaus F. 2008: "Scale, Diversity, and Determinants of Labour Migration in Europe". *Oxford Review of Economic Policy*, 24(3), 427-451.
- Zikic, Jelena et al. 2010: "Crossing National Boundaries: A Typology of Qualified Immigrants' Career Orientations". *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 667–686.
- Økonomiforvaltningen 2019. *Analyse af udenlandsk arbejdskraft*. September 2019. København: Københavns Kommune.