

Notat



Udlændinge- og Integrationsministeriet

KOMMENTERET HØRINGSOVERSIGT

vedrørende

Forslag til lov om ændring af udlændingeloven
(Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.)

1. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Høringsnotatet angår lovforslag om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.). Lovforslaget blev fremsat den 6. februar 2019 og har været sendt i høring i perioden fra den 10. december 2018 til den 7. januar 2019 hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Aalborg Universitet, Aarhus Universitet, ACE Denmark Akkrediteringsinstitutionen, Advokatrådet (Advokatsamfundet), Akademikernes Centralorganisation, Amnesty International, Ansatte Tandlægers Organisation, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, Beskæftigelsesrådet, Business Danmark, Bygge-, Anlægs- og Trækartellet, Center for Frivilligt Socialt Arbejde, Centralorganisationernes Fællesudvalg CFU, CEPOS, Cevea, Copenhagen Business Academy, Copenhagen Business School – Handelshøjskolen, Danes Worldwide, Danmarks Biblioteksforening, Danmarks Idrætsforbund, Danmarks Rederiforening, Danmarks Rejsebureau Forening, Danmarks Skibsmæglerforening, Danmarks Tekniske Universitet, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Artist Forbund, Dansk Byggeri, Dansk Erhverv, Danske Advokater, Danske A-kasser, Danske Dramatikeres Forbund, Danske Erhvervsakademier, Danske Forlag, Danske Havne, Danske Professionshøjskoler, Danske Regioner, Danske Skønlitterære Forfattere, Danske Studerendes Fællesråd, Danske Universiteter, Dansk Firmidrætsforbund, Dansk Flygtningehjælp, Dansk Forfatterforening, Dansk Kunstnerråd, Dansk Musiker Forbund, Dansk Pen, Dansk Skuespillerforbund, Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Sygeplejerråd, Dansk Tandplejerforening, Dansk Teater, Datatilsynet, Den Danske Dommerforening, Den Danske Helsinki-Komité for Menneskerettigheder, Den Danske Filmskole, Den Danske Scenekunstskole, Den Katolske Kirke i Danmark, Den Kongelige Ballet, Den Kooperative Arbejdsgiver og interesseorganisation i Danmark, Danske Ensembler, Orkestre og Operainstitutioner (DEOO), De Regionale Arbejdsmarkedsråd, Det Faglige Hus, Det Fynske Kunstakademi, Det Jyske Kunstakademi, Det Jyske Musikonservatorium,

6. februar 2019

International rekruttering
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Tel. 6198 4000
Mail uim@uim.dk
Web www.uim.dk

CVR-nr. 36977191

Sagsbehandler
Louise Vedel Ellborg

Sags nr. 2018-12534

Det Kongelige Danske Musikkonservatorium, DGI, DI, DIGNITY – Dansk Institut Mod Tortur, Dokumentations- og Rådgivningscentret om Racediskrimination, Dommerfuldmægtigforeningen, Domstolsstyrelsen, Erhverv Aarhus, Erhvervsakademi Midtvest, Erhvervsakademi Sjælland, Erhvervsakademi Sydvest, Erhvervsakademi Århus, FinansDanmark, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, FOA Folkehøjskolernes Forening i Danmark, Foreningen af Udlændingeretsadvokater, Foreningen Danske Revisorer, Forfatterskolen, Forhandlingsfællesskabet, Frie Funktionærer, Frise (Frivilligcentre og Selvhjælp Danmark), Frivilligrådet, FSR – danske revisorer, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), Færøernes Landsstyre, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, Naalakkersuisut (Grønlands Selvstyre), HK, HORESTA, IDA, Indvandrermedicinsk klinik - Odense Universitetshospital, Indvanderrådgivningen, Institut for Menneskerettigheder, International Business College, International Community, IT-Universitetet i København, KFUM's sociale arbejde, Kirkernes Integrationstjeneste, KL, Knud Vilby (på vegne af Fredsfonden), Kraka, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Kunstakademiets Billedkunstskoler, Københavns Erhvervsakademi, Københavns Universitet, Landbrug & Fødevarer, Landsforeningen Adoption & Samfund, Landsforeningen af Forsvarsadvokater, Landsorganisationen i Danmark, Landsskatteretten, Lederne, Lægeforeningen, Mellempolkeligt Samvirke, NEXT Uddannelse København, Niels Brock, Plums Fond for fred, økologi og bæredygtighed (Tidl. Fredsfonden), Politiforbundet i Danmark, Praktiserende Tandlægers Organisation, Producentforeningen – The Danish Producers Association, Professionshøjskolernes Rektorkollegium, Professionshøjskolen UCN, PROSA – Forbundet af It-professionelle, PRO-Vest, Præsidenten for Vestre Landsret, Præsidenten for Østre Landsret, Refugees Welcome, Regionernes Lønnings- og Takstnævn, Region Hovedstaden, Region Sjælland, Region Syddanmark, Region Midtjylland, Region Nordjylland, Retspolitisk Forening, Rigsadvokaten, Roskilde Universitet, Rytmisk Musikkonservatorium, Røde Kors, Rådet for Etniske Minoriteter, Samtlige byretter, SMVdanmark – det nye Håndværksråd, SOS mod Racisme, Syddansk Musikkonservatorium, Syddansk Universitet, Sundhedskartellet, Sø- og Handelsretten, Udlændingenævnet, University College Lillebælt, Tandlæge Foreningen, Team Danmark, Work-live-stay southern denmark, Ægteskab uden grænser, Ældresagen og 3F.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har pr. 25. januar 2019 modtaget svar fra: Arbejdsgiverforeningen KA, Danske Ensembler, Orkestre og Operainstitutioner (DEOO), Dansk Teater, Danmarks Idrætsforbund (DIF), Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Foreningen af Udlændingeretsadvokater (FAU), Dansk Artist Forbund, Landbrug & Fødevarer, Københavns Universitet (KU), Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Lederne, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Danske Universiteter, Fagbevægelsens Hovedorganisation (Tidligere LO og FTF), 3F, Retspolitisk Forening, SOS Racisme, Akademikerne, Danske Rederier, Danske Erhvervsakademier, Aarhus Universitet (AU), Aalborg Universitet (AAU), Danmarks Tekniske Universitet (DTU), Copenhagen Business School (CBS), Syddansk Universitet (SDU), Datatilsynet, Udlændingenævnet, Ansattes Tandlægers Organisation (ATO), Danske Regioner, Tandlæge Foreningen, Dansk Musiker Forbund og Den Danske Dommerforening.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har endvidere modtaget høringsvar fra Politiforbundet, Ældre Sagen, Rigsadvokaten, Datatilsynet, Færøernes Landsstyre, Sø- og Handelsretten, Kunstakademiets Billedkunstskoler, Institut for Menneskerettigheder og Den katolske Kirke, der har oplyst ikke at have bemærkninger til lovforslaget.

Det bemærkes, at præsidenten for Østre Landsret og præsidenten for Vestre Landsret ikke har ønsket at udtale sig om lovforslaget. Præsidenten for Københavns Byret har ligeledes oplyst, at byretterne ikke har ønsket at udtale sig om lovforslaget.

Nedenfor er gengivet de væsentligste punkter i de modtagne høringsvar. Udlændinge- og Integrationsministeriets kommentarer til høringsvarene er anført i kursiv.

Bemærkninger af generel politisk karakter, gengivelse af de foreslåede regelændringer og bemærkninger, der ikke vedrører lovforslaget, herunder bemærkninger om forslag fra Virksomhedsforum for Enklere Regler fra efteråret 2017, om gebyrer, om familiesammenføringsreglerne mv. indgår ikke i høringsnotatet.

Udlændinge- og Integrationsministeriet kan for en fuldstændig gennemgang af samtlige synspunkter henvide til høringsvarene, som er sendt til Folketingets Udvalg for Udlændinge og Integration.

2. Generelle bemærkninger til lovforslaget

Arbejdsgiverforeningen KA ser generelt meget positivt på lovforslaget og påskønner at regeringen tager sigte på at forbedre danske virksomheders muligheder for at tiltrække og ansætte kvalificeret arbejdskraft fra tredjelande. KA organiserer primært små- og mellemstore virksomheder, og for dem er det ligeledes positivt, at der tages skridt til at forenkle regler og administrative rutiner i relation til rekruttering fra tredjelande, da det betyder rigtig meget for små virksomheder, at det er let at få godkendelser og tilladelser på plads, når man skal hente arbejdskraft i udlandet.

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) er meget positive over, at regeringen adresserer manglen på arbejdskraft ved at foreslå justeringer af lovgivningen vedrørende udenlandsk arbejdskraft. GLS-A deler regeringens opfattelse af, at udenlandsk arbejdskraft er en god forretning for Danmark, og at det er særdeles vigtigt og påtrængende at sikre, at økonomien ikke rammes af overophedning som følge af mangel på arbejdskraft.

SOS Racisme anfører, at der er mange gode ting i lovforslaget.

Danske Rederier anfører, at manglen på arbejdskraft er udbredt i dansk erhvervs- liv, og at muligheden for smidigt og fleksibelt at sikre udenlandsk arbejdskraft til danske virksomheder derfor er en mærkesag for Danske Rederier. Danske Rederier anfører videre, at de bakker op om lovforslagets konkrete regelforenklinger og afbureaukratisering.

Danske Rederier bakker op om forslaget om øget fleksibilitet ved stillingskifte internt i en virksomhed, da det baner vejen for, at danske virksomheder hurtigt og nemt kan rekruttere den nødvendige udenlandske arbejdskraft.

Foreningen af Udlændingeretsadvokater (FAU) ser positivt på en række af de tiltag, lovforslaget indeholder, der har til formål at forenkle reglerne med henblik på at styrke de danske virksomheders muligheder for let og hurtigt at ansætte udenlandsk arbejdskraft.

Landbrug & Fødevarer er grundlæggende enige med regeringen i, at kvalificeret international arbejdskraft gør Danmark rigere, og at kvalificeret international arbejdskraft giver opsvinget flyvelængde og flyvehøjde, og dermed er med til at reducere risikoen for overophedning af dansk økonomi. Landbrug & Fødevarer sætter derfor stor pris på regeringens arbejde for at sikre bedre adgang til kvalificeret international arbejdskraft under ordnede forhold.

Danske Regioner påpeger, at det er en forudsætning for at kunne drive et effektivt sundhedsvæsen til gavn for alle borgere, at der kan rekrutteres de nødvendige kompetencer, og at der er områder, hvor der kan være udfordringer inden for specialer og inden for visse geografiske områder, hvorfor det har været og fortsat kan være nødvendigt at rekruttere såvel læger som sygeplejersker fra udlandet. Derfor er det positivt, at de foreslåede ændringer af udlændingeloven vil understøtte processen ved rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.

Syddansk Universitet (SDU) er overordnet positivt indstillet over for lovforslagets elementer, der indeholder en række forbedringer og forenklinger af reglerne i forhold til international rekruttering.

Copenhagen Business School (CBS) er overordnet positivt indstillet over for regeringens udspil, der generelt indeholder en række tiltag, der vil lette sagsbehandlingen i forbindelse med rekrutteringen af international arbejdskraft. CBS ser det som meget positivt, at der lægges op til, at international rekruttering i stigende grad skal være en opgave, der skal løses mellem den enkelte ansøger, arbejdsgiver og myndighederne. CBS er især glade for, at lovforslaget bærer præg af, at regeringen også har lyttet til de særlige behov som universiteterne har.

Danmarks Tekniske Universitet (DTU) finder, at der overordnet set er mange positive elementer i det pågældende udkast til lovændringer, der vil medvirke til at give bedre rammevilkår for international rekruttering. DTU peger på de elementer i forslaget, der letter de administrative barrierer ved rekruttering af udenlandsk arbejdskraft samt en tilpasning af fast track-ordningen, og at det i den forbindelse er positivt, at lovforslaget bærer præg af, at regeringen har lyttet til de særlige behov som universiteterne har.

Aalborg Universitet (AAU) støtter generelt regeringens udspil i lovforslaget, og finder størstedelen af tiltagene relevante, da de vil medvirke til øget fleksibilitet i rammevilkårene for international rekruttering.

Aarhus Universitet (AU) er overordnet set positivt indstillet over for regeringens forslag, som indeholder en række forbedringer generelt for international rekruttering, men også specifikt for universiteterne. AU mener, at lovforslaget afspejler, at international rekruttering i stigende grad er en opgave, som løses i samarbejde mellem ansøger, arbejdsgiverne og myndighederne i mere fleksible rammer, og denne udvikling mener AU er positiv.

Københavns Universitet (KU) ser positivt på regeringens ønske om at smidiggøre de opholdsretlige krav, så danske virksomheder og institutioner får lettere adgang til at rekruttere højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, der ønsker at bo og arbejde i Danmark.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) anfører, at virksomhederne på det finansielle arbejdsmarked oplever mangel på arbejdskraft, og at deres egne tal viser, at 31 pct. af virksomhederne har svært ved at rekruttere og fastholde IT-medarbejdere, og 26 pct. af virksomhederne har svært ved at rekruttere og fastholde compliance medarbejdere. FA har derfor været aktiv i debatten om at skabe bedre rammer for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft og har tidligere foreslået, at beløbsordningen sænkes, og at der tages et kig på de bureaukratiske barrierer, der findes i lovgivningen.

DA og Lederne finder det meget positivt, at regeringen lancerer en række forslag til at styrke virksomhedernes mulighed for rekruttering af kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, da det er et nødvendigt bidrag til at afhjælpe de rekrutteringsudfordringer, som virksomhederne har lige nu på det danske arbejdsmarked. Det er derfor vigtigt, at et ansvarligt politisk flertal når til enighed om nogle af tiltagene i lovforslaget. Alle forbedringer på området vil være skridt i den rigtige retning.

Danske Universiteter finder det positivt, at der er taget hensyn til tidligere fremsendte høringssvar samt til universiteternes særlige behov. Det bemærkes også, at forslaget indeholder mange relevante tiltag, som vil skabe mere fleksible rammevilkår.

Akademikerne er enige med de overordnede intentioner i lovforslaget og anfører, at Danmark er og skal være et åbent land, der hviler på gode internationale relationer og arbejdskraftens frie bevægelighed både ind og ud af landet. Men det er afgørende, at arbejdskraftens frie bevægelighed ikke underminerer forholdene på det danske arbejdsmarked. Den frie bevægelighed også uden for EU skal derfor ske på ordnede vilkår, da det er en af grundpillerne til Danmarks nuværende og fremtidige udvikling og succes. Akademikerne er meget enige i, at Danmark skal være åbent for velkvalificerede udlændinge, som kommer med lyst, evner og appetit på at gøre en positiv forskel i det danske samfund. Akademikerne mener dog, at forslaget indeholder en række initiativer, som vil skade et sammenhængende nationalt arbejdsmarked og en tværgående beskæftigelsesindsats.

Akademikerne anfører endvidere, at de gerne ser en øget international mobilitet, men at en af de største barrierer for, at dette sker, er, at landets virksomheder i udpræget grad rekrutterer dansktalende medarbejdere. Akademikerne oplever, at internationale dimittender, dimittender med anden etniskbaggrund og alle de

mange dygtige ledige talenter i EU kun i ringe grad forsøges rekrutteret, selvom nogle danske virksomheder giver udtryk for en oplevet mangel på arbejdskraft, hvorfor Akademikerne ikke forventer, at dette udspil vil have den ønskede effekt med mindre, at det følges op af en styrket indsats for tiltrækning og velkomst af international arbejdskraft inklusiv deres familier. Akademikerne anfører også, at indsatsen for fastholdelse og bedre integration af både internationale studerende i landet og international arbejdskraft, som kommer til landet for at arbejde, samtidig skal styrkes for at sikre den ønskede effekt.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) er overordnet af den opfattelse, at der ikke er generel mangel på arbejdskraft, og at der er gode muligheder for rekruttering af arbejdskraft med den nuværende beløbsordning og den nuværende positivliste, ligesom der er rige muligheder for at rekruttere ledig arbejdskraft fra hele Europa. FH anfører videre, at kvalificeret arbejdskraft desuden kan tilvejebringes ved at efteruddanne de ca. 100.000 ledige, ved at der oprettes flere praktikpladser, og at virksomhederne derudover i større grad end i dag kan benytte videre- og efteruddannelse af deres ansatte. FH er positivt indstillet over for at fjerne rent administrative barrierer, som besværliggør arbejdsgivernes rekruttering, men tilføjer også, FH mener, at arbejdet burde blive ledsaget af en styrket indsats for at undgå social dumping.

Danske Erhvervsakademier anfører, at udenlandske selvbetalere i sagens natur ikke udgør en nationaløkonomisk belastning for Danmark, men at de ikke desto mindre regnes med i den årlige dimensionering af erhvervsakademiernes uddannelser. Danske Erhvervsakademier anfører videre, at optaget af udenlandske selvbetalere på akademierne er reduceret markant, og at erhvervsakademisektoren efter politisk ønske herom har måtte reducere optaget på de engelsksprogede uddannelser betydeligt. Danske Erhvervsakademier vurderer, at de foreslåede lovændringer derfor ikke vil føre til et øget optag af USB'ere på erhvervsakademierne på de områder, hvor der er mangel på arbejdskraft.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig de generelle tilkendegivelser.

3. Generelle bemærkninger om det danske arbejdsmarked

DA og Lederne anfører, at det danske arbejdsmarked er præget af stor mangel på arbejdskraft inden for en række brancher og geografiske områder, og at Beskæftigelsesministeriets rekrutteringsundersøgelse viste, at der i 2. halvår 2018 var tabt mere end 30.000 jobs, fordi virksomhederne ikke kunne finde medarbejdere. Det anføres videre, at det derfor er væsentligt, at virksomhederne i Danmark får bedre adgang til at rekruttere medarbejdere, så de seneste 5 års store jobskabelse i den private sektor kan fortsætte, da virksomhederne alternativt fremover i højere grad vil skabe arbejdspladser uden for Danmark. DA og Lederne påpeger, at kvalificerede udenlandske medarbejdere er en god forretning, både for den enkelte virksomhed og for de fælles kasser, og at hver person på beløbsordningen i gennemsnit årligt bidrager netto med 280.000 kr. til de offentlige kasser.

Akademikerne deler ikke den udlægning, at det begyndende opsving i Danmark og i EU betyder, at den nuværende beløbsgrænse på 417.793 kr. (2018-niveau) udgør en rekrutteringsbarriere for danske virksomheder, som oplever mangel på arbejdskraft. Det bemærkes i den sammenhæng, at der fortsat er omkring 20 mio. ledige i EU, hvoraf 3.3 mio. er ledige under 25 år, og det påpeges, at en del af dem både er højtuddannede og højt kvalificerede og har den nødvendige lyst, evner og appetit på at gøre en positiv forskel her i landet. Akademikerne anfører videre, at der også nationalt stadig er en del velkvalificerede ledige, som ikke finder vej til arbejdsmarkedet fx efter endt uddannelse, hvorfor Akademikerne ikke kan genkende det billede, som regeringen tegner af en udbredt mangel på arbejdskraft.

Akademikerne finder snarere, at beskæftigelsessystemet i Danmark ikke er godt nok gearret til at håndtere højt kvalificeret arbejdskraft, at fremdriftsreformen betyder, at flere dimitterer på samme tidspunkt, og at centraliseringen af uddannelsesinstitutionerne har skabt nationale ubalancer i forhold til arbejdskraftens efterspørgsel og udbud. Akademikerne mener, at et af problemerne ved den oplevede mangel på højt kvalificeret arbejdskraft bl.a. synes at være virksomhedernes manglende evne til at tænke langsigtet i forhold til at sikre den rette kompetenceforsyning. Akademikerne anfører i den forbindelse, at der stadig er for få lærepladser samtidig med, at der er mangel på faglærte, at der er mangel på erfarne medarbejdere med højtuddannede kompetencer samtidig med, at der findes ledige dimittender i de store universitetsbyer. Akademikerne mener ikke, at dette mismatch mellem efterspørgsel og udbud løses ved at forsøge at åbne op for mere international rekruttering uden for EU til en lavere løn. Desuden er Akademikerne skeptiske overfor intentionen om at sikre mere international mobilitet ved samtidig at gøre det muligt at ansatte international arbejdskraft til en lavere løn.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig de generelle tilkendegivelser om det danske arbejdsmarked.

4. Forslag om en ny landespecifik beløbsordning

4.1. Generelle bemærkninger til forslaget

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) mener, at det er påtrængende og særdeles positivt, at der foreslås en ny landespecifik beløbsordning.

Landbrug & Fødevarer sætter stor pris på forslaget om at indføre en landespecifik beløbsgrænse, som tager hensyn til balancen mellem adgang til kvalificeret international arbejdskraft og Danmarks interesser i verdenen.

Arbejdsgiverforeningen KA finder det særligt positivt, at beløbsordningen lempes og gøres landespecifik, men havde gerne set, at endnu flere landet blev omfattet af ordningen.

DA og Lederne anfører, at forslaget vil betyde, at det vil være muligt for virksomhederne at rekruttere faglærte medarbejdere gennem beløbsordningen, og at det er manglen på faglærte, der er en af Danmarks største udfordringer aktuelt og sandsynligvis også de kommende år, hvorfor den lavere beløbsgrænse vil give private virksomheder mulighed for at udvikle sig i Danmark, som de ikke har i

samme omfang med den nuværende beløbsgrænse. I den sammenhæng påpeges det, at der i alt er ca. 7.500 personer på beløbsordningen, så selvom det er meget vigtige og produktive medarbejdere, vil en reduceret beløbsgrænse på 350.000 kr. fra 12 udvalgte lande ikke føre til den åbne ladeport, som kritikere af forslaget har hævdet.

Københavns Universitet (KU) anfører, at de i forbindelse med høring af L 168 og L 189 om ændring af beløbsordningen argumenterede for, at beløbskravet skulle sænkes, da det nuværende beløbskrav afskærer muligheden for at rekruttere især højt kvalificeret forskningsunderstøttende personale til større forskningsgrupper, og at forslaget om en ny landespecifik beløbsordning derfor delvist vil imødekomme problematikken i forhold til den nuværende beløbsordning. I den forbindelse påpeger KU, at de fortsat gerne ser, at muligheden for at rekruttere forskningsunderstøttende personale ikke begrænses på grund af nationalitet, men udelukkende beror på universiteternes vurdering af kvalifikationer.

Danske Universiteter anfører, at en ny landespecifik beløbsgrænse vil smidiggøre reglerne, men øge kompleksiteten og administrationen for arbejdsgiverne.

Aalborg Universitet (AAU) anfører, at de primært anvender forsker- og ph.d.-ordningerne, men dog benytter beløbsordningen i særlige tilfælde, fx når der ansættes tekniske administrativt personale i støttefunktioner til forskerne. AAU er positivt stemt over for hensigten med forslaget, men er bekymrede for den øgede kompleksitet og administration dette kan medføre.

Syddansk Universitet (SDU) anvender fortrinsvis forsker- og ph.d.-ordningerne og anvender beløbsordningen i mindre omfang i forbindelse med ansættelse af teknisk administrativt personale fra udlandet. SDU anfører, at indførelse af en landespecifik beløbsordning umiddelbart vil smidiggøre reglerne i forhold til de personer, der kan omfattes heraf, men et yderligere spor på beløbsordningen kan medføre øget grad af kompleksitet og administration for universitetet.

Aarhus Universitet (AU) anfører, at de rekrutterer de fleste af deres internationale medarbejdere gennem forsker- og ph.d.-ordningerne. I enkelte tilfælde bruges beløbsordningen dog, og selvom forslaget smidiggør beløbsgrænserne, så øger forslaget også kompleksiteten i ordningen, hvilket vil føre til øget administration i virksomhederne. AU anfører endvidere, at medarbejdere fra forskellige lande vil skulle ansættes på forskellige vilkår, og medarbejdere fra et land vil kunne rekrutteres ét år, men ikke året efter, da hjemlandet ikke er på listen over de 30 lande længere etc. AU værdsætter forsøget og intentionerne bag den landespecifikke beløbsordningen, men en ekstra kategori gør området unødigt komplekst.

Danmarks Tekniske Universitet (DTU) anfører, at de er en international arbejdsplads med tæt på 100 nationaliteter. DTU anvender i høj grad forskerordningen, når de rekrutterer forskere til videnskabelige stillinger fra udlandet. DTU rekrutterer også teknisk administrative medarbejdere fra udlandet, der ansættes i specialstillinger i støttefunktioner til forskerne, og disse medarbejdere vil i reglen skul-

le søge om arbejdstilladelse efter beløbsordningen. DTU finder, at forslaget om ny landespecifik beløbsgrænse smidiggør reglerne, hvilket er positivt, men at det samtidig øger kompleksiteten i form af to beløbsordninger, hvilket giver øget administration for arbejdsgiverne.

Copenhagen Business School (CBS) anfører, at de er en international arbejdsplads og anvender i høj grad forskerordningen, når der rekrutteres forskere til de videnskabelige stillinger, og kun i meget begrænsede og sjældne tilfælde beløbsordningen. CBS ser positivt på forsøget på at smidiggøre reglerne ved at indføre en landespecifik beløbsgrænse, dog ønsker CBS at understrege at i praksis, vil håndteringen af to beløbsordninger for arbejdsgiver øge kompleksiteten, hvilket vil lægge unødigt mere administration over på den enkelte arbejdsgiver.

Akademikerne ser ikke på nuværende tidspunkt grund til at ændre beløbsgrænsen. Hvis der er behov for velkvalificeret arbejdskraft, som hverken kan findes i landet eller inden for EU, så må det være muligt at aflønne denne arbejdskraft efter den nuværende beløbsgrænse uden at dette er konkurrencehæmmende.

Akademikerne ser ikke nogen grund til at etablere en ny landespecifik beløbsordning, og de finder også, at ordningens udformning er problematisk, da den kun tager hensyn til summen af investeringen, hvilket betyder, at ordningen favoriserer større lande som f.eks. Kina og Indien, selvom handlen med disse lande er begrænset i forhold til landenes samlede økonomi. Akademikerne anfører, at forslaget kan tolkes i den retning, at den reelle intention er at åbne op for adgang til billig arbejdskraft fremfor at skabe mere fri bevægelighed for arbejdskraften. Akademikerne anfører videre, at det samtidig fremgår af forslaget, at der her er tale om adgang til kvalificeret arbejdskraft og ikke velkvalificeret arbejdskraft, som det fremgår af indledningen til lovforslaget. Akademikerne kan derfor ikke bakke op om en landespecifik beløbsordning, som den ser ud i dette forslag.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) finder ikke, at der er behov for at lempe på beløbsordningen, da der allerede er gode adgangsveje, og da forskning viser, at udenlandsk arbejdskraft aflønnes væsentlig lavere end den danske, og at det i den sammenhæng vil være formålstjenligt, hvis arbejdsgiverne ville begynde at aflønne udenlandsk arbejdskraft på linje med den danske, da det må tænkes at kunne tiltrække flere. FH mener desuden, at beløbsordningen i dag er på et niveau, der svarer til gennemsnitslønnen for elektrikere og smede. FH vil gerne have udenlandsk arbejdskraft til Danmark, men de skal ikke underbyde de danske kolleger.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) henviser til, at det af lovforslagets almindelige bemærkninger fremgår, at lønmodtagerne på beløbsordningen i gennemsnit bidrager med 300.000 til samfundsøkonomien, og at dette tal i sagens natur må bero på, at det inkluderer de højeste kvalifikationsniveauer (dvs. eksperter og specialister), som beløbsordningen i sin tid blev forudsat at være rettet imod, og at deres lønninger allerede i dag ligger væsentlig højere end den aktuelle beløbsgrænses minimumsløn. FH påpeger, at et samfundsbidrag på 300.000 til samfundsøkonomien oplagt ikke vil gælde for dem, der tjener mellem 350-417.000 om året. I den sammenhæng henviser FH til DA's lønstatistik, hvoraf føl-

ger, at der er et stort antal stillingskategorier med en gennemsnitsløn mellem 330.000 til 417.000 om året, hvilket bl.a. er: arbejdere i fiskeindustri, receptionister, tjenere, lagerarbejdere, chauffører (i enhver form), bagere, renovationsarbejdere, fitnessinstruktører, kokke, omsorgsarbejdere inden for sundhed, frisører, kundeservicemedarbejdere, postbude, sikkerhedsvagter, gartnere, glarmestre, malere, mejerister og montører.

3F er entydigt imod at nedsætte beløbsgrænsen, da den foreslåede nedsættelse vil konkurrenceudsætte store dele af LO-området og i særdeleshed 3F'ernes arbejdsmarked og føre til øget voldsomt pres på løn- og ansættelsesvilkår. 3F påpeger, at alle, der i dag tjener 27.500 kroner inklusive pension og feriepenge – svarende til en månedsløn omkring 22.000-23.000 kroner (gælder fra 2020 når ferielovens bestemmelser om samtidighed træder i kraft) – i fremtiden vil risikere at skulle konkurrere om deres job med mennesker fra eks. Kina, Thailand og Indien. I den forbindelse viser 3Fs gennemgang af lønninger, at bl.a. følgende jobfunktioner vil komme i spil, hvis beløbsgrænse nedsættes fra nuværende 418.000 kroner til 330.000 kr.: Lagerarbejder, Buschauffør, Truckfører, Lastbilchauffør, Asfaltarbejder, Postbud, Kloakarbejder, Anlægsgartner, Tømrer, Murer.

3F mener, at regeringen, i stedet for at sænke beløbsgrænsen, burde fokusere på fx at få de over 100.000 ledige danskere ud på arbejdsmarkedet, finde plads til de over 10.000 lærlinge, der mangler en praktikplads, og på at sikre, at flere af de knap 200.000 mennesker i Danmark, der gerne vil arbejde mere, rent faktisk kan få flere timer.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig de generelle tilkendegivelser om forslaget om en ny landespecifik beløbsordning.

4.2. Udvalget af tredjelande

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) anfører, at ordningen kun vil få praktisk betydning i forhold til rekruttering fra 12 tredjelande, og at listen burde udarbejdes, således at den omfatter et antal lande eksklusiv EU/EØS for at få den største praktiske betydning.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at top 30 landene består af både EU/EØS-lande og tredjelande. Landene repræsenterer langt den overvejende del af de ind- og udgående investeringer og dermed en gruppe lande, hvor der aktuelt er gensidigt store økonomiske interesser. Top 30 landene repræsenterer mere end 93 pct. af de samlede ind- og udgående investeringer i 2017. Da formålet er at sikre, at danske virksomheder kan rekruttere arbejdskraft fra de lande, hvor der er store økonomiske interesser, vurderes målet således opnået med en afgrænsning til top 30 landene.

Danske Erhvervsakademier anfører, at 18 ud af de 30 lande på positivlisten er EU/EØS-lande, hvorfor lovændringen ikke synes at have nogen materiel betydning for studerende herfra.

Udlændinge- og Integrationsministeriet kan bekræfte, at forslaget om en ny landespecifik beløbsordning ikke er relevant for EU/EØS-lande. Forslaget giver ud-

lændinge, der er statsborgere i et tredjeland, der fremgår af listen over top 30 lande målt på summen af danske investeringer i udlandet og udenlandske investeringer i Danmark, adgang til Danmark, hvis de er tilbudt et job med en løn på minimum 350.000 kr.

4.3. Forskelsbehandling i udvælgelsen af tredjelande

Foreningen af Udlændingeretsadvokater (FAU) er af den opfattelse, at forslaget om indførelse af en ny landespecifik beløbsordning, hvor beløbsgrænsen nedsættes til 350.000 for udlændinge fra 12 udvalgte tredjelande, er i strid med grundlæggende principper om, at der ikke må forskelsbehandles på grund af nationalitet. FAU anfører, at det afgørende for virksomhedernes rekrutteringsmuligheder må være de enkelte medarbejders kvalifikationer, og ikke hvilke nationaliteter vedkommende har. FAU anfører i forlængelse heraf, at det ikke er sagligt, at der stilles forskellige krav for meddelelse af opholdstilladelse til udenlandske medarbejdere fra forskellige tredjelande, alene på baggrund af deres nationalitet. FAU anfører endvidere, at forslaget om en landespecifik beløbsordning parallelt med den gældende beløbsordning vil betyde, at en arbejdsgiver, der ansætter udenlandske medarbejdere fra to forskellige tredjelande (fx fra Kina og Tyrkiet) med samme kvalifikationer, vil komme til at betale løn med væsentlig lønforskel – alene på grund af medarbejderens nationalitet – og derfor vil komme i risiko for at overtræde lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

SOS Racisme anfører, at forslaget om at personer fra lande på top 30-listen kun skal tjene 350.000 kr. om året, mens personer fra andre lande skal have en ansættelse i job, hvor de skal tjene mindst 417.000 kr. om året, er diskriminerende, uden at samhandel og investeringer i hjemlandet og fra hjemlandet i Danmark egentlig lyder som en fornuftig forklaring, der kan forsvare dette. SOS Racisme anfører videre, at diskriminationen ikke kun vedrører det at få et arbejde, men også det at kunne få sin familie hertil uden at skulle opfylde hele den store samling af krav, der findes i reglerne om familiesammenføring. Det anføres videre, at man kunne forestille sig at en internationalt orienteret virksomhed gerne ville kunne rekruttere de bedste medarbejdere uanset nationalitet, - eller kunne have behov for personer med kendskab til et land uden for top 30-listen for at øge samhandlen med dette land. SOS Racisme anfører i den forbindelse, at de spansk-talende lande i Sydamerika, de arabiske og de afrikanske lande helt er uden for top 30-listen, og at det ville være enklere, hvis man valgte en beløbsgrænse der lå mellem de to beløb og gjorde den ens for alle, og lod virksomhederne ansætte de folk, de foretrak.

Retspolitisk Forening anfører, at det helt nye med lovforslaget er, at det foreslås, at beløbsordningen (kun) kan finde anvendelse for arbejdskraft/ansøgere fra "Top 30-lande", og at det er lande, som er valgt af regeringen alene ud fra summen af ind- og udgående investeringer mellem Danmark og de pågældende lande, og ikke et ord om hensyntagen til fx gensidig handel eller andet økonomisk samkvem. Retspolitisk Forening anfører endvidere, at listen forekommer "ekskluderende" over for kvalificeret arbejdskraft/ansøgere fra andre lande – hvorfor bør fx. en argentiner ikke lige så vel som en brasilianer kunne få arbejde/ophold her, eller tilsvarende en sydafrikaner osv.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal henvise til lovforslagets afsnit 2.1, hvoraf det bl.a. fremgår, at regeringen med forslaget om en ny landespecifik beløbsordning ønsker at sikre virksomhederne styrkede muligheder for rekruttering af kvalificeret arbejdskraft, og at forslaget vil være med til at fremme investeringer i Danmark og danske investeringer i udlandet. Såvel udenlandske investeringer i Danmark som danske investeringer i udlandet har en positiv effekt på dansk økonomi. Det skaber både arbejdspladser og gavner produktiviteten.

Det er Udlændinge- og Integrationsministeriets vurdering, at forslaget kan gennemføres inden for rammerne af Danmarks internationale forpligtelser.

Det vil i øvrigt – som det gælder for alle udlændinge, der søger opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse – være en grundlæggende betingelse for at få opholdstilladelse efter den foreslåede landespecifikke beløbsordning, at det tilbudte job er på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. En arbejdstager, der får opholdstilladelse efter den foreslåede landespecifikke beløbsordning, vil få adgang til at få medfølgende familie med til Danmark på samme vilkår som alle andre udlændinge med opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse, herunder udlændinge med opholdstilladelse efter positivlisten og den gældende beløbsordning.

Der lægges med lovforslaget ikke op til at afskaffe den nuværende beløbsordning.

Retspolitisk Forening anfører, at positivlisten over jobkategorier bør være styrende og tillægges større vægt end "Top-30".

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at positivlisten, beløbsordningen og den foreslåede landespecifikke beløbsordning er forskellige sideløbende opholdsordninger, hvorefter en udlænding kan få opholds- og arbejdstilladelse med henblik på beskæftigelse i Danmark, hvis betingelserne opfyldes.

4.4. Beregningsmetoden af kravet om minimumsløn på 350.000 kr.

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) finder det u hensigtsmæssigt, at kun løn, feriepenge og pensionsbidrag udbetalt i det enkelte år medregnes i forhold til at opføre, om betingelserne for lønnens størrelse er opfyldt. Det anføres i den forbindelse, at hvis medarbejderen afholder ferie, bør denne periode udgå af beregningen, og at reglen i praksis har den utilsigtede virkning, at arbejdsgiveren i tiltrædelsesåret skal udbetale en højere løn end beløbsordningen egentlig tilsiger.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at feriereglernes indretning i dag har betydning for nogle tredjelandsborgeres mulighed for at opfylde beløbsgrænsen i beløbsordningen. Betydningen afhænger af, hvornår på året den enkelte ansættes, og hvad der aftales om afholdelse af ferie med arbejdsgiver, herunder om virksomheden holder helt lukket med tvungen ferie. Det skyldes, at de gældende ferieregler indebærer, at der kan konstrueres eksempler, hvorefter en tredjelandsborger vil være tvunget til at afholde 5 ugers ferie uden løn, hvorfor vedkommende skal have en årsløn, der gør vedkommende i stand til at opfylde beløbsgrænsen med blot 47 ugers arbejde.

Der er imidlertid vedtaget nye regler om samtidighedsferie, som træder i kraft den 1. september 2020. Reglerne indebærer, at nye personer på arbejdsmarkedet kan afholde betalt ferie allerede det første år af deres ansættelse. De nye regler vil også få betydning for tredjelandsborgere, som har ophold efter beløbsordningen. Generelt bliver det nemmere at opfylde beløbsgrænsen, idet alle tredjelandsborgere vil kunne holde ferie med løn det første arbejdsår i Danmark, hvorfor beløbsgrænsen altid vil kunne opfyldes med en årsløn svarende til beløbsgrænsen, uanset om vedkommende afholder fem ugers ferie det første år eller ej.

5. Forslag om en moderniseret positivliste

5.1. Generelle bemærkninger til forslaget

Arbejdsgiverforeningen KA støtter fuldt ud, at positivlisten moderniseres, og ser mulighed for, at praksis kan gøres mindre rigid, idet beslægtede stillinger nu kan komme på tale.

Foreningen af Udlændingeretsadvokater (FAU) ser positivt på modernisering og udvidelse af positivlisten.

Danske Regioner vurderer, at de foreslåede ændringer vil understøtte området ved at skabe øget fleksibilitet og stabilitet i rekrutteringsprocessen.

Landbrug & Fødevarer fremhæver forslaget om en moderniseret positivliste, hvor faglært arbejdskraft vil indgå og anfører, at faglærte er en bærende del af fødevarerbranchen, som oplever stor mangel på arbejdskraft, hvorfor virksomheder går glip af ordre, som ville gavne dansk økonomi.

DA og Lederne mener, at forslaget om, at de fagligt afgrænsede a-kasser eller et enigt regionalt arbejdsmarkedsråd skal have mulighed for at tilføje faglærte stillingsbetegnelser, er et skridt i den rigtige retning og påpeger i den forbindelse, at det er svært at forstå, hvis der ikke er flertal for forslaget, da a-kasserne og fagbevægelsen og kommunalbestyrelsernes repræsentanter i RAR har håndsret over evt. ændringer af positivlisten.

Akademikerne er ikke enige i forslaget om at udvide positivlisten til også at kunne omfatte regional mangel, da udvidelsen kun vil vanskeliggøre realiseringen af et sammenhængende nationalt arbejdsmarked, og da det ikke vil være hensigtsmæssigt, at danske virksomheder støttes i at rekruttere international arbejdskraft i en situation, hvor der er højt kvalificerede ledige i landets største byer. Akademikerne frygter, at etableringen af en regional mangel på positivlisten vil skubbe de ledige dimittender fra de store byer længere ned i rekrutteringskøen og dermed medvirke til øget ungdomsledighed i landet. Akademikerne er også bekymrede for tidsudvidelsen af positivlisten til to år, da situationen på det danske arbejdsmarked kan ændre sig hurtigt og samtidig følger en cyklisk efterspørgsel. Akademikerne er positive overfor forslaget om at udvide positivlisten med beslægtede stillingsbetegnelser, dog må det ikke være sådan, at de beslægtede stillingsbetegnelser omfatter grupper, hvor der er større national ledighed end den oprindelige stillingsbetegnelse.

3F er af den generelle opfattelse, at udfordringen med mangel på kvalificeret arbejdskraft er stærkt overvurderet. 3F anfører i den forbindelse, at med over 100.000 ledige i Danmark, heraf ca. 10.000 alene i 3F, og 16 mio. ledige i hele EU er det svært at se, at der pt. skulle være mangel på kvalificeret arbejdskraft. 3F anfører videre, at de systematisk har undersøgt alle mediehistorier på deres områder, hvor virksomheder har tilkendegivet, at de mangler medarbejdere, og med en enkelt undtagelse har virksomhederne hverken slået stillingerne op, søgt hjælp i 3F eller i Jobcenteret. 3F anfører videre, at det i en række tilfælde viser sig, at virksomhederne slet ikke mangler folk. 3F ønsker et bud på en klar strategi for, hvordan det sikres, at en øget import af udenlandsk arbejdskraft ikke fører til yderligere marginalisering af de ledige, som endnu ikke har fået glæde af opsvinget, og de mener også, at der mangler en vurdering af, hvilken indvirkning en øget import af faglært arbejdskraft vil have på virksomhedernes villighed til at påtage sig et uddannelsesansvar og uddanne lærlinge og/eller sikre uddannelsesløft af ufaglærte til faglært niveau. 3F ønsker at påpege, at regeringens intension med arbejdet oprindeligt var at fjerne administrativt bøvvl, hvorimod forslaget er en udvidelse af en eksisterende erhvervsordning, og at det samtidig er bemærkelsesværdigt, at regeringen vil overføre kompetence over udlændingepolitikken fra Centraladministrationen til de fagligt afgrænsede a-kasser.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) er skeptisk over for det konkrete forslag, da det kan medføre social dumping. FH henviser også til, at der allerede er en positivliste, som er baseret på en række mangelindikatorer, og at dette som udgangspunkt sammen med de øvrige adgangsveje bør være dækkende. FFH anfører videre, at de er uforstående over for, at alle stillingskategorier skal være på listen i en periode på minimum 2 år, da arbejdsmarkedet hurtigt kan ændre sig, og at det kan virke kontraproduktivt i forhold til at få relevante stillinger på listen. FH anfører endelig, at arbejdsmarkedsbalancen opdateres normalt hvert halve år, og den nye rekrutteringssurvey endnu oftere, hvorfor kadencen bør fastsættes herefter.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig de generelle tilkendegivelser om forslaget om en moderniseret positivliste.

5.2. Arbejdsmarkedsbalancen

DA og Lederne finder, at faglærte stillinger bør kunne indgå på positivlisten, når der er mangel på arbejdskraft ifølge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutteringsarbejdsmarkedsbalance, da virksomheder i stigende grad har svært ved at finde faglærte medarbejdere.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at den gældende positivliste består af en række stillingsbetegnelser inden for forskellige erhvervsområder, hvor der nationalt er mangel på kvalificeret arbejdskraft. Den gældende positivliste opgøres på baggrund af den såkaldte arbejdsmarkedsbalance, som udarbejdes af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. For at en stillingsbetegnelse kan indføres på den gældende positivlisten kræves et uddannelsesniveau svarende til mindst bachelor eller professionsbachelor. Lovforslaget lægger ikke op til en ændring af dette uddannelseskrav.

Lovforslaget lægger op til at udvide den gældende positivliste, så de regionale arbejdsmarkedsråd ved enighed skal kunne indføre supplerende stillingsbetegnelser uanset fagligt niveau på positivlisten, ligesom der lægges op til, at de fagligt afgrænsede a-kasser efter en drøftelse med den eller de relevante arbejdsgiverorganisationer skal kunne indføre supplerende stillingsbetegnelser på positivlisten på alle uddannelsesniveauer inden for den enkelte a-kasses faglige område.

5.3. De regionale arbejdsmarkedsråd

Landbrug & Fødevarer opfordrer regeringen til at genoverveje, hvorvidt der skal være enighed i et regionalt arbejdsmarkedsråd for at kunne meddele opholds- og arbejdstilladelse, da det giver vetoret til samtlige medlemmer af et regionalt arbejdsmarkedsråd, hvilket ikke vurderes hensigtsmæssigt. Landbrug og Fødevarer foreslår i stedet, at et simpelt flertal bør kunne træffe sådan en afgørelse.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft fremgår, at regeringen foreslår, at de regionale arbejdsmarkedsråd i enighed skal kunne indføre supplerende stillingsbetegnelser på positivlisten. Lovforslaget udmønter de dele af regeringens udspil, der forudsætter ændring af udlændingeloven.

Aalborg Universitet (AAU) anfører, at de ikke anvender positivlisten, men såfremt dette skulle blive relevant, kan det undre om den internationale medarbejder mister sin opholds- og arbejdstilladelse, hvis arbejdspladsen flytter til et nyt område hvor dennes stilling ikke er på en positivliste.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at en opholds- og arbejdstilladelse efter den gældende positivliste stedfæstes til en virksomheds CVR-nr. Sådan vil det også være fremadrettet. En opholdstilladelse efter positivlisten vil ikke blive inddraget, hvis virksomheden flytter til et nyt område.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal videre bemærke, at det af udlændingelovens § 9 a, stk. 11, følger, at en opholds- og arbejdstilladelse efter positivlisten kan forlænges, uanset at fagområdet på tidspunktet for afgørelsen om forlængelse ikke er omfattet af positivlisten, hvis udlændingen er i samme ansættelsesforhold, som lå til grund for meddelelse af opholdstilladelsen.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) er skeptiske over for forslaget. FH ønsker, at det tilføjes, at overenskomstbærende fagforeninger, der ikke er repræsenteret i RAR, skal høres, hvis det vedrører deres område. FH mener også, at RAR bør høres i forhold til de stillinger, som allerede er på listen, om der reelt set er arbejdskraftsmangel.

Akademikerne finder desuden, at det bør tilføjes, at overenskomstbærende faglige organisationer, der ikke er repræsenteret i RAR, skal høres, hvis det vedrører deres område. Akademikerne bemærker, at de har en plads i det regionale arbejdsråd, hvorfor den pågældende faglige organisation typisk ikke vil være repræsenteret i rådet. Akademikerne mener også, at RAR bør høres i forhold til de stillinger, som allerede er på listen, om der reelt set er arbejdskraftsmangel.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft fremgår, at regeringen foreslår, at de regionale arbejdsmarkedsråd i enighed skal kunne indføre stillingsbetegnelser på positivlisten. Der foreslås med regeringens udspil ikke at ændre på den gældende nationale positivliste. Lovforslaget udmønter de dele af regeringens udspil, der forudsætter ændring af udlændingeloven.

5.4. De fagligt afgrænsede a-kasser

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) er skeptiske over for det konkrete forslag og finder ikke, at formuleringen ”stillingsbetegnelserne på alle uddannelsesniveauer inden for den enkelte a-kasses faglige område” er klart afgrænset. FH er i tvivl om, hvorvidt en stillingsbetegnelse, der rammer et uddannelsesniveau inden for det faglige område, men ikke det faglige område i sig selv, kan føres på listen af a-kassen.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at forslaget indebærer, at de fagligt afgrænsede a-kasser, som har et tæt kendskab til en bestemt del af arbejdsmarkedet, får mulighed for at supplere positivlisten med stillingsbetegnelser på alle uddannelsesniveauer inden for den enkelte a-kasses faglige område. Den pågældende a-kasse vil således få mulighed for at supplere positivlisten med alle typer af stillingsbetegnelser, som a-kassens medlemmer på baggrund af deres uddannelsesretning er beskæftigede indenfor. Det er a-kassens faglige område, der betinger retten til at supplere positivlisten og ikke uddannelsesniveauet.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) mener også, at det bør være et krav, at udlændingen kan dokumentere sin uddannelse på den pågældende stillingsbetegnelse, og at vedkommende indhenter dansk autorisation, hvis der er tale om lovregulerede erhverv. FH påpeger, at godkendelsen af uddannelsen bør gives ud fra en international anerkendt uddannelsesmæssig klassifikation. Videre mener FH, at stillinger, tilføjet af a-kasserne, bør tilføjes et regionalt område – ikke landsdækkende, og uanset om der er tale om en beslægtet stillingskategori, skal den pågældende DISCO-kode/arbejdsfunktion anvendes fx i lønfastsættelsen for det pågældende job.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det af lovforslaget afsnit 2.2.2.1. fremgår, at regeringen med forslaget om en moderniseret positivliste ønsker at udvide positivlisten, da den kritiseres for ikke i tilstrækkelig grad at afspejle det aktuelle behov for arbejdskraft, og at den kun er målrettet fagområder med mangel på højt kvalificeret arbejdskraft, selvom der også i stigende grad er mangel på arbejdskraft på faglært niveau.

Det skal endvidere bemærkes, at en udlænding, der søger om opholds- og arbejdstilladelse efter positivlisten, også fremadrettet skal dokumentere at opfylde en stillingsuddannelseskraft, hvis det er muligt at fastsætte et sådant.

Det er i øvrigt en grundlæggende betingelse for at få opholdstilladelse efter positivlisten, at den udenlandske medarbejder er tilbudt et reelt job. Styrelsen for International Rekruttering og Integration ser ved vurderingen af, om der er tale om et reelt jobtilbud bl.a. på, hvilken type job og virksomhed der er tale om, samt om

den udenlandske medarbejder har sådanne kvalifikationer, at det er sandsynligt, at vedkommende kan bestride det tilbudte job, herunder om udlændingen har oplyst om eller dokumenteret relevant uddannelse eller tidligere beskæftigelse.

5.5. Beslægtede stillingsbetegnelser

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) anfører, at de er imod en automatisk overførsel af beslægtede stillingsbetegnelser, da det er en stor udvidelse, som inddrager en række stillingsbetegnelser, som vil medføre et langt mere diffust og udflydende billede af jobs og uddannelser end ved brug af de allerede autoriserede DISCO-koder/arbejdsfunktioner, og da det vil være et brud med den nuværende praksis med at bruge DISCO-koder/arbejdsfunktioner i sagsbehandlingen, da det giver en ligetil og saglig adgang til at fastsætte lønniveauer. FH mener, at forslaget er mere gangbart, hvis det handler om, at de beslægtede stillingsbetegnelser skal føre til en drøftelse i RAR, hvorved uddannelsestiltag for arbejdsstyrken kan drøftes.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at beslægtede stillingsbetegnelser defineres som stillingsbetegnelser, der tilhører det nærmeste overordnede niveau i klassifikationen af den konkrete stilling. Beslægtede stillingsbetegnelser vil i alle tilfælde være inden for samme fagområde, som den stillingsbetegnelse, der er mangel på efter arbejdsmarkedsbalancen. De beslægtede stillingsbetegnelser vil således forefindes i DISCO-klassifikationen på linje med den oprindelige stillingsbetegnelse, hvor der er konstateret mangel, selvom der ikke nødvendigvis er mangel på den beslægtede stillingsbetegnelse. Der er dermed ikke tale om brud med nuværende praksis for så vidt angår brug af DISCO-klassifikationen i sagsbehandlingen.

Der kan i øvrigt henvises til lovforslagets afsnit 2.2.2.1.

5.6. Sædvanlige danske løn- og arbejdsvilkår

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) ønsker, at det bliver præciseret i forslaget om "moderniserende positivliste", at stillingerne besættes under sædvanlige danske løn- og ansættelsesvilkår.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det er en helt grundlæggende betingelse for meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse med henblik på beskæftigelse, herunder efter positivlisten, at den tilbudte ansættelse sker på sædvanlige løn og ansættelsesvilkår.

Udlændinge- og Integrationsministeriet kan i den forbindelse henvise til lovforslagets afsnit 2.2.2.1.

6. Forslag om en mere fleksibel fast track-ordning

6.1. Generelle bemærkninger til forslaget

Arbejdsgiverforeningen KA er positiv over, at reglerne i fast track-ordningen lempes, således at virksomheder med 5 fuldtidsansatte kan certificeres, hvilket vil få stor værdi for små virksomheder.

Foreningen af Udlændingeretsadvokater (FAU) ser positivt på en mere fleksibel fast track-ordning.

Københavns Universitet (KU) ser positivt på, at regeringen vil lempe de eksisterende regler for at opnå og bibeholde certificeringsordningen. KU bruger certificeringsordningen til alle rekrutteringer af international arbejdskraft uden for EU/EØS, i det omfang det er muligt.

Syddansk Universitet (SDU) er positivt indstillet i forhold til forslaget om en ordning, hvor der er bedre muligheder for at blive virksomhedscertificeret til at benytte fast track ordningen og til at bevare tilknytningen til ordningen under en certificering.

Aarhus Universitet (AU) mener, at de smidigere regler for korttidsophold på fast track-ordningen er positivt, og påpeger, at de som universitet til korttidsrekrutterede forskere kan bruge multi-entry korttidsvisum. AU opfordrer til, at den nye mulighed på fast track ordningen bliver lige så enkel at tilgå dokumentations- og administrationsmæssigt.

Aalborg Universitet (AAU) oplyser, at de netop har indgivet ansøgning om fast track certificering, hvilket ikke har været muligt de sidste 2 år under de nuværende kriterier, grundet en bøde tildelt AAU i efteråret 2016. AAU er således positivt indstillet over for de foreslåede ændringer, hvor risikoen for at miste certificering mindskes og karenperioden afkortes.

Danmarks Tekniske Universitet (DTU) anfører, at det er særdeles positivt med en mere fleksibel og balanceret ordning.

DA og Lederne mener, at det er fornuftigt at justere i kriterierne, da der har været en række virksomheder, der har haft problemer med at blive og fastholde pladsen som certificeret virksomhed, og at justeringerne vil være med til at sikre, at mindre forseelser ikke får konsekvenser for virksomhedernes plads som certificeret virksomhed. DA og lederne finder det positivt, at det nuværende krav om 20 fuldtidsansatte for at blive certificeret sættes ned til 5 fuldtidsansatte. Det er positivt, at regeringen foreslår at give mulighed for flere korttidsophold inden for en ramme på højst 90 dage inden for 1 år og påpeger i den forbindelse, at forslaget minder om et forslag om undtagelse fra krav om dansk bankkonto for beløbssporet, såfremt den ansatte ikke tager ophold i Danmark i mere end 3 måneder over 1 år, som Virksomhedsforum med bl.a. LO, KL og DA vedtog i oktober 2017.

Danske Universiteter er meget positivt stemt over forslaget om en mere fleksibel fast track-ordning og ønsker, at en sådan bliver så fleksibel som muligt.

Danske Rederier mener, at det er positivt, at lovforslaget afspejler virksomhedernes oplevelse af den gældende fast track-ordning og ønsker om en mindre restriktiv lovgivning, da det har stor værdi at have adgang til fast track-ordningen for at drive effektiv virksomhed i Danmark i konkurrence med udenlandske virksomheder. Danske Rederier mener ikke, at virksomheder bør fortabe adgangen til fast track-ordningen på grund af mindre administrative fejl/overtrædelser, med min-

dre der er tale om systematisk omgåelse eller betydelig vinding/besparelse. Det er Danske Rederiers håb, at en revideret ordning kan genstarte adgangen til en mere smidig og mindre restriktiv fast track-ordning. Det anføres videre, at fast-track ordningen er attraktiv for virksomheder og for Danmark, og at ordningen muliggør hurtig mobilisering af højt specialiseret udenlandsk arbejdskraft med et lønniveau over de fastsatte beløbsgrænser. Det bemærkes, at det kan være afgørende for virksomhederne at få de rette kompetencer med i virksomheden på et tidligt stadium for at kunne udnytte deres vækstpotentiale, og at højt specialiserede udenlandske medarbejdere - fra egen organisation i udlandet eller nyansatte - kan arbejde sammen med danske medarbejdere her i landet i kortere eller længere tid. Det anføres i den forbindelse, at behovet ofte opstår i forbindelse med digitaliseringsprojekter, hvor en kort mobiliseringstid er afgørende for succes, og hvor der er et meget begrænset udbud af kvalificerede ansøgere fra Danmark og EU. Uden en fast track-ordning tager det yderligere 6-8 uger at få en ikke-EU medarbejder i gang her i landet, da medarbejderen først må starte, når opholds- og arbejdstilladelsen er færdigbehandlet af myndighederne, hvilket betyder, at det vil være nemmere og hurtigere at samle projektgrupper i udlandet, hvis der indgår medarbejdere, som ikke er EU-borgere. Det anføres i den forbindelse, at Danmark dermed kan gå glip af erhvervsaktivitet, som ellers ville indeholde attraktive danske arbejdspladser. Det anføres endelig, at med færre projektgrupper i Danmark vil landet også gå glip af en række administrative arbejdspladser i organisationen, hvor der normalt ikke er vanskeligheder ved at finde danske ansøgere.

Akademikerne er positive overfor forslaget om at gøre regler for certificering for virksomheder mere smidige. Akademikerne stiller sig også positivt overfor justeringen af størrelsen af virksomheden, som kan søge via fast track-ordningen fra 20 til 5 fuldtidsansatte, men mener dog, at når regler gøres mere smidige, og sanktioner for at overtræde dem gøres strengere, skal der også afsættes tilstrækkelige midler til at kontrollere, at kravene overholdes.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) er skeptisk over for at ændre kravet fra 20 fuldtidsansatte til 5, da det ikke virker i overensstemmelse med ordningens formål om, at stabile virksomheder med orden i forholdene kan få en fast track-mulighed. FH anfører, at hvis kravet sænkes, er der risiko for, at mindre, nystartede og ustabile virksomheder, som i ringere grad kan forventes at honorere ordningens krav, vil anvende ordningen med medfølgende større risiko for omgåelse og fejl. FH er enig i, at udelukkelse fra fast track-ordningen i nogle tilfælde kan være en hård sanktion, men at der er behov for at se på, hvorvidt sanktionerne for de grovere overtrædelser er tilstrækkeligt skærpede til at give en præventiv effekt.

3F mener, det er unødvendigt at minimumskravet til virksomheder, der indgår i fast track-ordningen sættes ned fra 20 til fem fuldtidsansatte.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig de generelle tilkendegivelser til forslaget om en mere fleksibel fast track-ordning.

6.2. Virksomhedscertificering

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) anfører, at de ikke forstår undtagelsen på side 20, afsnit 2, i lovforslaget, hvoraf det fremgår, at virksomheden undtages,

hvis den ikke tidligere er straffet og godtgør, at der foreligger undskyldende omstændigheder. FH mener, at det er en stor undtagelse, og det er uklart, hvad dette dækker over.

Københavns Universitet (KU) foreslår, at det ikke skal være op til Styrelsen for International Rekruttering og Integration at vurdere, om der foreligger undskyldende omstændigheder, der kan retfærdiggøre, at en certificering ikke skal inddrages.

DTU anfører, at det i forslaget beskrives, at det fortsat vil bero på en konkret vurdering, hvorvidt en certificering skal inddrages. DTU bemærker hertil, at en tidligere idømt straf også kan bero på simpel uagtsomhed, hvorfor det forhold, at virksomheden tidligere måtte være idømt straf for overtrædelse af udlændingeloven, ikke bør være udslagsgivende, men indgå som et led i den samlede vurdering af sagen.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det med lovforslaget foreslås, at det fremadrettet skal være en betingelse for at blive virksomheds-certificeret, at virksomheden ikke inden for det seneste år forud for certificeringen er straffet mere end to gange efter udlændingeloven, eller at virksomheden er ifaldet straf efter udlændingeloven i form af en bøde på 60.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger færre end 250 fuldtidsansatte, henholdsvis 100.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger 250 fuldtidsansatte eller derover. Det er en lempelse af, hvad der gælder i dag. Det foreslås med lovforslaget som noget nyt, at betingelsen ikke skal finde anvendelse, hvis virksomheden godtgør, at der foreligger undskyldelige omstændigheder, og virksomheden ikke tidligere er straffet for overtrædelse af udlændingeloven.

Det vil være Styrelsen for International Rekruttering og Integration, der foretager en konkret og individuel vurdering af, om en virksomhed har godtgjort, at der foreligger undskyldelige omstændigheder. I denne vurdering vil indgå de oplysninger, som virksomheden indsender, herunder eventuel domsudskrift og dokumentation for bødestørrelse. Har virksomheden godtgjort at være ifaldet straf på grund af simpel uagtsomhed, og er virksomheden ikke tidligere straffet for overtrædelse af udlændingeloven, vil virksomheden som det altovervejende udgangspunkt kunnet blive certificeret. Dette gælder uanset bødens størrelse.

Det vil som i dag bero ligeledes bero på en konkret og individuel vurdering, om en certificering skal inddrages som følge af, at betingelserne for certificeringen ikke længere er opfyldt. I denne vurdering vil også indgå, om der foreligger undskyldelige omstændigheder. Det vil således f.eks. normalt ikke føre til inddragelse af en certificering, hvis en virksomhed godtgør, at der foreligger undskyldelige omstændigheder, f.eks. hvis virksomheden er ifaldet straf på grund af simpel uagtsomhed, og ikke tidligere er idømt straf for overtrædelse af udlændingeloven.

Danske Rederier opfordrer til, at lovgivningen giver mulighed for, at virksomheder, hvis certificering pt. er inddraget, kan ansøge om at tilgå fast track-ordningen igen ud fra de i forslaget ændrede vilkår om proportionalitet og/eller karantæne.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil oplyse, at bemærkningerne til lovforslagets § 2, stk. 1, er blevet præciseret, så det nu direkte fremgår, at virksomheder, der er i karantæne, når loven træder i kraft, vil kunne ansøge om en ny certificering efter de foreslåede nye lempeligere betingelser, når de opfylder disse.

6.3. Karensperiodens længde

Københavns Universitet (KU) tilskynder til, at karantæneperioden helt fjernes.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft fremgår, at regeringen foreslår, at kravet om, at en virksomhed ikke inden for de seneste 2 år forud for certificeringen må være straffet, ændres til, at virksomheden ikke inden for det seneste år forud for certificeringen må være straffet. Lovforslaget udmønter de dele af regeringens udspil, der forudsætter ændring af udlændingeloven.

6.4. Korttidsophold

Danmarks Tekniske Universitet (DTU) anfører, at det er positivt med smidigere regler for korttidsophold på fast track-ordningen, som DTU dog ikke har erfaring med. DTU vurderer, at opgørelse og dokumentation for ophold kan give øget administration for arbejdsgiverne, hvorfor det bør beskrives nærmere.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal bemærke, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration har oplyst, at perioderne for korttidsophold tager udgangspunkt i de meddelte tilladelsesperioder. Der er dog tale om en konkret vurdering. Hvis en udlænding har afbrudt sit ophold, kan dette dokumenteres ved udrejsestempler i pas, flybilletter, boardingkort eller lignende, og det er således den reelle arbejdsperiode, der tæller med i opgørelsen af de 90 dage. Styrelsen har endvidere oplyst, at en udlænding automatisk får skrevet ind i tilladelsesbrevet, hvor mange dage udlændingen har tilbage af et korttidsophold, såfremt der ikke er søgt for en fuld 90 dages periode.

7. Forslag om afskaffelse af kravet om dansk bankkonto på beløbsordningen

7.1. Generelle bemærkninger til forslaget

Landbrug & Fødevarer sætter stor pris på forslaget om at afskaffe kravet om en dansk bankkonto, som for mange virksomheder er en unødvendig administrativ barriere.

Danmark Tekniske Universitet (DTU) anfører, at kravet om, at løn op til beløbsgrænsen på beløbsordningen skal udbetales til en dansk lønkonto har givet store praktiske problemer, hvorfor det er særdeles positivt, at kravet afskaffes. DTU mener også, at det er særdeles positivt, at også fast track-ordningens beløbsspor dermed reelt kan understøtte en smidig og hurtig jobstart, som tiltænkt.

Syddansk Universitet (SDU) hilser forslaget velkomment og anfører, at de generelt må konstatere, at det nu tager længere tid end tidligere for udenlandske medarbejdere at få en bankkonto, at kravene til dokumentation er øget i den anledning, og at der ofte skal betales betydelige gebyrer i forbindelse med åbning af kontoen.

Aalborg Universitet (AAU) er positivt stillet over for forslaget.

Copenhagen Business School (CBS) ser meget positivt på forslaget om afskaffelse af kravet om dansk bankkonto, da dette gennem tiden, har givet en række uhenigtsmæssige praktiske problemer, der kunne være undgået.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) kan støtte, at det administrative krav om, at lønnen skal udbetales til en dansk bankkonto fjernes.

Danske Rederier bakker op om forslaget. Danske Rederier anfører, at kravet bør kunne begrænses til nyansatte og/eller medarbejdere, der skal være i længere tid i Danmark, f.eks. mere end 6 måneder. Danske Rederier anfører videre, at når danske virksomheder bringer udenlandske medarbejdere midlertidigt til Danmark, har de oftest fortsat bolig, familie og faste udgifter i hjemlandet, som dermed fortsat er centrum for den ansattes økonomi, hvilket samtidig kan give konkrete udfordringer i forhold til sociale ydelser, hvis løn ikke udbetales i hjemlandet.

Danske Rederier påpeger, at afskaffelsen af kravet vil betyde, at fast track-ordningens beløbsspor igen får den fleksibilitet, som den skulle give virksomhederne og udenlandske medarbejdere.

DA og Lederne anfører, at en afskaffelse af kravet er fornuftigt og vil betyde, at en række virksomheder vil slippe for en unødvendig administrativ belastning. DA og Lederne anfører videre, at kravet ikke gør nogen forskel på dansk beskatning af løn og kun i mindre grad har betydning for kontrolmulighederne, jf. svar på spørgsmål 725 fra udlændinge- og integrationsministeren til Folketingets Udlændinge- og integrationsudvalg (alm. del), 9. oktober 2018, hvorfor kravet virker som en administrativ snubletråd, der har til hensigt at gøre brug af udenlandske medarbejdere besværlig for virksomheder.

Akademikerne har kendskab til flere virksomheder, for hvilke ordningen giver problemer, når en medarbejder skal tiltræde med kort varsel, men Akademikerne har dog også oplevet situationer, hvor virksomheder søger at sammensætte medarbejdernes indkomst, så de opfylder beløbsordningens ramme på temmelig "kreative" og uhenigtsmæssige måder. Det forslås derfor at holde fast i kravet, men er åbne overfor at give virksomhederne og bankerne en frist på tre måneder til at oprette konto mm., hvormed en dansk bankkonto ikke behøves ved f.eks. korttidsudstationering til Danmark, og ved ansættelse ud over tre måneder vil det give virksomhederne tid til at "få tingene på plads".

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) er imod forslaget, da det vil fjerne muligheden for at kontrollere, om der leves op til beløbsordningens krav, og om pengene udbetales til arbejdstageren selv. FH bemærker, at der ikke findes valide data i elndkomst, og efter egne oplysninger er arbejdsgiverindbetalt pension ikke med. FH anfører videre, at en fjernelse af kravet vil muliggøre, at det ikke er den enkelte udenlandske arbejdstager selv, som opnår ejerskab til den udbetalte løn.

3F kan på ingen måde støtte en lempelse af kravet, men 3F går gerne i dialog om, hvordan en dispensation om fravigelse af kravet til højtuddannede kan løses, men dog under forudsætning af at dispensationen alene vedrører og kan dokumenteres at gælde for højtuddannet arbejdskraft med jobfunktion inden for det højtuddannede arbejdsområde, og samtidig er det også en forudsætning, at fravigelsen er maks. tre måneder inden for 12 måneder.

3F anfører videre, at man under forudsætning af at der vitterligt er tale om højtuddannede med højt kvalificeret jobfunktion, godt kan overveje at indføre en dispensation om dansk bankkonto under fast-track-ordningens beløbsspor, men, at det skal være forbundet med annullering af certificering og bødestraf, hvis en virksomhed, der er certificeret under ordningen, misbruger dispensationsmuligheden til at ansætte arbejdskraft, der ikke kan dokumenteres som højt kvalificeret.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig de generelle tilkendegivelser om forslaget om afskaffelse af kravet om dansk bankkonto.

7.3. Problemer med udbetaling af løn til en dansk bankkonto ved udstationering
Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) ønsker dokumentation for, at der er problemer med udbetaling af løn til en dansk bankkonto ved udstationering, herunder påstanden om at, såfremt der ikke opretholdes ansættelse og løn i hjemlandet, kan det gå ud over pension og social sikring i hjemlandet.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal henvise til lovforslagets afsnit 2.4.2, hvoraf det bl.a. fremgår, at kravet om, at løn op til beløbsordningens mindstebeløb skal udbetales til en dansk bankkonto har givet anledning til to hovedudfordringer for virksomheder og udenlandske medarbejdere. Ministeriet kan i den forbindelse endvidere henvise til Styrelsen for International Rekruttering og Integrations erfaringsopsamling efter ændring af beløbsordningen den 1. juli 2017. Erfaringsopsamlingen blev udarbejdet til brug for 5. møde i Disruptionrådet og giver et billede af de udfordringer, som virksomheder i Danmark har peget på efter indførelsen af kravet om dansk bankkonto, som trådte i kraft pr. 1. juli 2017.

7.3. Løsning i CPR-lovgivningen

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) mener, at alt tyder på, at hovedproblemet består i, at det i relation til lovgivningen om CPR-registeret tager for lang tid at få et CPR-nr. FH foreslår, at der arbejdes på at løse problemet med CPR-nummeret først.

3F foreslår, at CPR-loven, for at smidiggøre processerne med oprettelse af dansk bankkonto, ændres, så det er et opholdskrav på 2 uger – og ikke tre måneder – der udløser krav på et CPR-nr.

Akademikerne anfører, at de er blevet oplyst om, at en del af udfordringen med oprettelse af dansk bankkonto består i, at det tager for lang tid at få et CPR-nr. Akademikerne foreslår derfor, at der arbejdes på at løse dette problem først.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal henvise til lovforslagets afsnit 2.4., hvoraf det fremgår, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration har

fået tildelt adgang til at udstede administrative personnumre til brug for styrelsens sagsbehandling. Styrelsen tildeler f.eks. et administrativt personnummer i forbindelse med udstedelse af en "foreløbig arbejdstilladelse", som giver udlændinge på fast track-ordningen ret til at begynde at arbejde, inden der er meddelt en opholds- og arbejdstilladelse. Når udlændingen påbegynder sit arbejde, har vedkommende således allerede et administrativt personnummer, som kan anvendes f.eks. ved kontakt til en bank om oprettelsen af en bankkonto. Det kan i øvrigt bemærkes, at det efter hvidvaskloven ikke er en forudsætning for oprettelse af en bankkonto, at vedkommende har et personnummer.

8. Forslag om forenkling af reglerne for forskere og ph.d.-studerende

8.1. Generelle bemærkninger til forslaget

Foreningen af Udlændingeretsadvokater (FAU) ser positivt på forenkling af reglerne for forskere og ph.d.-studerende.

SOS Racisme anfører, at det er godt og tiltrængt, at nyuddannede kandidater eller ph.d.er kan få ½ år i Danmark til at forsøge at finde et job efter endt uddannelse.

Danske Regioner mener, at det foreslåede omkring smidigere og forenklet adgang for højtuddannede udlændinge med en dansk kandidatgrad til at kunne finde arbejde i Danmark vil medvirke til at fastholde denne gruppe.

Akademikerne bakker op om forslaget om at gøre reglerne mere smidige for forskere og ph.d.-studerende, da det er essentielt, at Danmark forsat kan tiltrække og fastholde internationale forskere og ph.d.-studerende. Akademikerne anfører, at det skal være attraktivt og nemt for udenlandske forskere at blive i landet, og det er positivt, at regeringen også ser på lempelser for deres familie. Akademikerne anfører endvidere, at det giver god mening, at de udenlandske forskere ligestilles med andre grupper ift. jobskifte og selvforsørgelseskrav.

Aalborg Universitet (AAU) ser positivt på, at ph.d. studerende vil kunne benytte sig af jobskiftereglen, ligesom forslaget om, at medfølgende familie til forskere og ph.d. studerende undtages for bortfaldsreglerne.

Danmarks Tekniske Universitet (DTU) anfører, at det er positivt, at medfølgende familie til forskere og ph.d. studerende (der er indskrevet på dansk universitet og lønnet af universitet/virksomhed og ph.d.-studerende, der er indskrevet på dansk universitet uden at være lønnet af universitet/virksomhed) undtages for bortfaldsreglerne, da rekruttering af en international forsker ofte indbefatter en hel familie, og at bortfaldsreglerne også vil gælde forskere og ph.d.-studerendes medfølgende familier, hvilket vil give bedre muligheder for forskernes internationale mobilitet.

Copenhagen Business School (CBS) ser meget positivt på de foreslåede ændringer i forhold til forskere og ph.d.-studerende, da det utvivlsomt vil skabe bedre muligheder for fastholdelse af nyuddannede ph.d.er, internationale talenter og forskere. CBS anfører, at de i forhold til afskaffelse af bortfaldsreglerne for denne gruppe, ser positivt på, at man har tænkt familien ind i den enkelte ph.d. studerende

og/eller forskers liv, og udvist forståelse for, at dette er en vigtig brik, der skal falde på plads, når man som international ph.d. studerende og/eller forsker vælger at rejse til udlandet sammenholdt med, at det vil øge den enkelte ph.d. studerendes og/eller forskers mobilitet, hvilket vil gøre det lettere at tiltrække denne gruppe til CBS.

Syddansk Universitet (SDU) anfører, at det er positivt, at ph.d.-studerende vil kunne benytte sig af jobskiftereglen, og at medfølgende familiemedlemmer til de pågældende grupper undtages fra bortfaldsreglerne.

Tandlæge Foreningen bifalder en forenkling af reglerne.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig de generelle tilkendegivelser om forslaget om forenkling af reglerne for forskere og ph.d.-studerende.

8.2. Tildeling af jobsøgningsophold

Aalborg Universitet (AAU) ser særdeles positivt på, at forskere, som ikke er på fast-track ordningen, også får adgang til at ansøge om jobsøgningsophold, da det vil give bedre muligheder for fastholdelse af internationale talenter. AAU opfordrer til, at jobsøgningsopholdet tildeles automatisk som led i behandlingen af ansøgningen om opholds- og arbejdstilladelse, eller at det fremgår klart og tydeligt af tilladelsen, hvordan forskeren skal søge og opnå 6 måneders jobsøgningsophold.

Danmarks Tekniske Universitet (DTU) finder det positivt, at også forskersporet vil kunne søge om jobsøgningsophold, da det er et efterspurgt vilkår. DTU opfordrer til, at jobsøgningsopholdet tildeles automatisk som led i behandlingen af ansøgning om arbejds- og opholdstilladelsen, subsidiært at det fremgår klart og tydeligt af tilladelsen, hvordan forskeren skal søge og opnå 6 måneders jobsøgningsophold.

Syddansk Universitet (SDU) er meget positiv over for forslaget. SDU opfordrer til, at jobsøgningsopholdet tildeles i forbindelse med udstedelsen af opholds- og arbejdstilladelsen, eller at det tydeligt fremgår af tilladelsen, hvordan udlændingen kan ansøge om jobsøgningsophold, herunder hvilke frister og øvrige betingelser, der skal iagttages.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at en udlænding, som søger opholdstilladelse på baggrund af et tidsbegrænset ansættelsesforhold efter bl.a. positivlisten eller beløbsordningen, automatisk samtidig med opholds- og arbejdstilladelsen gives et 6 måneders jobsøgningsophold. Jobsøgningsopholdet udløber 6 måneder efter den tidsbegrænsede ansættelseskontrakt.

En udlænding, som søger om opholdstilladelse på baggrund af et tidsbegrænset ansættelsesforhold efter bl.a. positivlisten eller beløbsordningen, og som bliver uforskyldt ledig kan indgive ansøgning om 6 måneders jobsøgningsophold. Udlændingen skal dog senest umiddelbart efter, at ansættelsesforholdet er ophørt indgive ansøgning om jobsøgningsopholdet. Udlændingen bliver vejledt om denne mulighed, når vedkommende modtager sin opholds- og arbejdstilladelse.

Der ændres ikke med lovforslaget herpå.

8.3. Jobskiftereglen for ph.d.-studerende

Danmarks Tekniske Universitet (DTU) mener, at det er positivt, at ph.d. studerende vil kunne benytte sig af jobskiftereglen. DTU opfordrer til, at det tydeliggøres at det gælder både ph.d.-studerende, der er indskrevet på dansk universitet og lønnet af universitet/virksomhed og ph.d.-studerende, der er indskrevet på dansk universitet uden at være lønnet af universitet/virksomhed.

Udlændinge- og Integrationsministeriet kan hertil oplyse, at lovforslaget er blevet præciseret i overensstemmelse med DTU's bemærkning.

9. Forslag om smidigere regler for etableringsophold for nyuddannede udlændinge

9.1. Generelle bemærkninger til forslaget

Danske Erhvervsakademier hilser de ændrede muligheder for at give arbejdstilladelse under uddannelse velkommen, da det i princippet vil give mulighed for at tiltrække og fastholde flere studerende.

Aarhus Universitet (AU) anfører, at etableringskortet har haft en række indbyggede udfordringer, der ikke har gjort det så attraktivt som håbet, men at de foreslåede ændringer vil gøre ordningen mere brugbar, ikke mindst set i lyset af den høje beløbsgrænse på beløbsordningen. AU anfører videre, at den foreslåede ordning for etableringsophold teoretisk set vil gøre det muligt at fastholde udlændinge med en dansk kandidat- eller ph.d.-grad, indtil de vil kunne overgå til andre ordninger og fortsat bidrage til det danske samfund, men at kravet om selvforsørgelse og de seneste ændringer af dagpengereglerne gør, at etableringsordningen, efter AU's vurdering, heller ikke i fremtiden vil blive benyttet i det omfang, som det potentielt set kunne.

Akademikerne er positive overfor forslaget om at gøre det muligt at arbejde i landet, mens ansøgning om etableringskortet behandles. Akademikerne mener dog, at der skal mere til for at styrke fastholdelsen af internationale studerende.

Danmarks Tekniske Universitet (DTU) anfører, at det er særdeles positivt, at regeringen ønsker at forbedre universiteternes rammevilkår for rekruttering og fastholdelse af højtuddannede udlændinge. De foreslåede ændringer vil gøre ordningen mere brugbar og smidiggøre overgang fra studietilladelse til etableringskort og fra etableringskort til ansættelse for højtuddannede udlændinge.

Copenhagen Business School (CBS) byder forslaget velkomment, og ser positivt på at regeringens forslag, der muliggør en smidigere overgang fra studietilladelse til etableringskort, og fra etableringskort til reel ansættelse ønsker. CBS anfører i den forbindelse, at det vil gøre det nemmere for universiteterne, at fastholde nyuddannede udlændinge med en dansk kandidat eller ph.d. grad.

Syddansk Universitet (SDU) er positiv over for forslaget, der fx vil give universitetet bedre og mere fleksible muligheder for at ansætte personer med et etableringskort.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig de generelle tilkendegivelser om forslaget om smidigere regler for etableringsophold for nyuddannede udlændinge.

9.2. Afslag på ansøgning om etableringsophold

Danske Universiteter anfører, at forslaget vil gøre ordningen mere brugbar, og gøre det lettere for universiteterne at fastholde udlændinge med en dansk kandidat- eller ph.d.-grad, men at der dog er bekymring for, hvilke konsekvenser det vil få, hvis en ansøger bliver afvist, efter at denne har påbegyndt sit arbejde.

Aalborg Universitet (AAU) hilser forslaget velkomment. AAU kan dog være bekymret for, hvilke konsekvenser det ville få, hvis en ansøgning bliver afvist, efter at den udenlandske medarbejder er påbegyndt sit arbejde.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at lovforslaget indeholder et forslag om at forbedre myndighedernes hjælp til arbejdsgiverne, så de ikke uforvarende overtræder udlændingeloven ved beskæftigelse af udenlandsk arbejdskraft. Det foreslås således med lovforslaget, at den eksisterende orientering af arbejdsgivere udvides således, at bl.a. Styrelsen for International Rekruttering og Integration i alle tilfælde, hvor en udlænding er meddelt afslag på opholdstilladelse, eller udlændingens opholdstilladelse, opholds- og arbejdstilladelse eller opholdskort er nægtet forlænget, er konstateret bortfaldet eller er inddraget, skal orientere den arbejdsgiver eller de arbejdsgivere, som udlændingen har arbejdet for inden for de seneste 3 måneder herom.

Dette vil også omfatte sager, hvor der bliver meddelt afslag på etableringsophold. Der henvises til lovforslagets afsnit 2.11.

10. Forslag om en mere enkel ordning om autorisationsophold for læger og tandlæger og indførelse af en ordning for opholdstilladelse til autorisationsophold for sygeplejersker

10.1. Generelle bemærkninger

Danske Regioner vurderer, at forslagene vil være hensigtsmæssigt som led i rekruttering af udenlandsk personale.

SOS Racisme mener, at det er ok, at læger, tandlæger og sygeplejersker kan få opholdstilladelse til et autorisationsophold og få deres familie hertil i perioden, forudsat selvforsørgelse.

Akademikerne er positive overfor forslaget.

Aalborg Universitet (AAU) samarbejder med læger og hospitaler i regionen og hilser derfor en forenkling på området velkomment.

Danmarks Tekniske Universitet (DTU) anfører, at de samarbejder med læger og hospitaler i regionerne og en forenkling af mulighederne for disse samarbejds partnere vil smidigøre dette samarbejde.

Syddansk Universitet (SDU) hilser forslaget velkommen.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig de generelle tilkendegivelser om forslaget om en mere enkel ordning om autorisationsophold for læger og tandlæger og indførelse af en ordning for opholdstilladelse til autorisationsophold for sygeplejersker.

10.2. Evalueringsansættelse

Tandlæge Foreningen finder, at det vil være hensigtsmæssigt, hvis en evalueringsansættelse ikke er personafhængig ift. ledelsen på ansættelsesstedet, fx hvis der sker virksomhedsoverdragelse eller udskiftning af overtandlæge i kommunal tandpleje, hvilket ligeledes hænger sammen med, at arbejdstilladelsen gives til den konkrete arbejdsgiver og derfor ikke bør være personafhængig af, hvem der er ansat i perioden for evalueringsansættelsen.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at SIRI kan meddele arbejdstilladelse til en udenlandsk tandlæge, der har opholdstilladelse i Danmark med henblik på at opnå dansk autorisation som tandlæge. Arbejdstilladelsen meddeles på baggrund af et konkret arbejdsforhold og stedfæstes til den arbejdsgiver, der fremgår af ansøgningen og kontrakten f.eks. for evalueringsansættelsen, hvis det er en sådan der søges arbejdstilladelse til. Arbejdsgiver er den cvr-registrerede virksomhed og er dermed ikke personafhængig.

10.3. Større optag af tandlægestuderende

Ansattes Tandlægers Organisation (ATO) påpeger, at indtil Danmark igen kan være selvforsynende med dansk uddannede tandlæger, er der behov for at få udenlandsk uddannede tandlæger til Danmark, og at det i den forbindelse bør overvejes at gennemføre mindst 2 årlige fagprøvnings for at sikre et flow i godkendelserne til evalueringsansættelse af de udenlandske tandlæger, da der i dag kun gennemføres en afprøvning årligt.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at Styrelsen for Patientsikkerhed har oplyst, at der ingen begrænsninger er på antallet, der kan deltage i den skriftlige odontologisk fagprøve, og at der ingen venteliste er hertil. Antallet af deltagere på kurset har siden 2016 været omkring 20 om året. Af ressourcemæssige grunde har styrelsen valgt kun at tilbyde kurset én gang årligt.

11. Forslag om mere fleksible regler for arbejdstid

11.1. Generelle bemærkninger til forslaget

Akademikerne bakker op om forslaget, hvis beløbsgrænsen forbliver på det nuværende 2018 niveau.

Danske Regioner anfører, at i forhold til det anførte om beskæftigelseskravet på 30 timer forudsættes det, at det ikke i sig selv vil vanskeliggøre fremtidig ansættelse af forskere.

SOS Racisme anfører, at det er godt, at der også kan gives opholds- og arbejdstilladelse til personer, der ansættes i jobs på ned til 30 timer om ugen.

Aalborg Universitet (AAU) er positivt stemt over for forslaget, om et lavere minimumskrav på 30 ugentlige timer i stedet for 37 for ansatte på beløbsordningen.

3F kan på ikke støtte en sænkelse af kravet til minimum 30 timers ugentlig arbejdstid for følgende erhvervsordninger: positivlisten, trainees, ordningen om særlige individuelle kvalifikationer, ansatte på boreskibe m.fl. og fodermester/driftsleder, da det dels kan være indgriben i overenskomsters aftaler om den ugentlige arbejdstid, og dels vil åbne en ladeport for at arbejdstimer der ligger ud over de 30 timer aflønnes sort. 3F mener, at det er besynderligt at hente arbejdskraft fra den anden ende af verden, hvis behovet ikke er en fuldtidsbeskæftiget. 3F anfører, at en sænkelse af den ugentlige arbejdstid til 30 timer for udlændinge på beløbsordningen under ingen omstændigheder må betyde en lavere udbetaling end den fastsatte beløbsgrænse. 3F har ingen bemærkninger til forslaget for hhv. forskere og nyuddannede kandidater eller ph.d.-uddannede.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig de generelle tilkendegivelser om forslaget om mere fleksible regler for arbejdstid.

11.1. Ved behandling af ansøgning om opholds- og arbejdstilladelsen samtidig tage stilling til, om udlændingen vil kunne gå ned i tid

Danmarks Tekniske Universitet (DTU) mener, at det er særdeles positivt, at der foreslås en fleksibel arbejdstid. Det kan overvejes, om SIRI allerede i forbindelse med behandlingen af arbejds- og opholdstilladelsen kan tage stilling til, om personen ville kunne gå ned i tid til minimum 30 timer ugentligt fremfor, at personen der ønsker at gå ned i tid skal ansøge om en ny tilladelse, før det kan effektueres. Det ville smidiggøre mulighederne for den udenlandske arbejdstager.

Copenhagen Business School (CBS) bemærker, at det kunne overvejes, om der ved indgivelse af ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse på en 37 timers ansættelse, allerede i den proces kan tages stilling til, om vedkommende ville kunne gå ned på minimum 30 timer ugentligt således, at der ikke skal indgives ny ansøgning, såfremt det eneste, der er ændret i selve ansættelsen er timetallet. CBS anfører i den forbindelse, at dette ville lette det administrative arbejde, der er i forbindelse med en sådan proces betydeligt.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration konkret skal tage stilling til, om den tilbudte ansættelse på nedsat tid er i overensstemmelse med kravet om sædvanlige løn og ansættelsesvilkår, hvorfor der skal indgives en ny ansøgning.

12. Forslag om et lavere og ensrettet selvforsørgelseskrav

12.1. Generelle bemærkninger til forslaget

Danske Universiteter mener, at forslaget er meget positivt, da det vil gøre det nemmere for både ansøger og arbejdsgiver at navigere mellem de forskellige ordninger.

Danmarks Tekniske Universitet (DTU) mener, at det er positivt med lavere og ensrettede forsørgelseskrav, da en ensretning alt andet lige vil gøre det nemmere for ansøgere og arbejdsgivere at navigere mellem de forskellige ordninger.

Copenhagen Business School (CBS) ser positivt på et lavere og mere ensrettet forsørgelseskrav, da det gør det nemmere for både ansøgeren og arbejdsgiveren at navigere i.

Syddansk Universitet (SDU) er enig i, at det er en god ide at forenkle dette, så reglerne bliver nemmere for arbejdsgiver og ansøgere at håndtere.

Aarhus Universitet (AU) medgiver, at der er et behov for en forenkling, men foreslår, at det ikke omtales som krav om "selvforsørgelse", da satsen i mange tilfælde ikke afspejler de faktiske omkostninger ved at bo i Danmark.

Aalborg Universitet (AAU) hilser en ensretning af forsørgelseskravene velkomment, hvilket vil gøre det lettere for både ansøger og arbejdsgiver at overskue kravene på tværs af de forskellige ordninger.

Danske Erhvervsakademier hilser reguleringen af indtægtsgrænserne velkomment, da det i princippet vil give mulighed for at tiltrække og fastholde flere studerende.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) er positiv over for at ensrette beløbet, men skeptisk ved, at der klart reguleres nedad og anfører i den forbindelse, at hvis målet blot er at forenkle, forekommer det mere hensigtsmæssigt at finde en mellemvej.

Akademikerne bakker op om forslaget.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig de generelle tilkendegivelser om forslaget om et lavere og ensrettet selvforsørgelseskrav.

13. Forslag om justering af reglerne om indgivelse af ansøgning om opholdstilladelse på erhvervs- og studieområdet m.v.

13.1. Generelle bemærkninger

Akademikerne bakker op om forslaget.

Aalborg Universitet (AAU) er positive over for forslaget.

Danmarks Tekniske Universitet (DTU) anfører, at det er positivt, at der efter en konkret vurdering kan tages hensyn til undskyldelige fejl, og hvis afvisning af ansøgning vil få uforholdsmæssige konsekvenser for ansøger eller dennes familie.

Copenhagen Business School (CBS) ser positivt på, at der indføres mulighed for at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i de sager, hvor en international arbejdstager umiddelbart ikke har en lovlig arbejds- og opholdstilladelse, i hver enkelt sag, konkret og individuelt vurderer, om der foreligger undskyldelige omstændigheder herfor, da det på denne måde sikres, at en udlænding ikke straks skal forlade landet, udelukkende på baggrund af en formalistisk praksis.

Syddansk Universitet (SDU) finder det positivt, at der kan foretages en konkret og individuel vurdering af, hvorvidt der foreligger undskyldelige omstændigheder, og om afvisning af en for sent indgivet ansøgning vil få uforholdsmæssige konsekvenser for ansøger eller pågældendes familie.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig de generelle tilkendegivelser om forslaget om en justering af reglerne om indgivelse af ansøgning om opholdstilladelse på erhvervs- og studieområdet mv.

14. Forslag om hjælp til arbejdsgivere, så de ikke uforvarende ansætter ulovlig arbejdskraft

14.1. Generelle bemærkninger

Aalborg Universitet (AAU) ser meget positivt på forslaget.

Syddansk Universitet (SDU) er meget positiv over for forslaget, der vil hjælpe arbejdsgiver i de situationer, hvor arbejdsgiver ikke er bekendt med, at en udlændings opholds- og arbejdstilladelse er inddraget eller der er givet afslag.

Akademikerne bakker op om forslaget.

DA og Lederne mener, at forslaget er et godt skridt i retning af at forhindre, at virksomheder uforvarende har illegale medarbejdere ansat.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) kan støtte dette i en overgangsperiode, mens de afventer en egentlig samkøring af registre, så skattekort slet ikke kan udstedes, hvis der ikke foreligger gyldig arbejdstilladelse.

3F anfører, at de omtalte myndigheders videregivelse af oplysninger uden samtykke til arbejdsgivere ifm. afslag på opholdstilladelse til en udlænding ligeledes bør tilgå SKAT, således at der ikke – som i dag – kan udskrives skattekort til udlændinge der ikke har lovligt ophold i Danmark.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig de generelle tilkendegivelser om forslaget om hjælp til arbejdsgivere, så de ikke uforvarende ansætter ulovlig arbejdskraft.

14.2. Hjælp til arbejdsgivere

DA og Lederne ønsker, at ministeriet be- eller afkræfter, om arbejdsgiveren i en række oplyste tilfælde orienteres.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal først og fremmest understrege, at det ved ansættelse af udenlandske statsborgere er arbejdsgiverenes ansvar at sikre, at udlændingen har ret til at arbejde. Samtidig ønsker regeringen at forbedre myndighedernes hjælp til arbejdsgivere, så de ikke uforvarende overtræder udlændingeloven ved beskæftigelse af udenlandsk arbejdskraft. Den foreslåedes ordning omfatter derfor tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke har kendskab til ophøret af udlændingens opholdsgrundlag, medmindre udlændingen selv orienterer arbejdsgiveren herom. Det drejer sig om situationer, hvor udlændingen er meddelt afslag på opholdstilladelse, men udlændingen har haft ret til at påbegynde et ansættelsesforhold, eller udlændingens opholdstilladelse, opholds- og arbejdstilladelse eller opholdskort er nægtet forlænget, er konstateret bortfaldet eller er inddraget. Forslaget omfatter også studerende og medfølgende ægtefæller.

14.3. Forskydning i tid mellem inddragelse og orientering af arbejdsgiveren

Danmark Tekniske Universitet (DTU) anfører, at vejledning af arbejdsgivere vil skærpe viden om rammer og muligheder til gavn for arbejdsgivere, Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) og andre myndigheder. DTU har tidligere efterlyst orientering fra SIRI i tilfælde af afslag/inddragelse af udlændingens opholds- og arbejdstilladelse, hvorfor det er særdeles positivt, at SIRI får pligt til af egen drift at orientere arbejdsgiver om inddragelse. DTU kan i den forbindelse pege på, at der kan være en tidsmæssig forskydning mellem inddragelse og orientering af arbejdsgiver, hvorfor DTU opfordrer til, at det ikke belastes arbejdsgiver, såfremt arbejdsgiver har reageret hurtigst muligt på orienteringen fra SIRI. DTU anfører endvidere, at de i den forbindelse efterlyser en koordineret indsats fra myndighedernes side i de situationer, hvor udlændingens opholds, opholds- og arbejdstilladelse og opholdskort inddrages som følge af eksempelvis en flytning af folkeregisteradresse, således personen bliver mindet om, at en konkret handling vil få en konsekvens for lovligt ophold/arbejde i Danmark.

Copenhagen Business School (CBS) anser en udvidelse i arbejdsgiverens adgang til at få oplysninger i forhold til eventuelle afslag på ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse til internationale arbejdstagere, kun kan være til stor nytte for den enkelte arbejdsgiver. CBS anfører i den forbindelse, at det faktum at Styrelsen for International Rekruttering og Integration med det nye forslag vil have pligt til at orientere den enkelte arbejdsgiver om afslaget samt begrundelsen, spare den enkelte arbejdsgiver for en række administrative ressourcer, da denne ikke længe af egen drift skal opsøge disse oplysninger. CBS understreger, at der rent tidsmæssigt kan være en forskydning mellem selve inddragelsen og orienteringen af arbejdsgiver, hvorfor CBS opfordrer til, at denne forskydning ikke lægges arbejdsgiver til last så længe den pågældende arbejdsgiver reagerer straks fra det tidspunkt denne orienteres af Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

AU foreslår at udvide formuleringen fra forårets lovforslag om bibeskæftigelse for forskere om, at SIRI proaktivt vejleder, før der politianmeldes, så dette er en hovedregel i forhold til international rekruttering.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at en arbejdsgiver for at ifalde straf skal have handlet uagtsomt. En arbejdsgiver, der ikke har handlet uagtsomt, ifalder ikke straf, uanset, at den ansatte har arbejdet ulovligt. Det skal

understreges, at arbejdsgivere alene vil blive orienteret om, at udlændingen ikke længere har ret til at arbejde og ikke om baggrunden herfor.

I forhold til spørgsmålet om politianmeldelse, skal Udlændinge- og Integrationsministeriet bemærke, at Folketinget den 1. juni 2018 vedtog lovforslag nr. L 141 af 7. februar 2018 om smidigere regler for bibeskæftigelse. Det fremgår af lovforslagets afsnit 3.1.2.4, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration generelt indfører en ny tilgang, således at styrelsen fremadrettet i størst muligt omfang vejleder i stedet for at politianmelde ved mindre førstegangsforsøelser. Det er forudsat, at den nye tilgang til politianmeldelse gælder generelt, dvs. inden for erhvervsområdet som helhed og både i relation til hoved- og bibeskæftigelse. Det er endvidere forudsat, at SIRI's nye tilgang til politianmeldelse både omfatter den udenlandske arbejdstager og dennes arbejdsgiver.

15. Forslag om grov uagtsomhed som skærpende omstændighed og skærpet bødeniveau ved forsætlig bistand ved ulovligt ophold eller arbejde

15.1. Generelle bemærkninger

Akademikerne bakker op om forslaget.

Danske Universiteter påpeger, at universiteterne generelt har et ønske om at efterleve reglerne i udlændingeloven, men grundet kompleksiteten i denne kan det være svært at undgå fejl i større organisationer, f.eks. universiteterne, som til stadighed får flere internationale medarbejdere og gæsteansatte. Danske Universiteter bemærker, at myndighederne via øget registersamkørsel har mulighed for at opdage forhold, som arbejdsgiverne kan have svært ved. Danske Universiteter foreslår derfor, at der tages højde for ovenstående i forbindelse med forslagene om grov uagtsomhed som skærpende omstændighed og skærpet bødeniveau.

Aalborg Universitet (AAU) ønsker og bestræber sig på at efterleve reglerne og undgå at ansætte ulovlig arbejdskraft, men peger samtidig på, at udlændingeloven er sammensat af mange forskellige ordninger med forskellige vilkår, som ofte undergår ændringer, og at den store kompleksitet medfører, at det kan være udfordrende helt at undgå fejl i en større organisation som AAU. AAU anfører, at myndighederne med en øget registersamkørsel har mulighed for at opdage forhold, som AAU som arbejdsgiver kan have svært ved at opdage, hvorfor AAU opfordrer til, at dette indgår som led i overvejelserne om en skærpet indsats.

Aarhus Universitet (AU) anfører, at mange ændringer af en kompleks lovgivning gør det svært at gardere sig mod lokale fejl i store organisationer med stadig flere internationale medarbejdere og gæster. AU anfører endvidere, at myndighederne med øget registersamkørsel i kontrolfunktionerne har muligheder for at opdage forhold, som arbejdsgivere kan have svært ved at opdage.

Copenhagen Business School (CBS) anfører, at CBS gør sit bedste for at efterleve udlændingelovens meget komplekse regler for brug af udenlandsk arbejdskraft for dermed at undgå at antage ulovlig arbejdskraft. CBS har ligeledes af erfaring optimeret sine processer bedst muligt for netop at undgå at falde i "huller". CBS anfører i den forbindelse, at det i en stor organisation og med en lovgivning med

mange forskellige ordninger alligevel kan være svært at gardere sig mod fejl, herunder særligt i en organisation med mange udenlandske studerende, ph.d'er, gæster, censorer og forskere. CBS anfører i den forbindelse, at dette bl.a. skyldes, at CBS ikke har den samme mulighed for at samkøre de forskellige registre, som myndighederne har, når de udøver deres kontrolfunktion, og at myndighederne således har mulighed for at opdage forhold, som CBS som arbejdsgiver kan have svært ved at opdage.

Danmarks Tekniske Universitet (DTU) anfører, at DTU ønsker at efterleve reglerne i udlændingeloven og undgå at beskæftige ulovlig arbejdskraft på alle niveauer. DTU forsøger at optimere sine processer bedst muligt med henblik på at undgå fejl. DTU anfører videre, at udlændingeloven er kompleks, og at loven undergår mange ændringer, hvorfor det er svært at gardere sig helt mod fejl i en stor organisation, og at myndighederne med øget registersamkørsel har muligheder for at opdage forhold, som DTU som arbejdsgiver kan have svært ved at opdage og forebygge. DTU opfordrer derfor til, at dette indgår som led i overvejelserne om en skærpet indsats.

Syddansk Universitet (SDU) anfører, at SDU ønsker at efterleve de mange ganske komplekse regler på området, og at universitetet anvender betydelige ressourcer i den forbindelse, men at det dog kan være vanskeligt helt at undgå fejl eller misforståelser af reglerne i en organisation af betydelig størrelse. SDU opfordrer til, at myndighederne har fokus på at vejlede virksomhederne i denne sammenhæng.

Den Danske Dommerforening anfører, at det er et politisk spørgsmål, om der som led i regeringens bestræbelse på at gøre det lettere for virksomhederne at få kvalificerede udlændinge til Danmark og forenkle en række af de eksisterende regler, skal ske en skærpelse af straffen for at beskæftige udlændinge uden arbejdstilladelse og bistå dem med ulovligt arbejde. Dommerforeningen noterer sig, at fastsættelsen af straffen fortsat beror på domstolenes konkrete vurdering af samtlige omstændigheder i den enkelte sag.

3F anfører, at der i dag ikke nødvendigvis er proportionalitet mellem overtrædelse og straf, hvilket der bør være. 3F anfører, at den ønskede justering primært er af teknisk karakter og giver god mening med henblik på at nedbringe unødvendig administration samt smidiggøre virksomhedernes og medarbejdernes beskæftigelse under ordningerne. 3F ønsker at understrege, at der ikke er tale om en administrativ lettelse, men alene tale om en strafnedsættelse.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) anfører, at når man sammenholder mulig fortjeneste, opdagelsesrisiko og bødeniveau, er der ikke med lovforslaget opnået et niveau, der for alvor har præventiv virkning.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig de generelle tilkendegivelser om forslaget.

Ministeriet skal bemærke, at regeringen (Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti) og Dansk Folkeparti med aftalen om finansloven for 2018 er enige om, at det er uacceptabelt, at nogle arbejdsgivere ansætter udlændinge

uden ret til at arbejde. Aftalepartierne er på den baggrund enige om bl.a. at øge bøderne overfor de arbejdsgivere, der ansætter ulovlig arbejdskraft, når der foreligger skærpende omstændigheder. Med forslaget om et skærpet bødeniveau sendes et klart signal om, at der skal slås hårdere ned på de arbejdsgivere, der misbruger reglerne og forsætligt eller groft uagtsomt ansætter ulovlig udenlandsk arbejdskraft, samtidig med at det skærpede niveau ikke er uproportionalt eller uforholdsmæssigt højt sammenlignet med strafniveauet for andre lovovertrædelser. Samtidig forbedres myndighedernes hjælp til arbejdsgiverne, så de ikke uforvarende ansætter ulovlig arbejdskraft, jf. lovforslagets afsnit 2.11.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne i lovforslagets afsnit 2.12 og 2.13.

15.2. Grov uagtsomhed som skærpende omstændighed

Danske Universiteter og Copenhagen Business School (CBS) ønsker oplyst og tydeliggjort, hvilke typer af overtrædelser der falder inden for definitionen af grov uagtsomhed.

Aarhus Universitet (AU) ønsker, at der indføres en bagatelgrænse for groft uagtsomme overtrædelser, hvis forslaget gennemføres.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil henvise til lovforslagets afsnit 2.12.2, hvoraf det bl.a. fremgår, at uagtsomhed som udgangspunkt er en bebrejdesværdig adfærd. Det er tilfælde, hvor det kan bebrejdes en person, at pågældende handlede eller forholdt sig passiv på en given måde. Det skal kunne lægges personen til last, at der er udvist forhold, der kunne og burde være undgået, f.eks. ved bedre iagttagelse, mere omtanke eller fremskaffelse af oplysninger. Principielt må domfældelse for uagtsomhed forudsætte, at retten kan forestille sig en anden handling eller undladelse, som lå inden for tiltaltes muligheder og forventes af pågældende. Det foreslås, at grov uagtsomhed fremover skal udgøre en skærpende omstændighed. Forskellen mellem simpel og grov uagtsomhed er alene en gradsforskel, og afgrænsningen heraf skal ske gennem domstolenes praksis.

16. Forslag om smidigere regler for bibeskæftigelse for visse udlændinge med særlige individuelle kvalifikationer

16.1. Generelle bemærkninger til forslaget

Danske Ensembler, Orkestre og Operainstitutioner (DEOO) og Dansk Teater ser positivt på regeringens forslag om, at udlændinge med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 6, på baggrund af deres særlige individuelle kvalifikationer som udøvende og/eller skabende kunstnere med lovforslaget bliver fritaget for arbejdstilladelse til bibeskæftigelse.

Danske Ensembler, Orkestre og Operainstitutioner (DEOO) og Dansk Teater er enige i ændringsforslagets betragtning om, at det kan svække Danmarks mulighed for at tiltrække kunstneriske talenter, at der skal søges arbejdstilladelse hver gang, der skal udføres bibeskæftigelse, og at der både i musik og scenekunstbranchen kan være behov for med kort varsel at kunne udføre bibeskæftigelse af ofte kortere varighed, og at dette fx kan dreje sig om en anerkendt instruktør, der giver en masterclass, mens vedkommende er i Danmark for at instruere en teaterforestil-

ling, eller en musiker der er i landet med tilsvarende opgaver og muligheder. DE-OO og Dansk Teater angiver i den forbindelse, at lovforslaget på den måde medvirker til at give flere aktører mulighed for at erfare og opnå læring og videndeling af de kunstneriske kapaciteter, vi formår at tiltrække til Danmark, og at fjernelse af bureaukratiet om bibeskæftigelse gør danske teatre og orkestre mere attraktive som arbejdspladser for udenlandske medarbejdere, hvilket umiddelbart skønnes at opfylde branchens behov for fleksibilitet for de berørte medarbejdere. DE-OO og Dansk Teater anfører endvidere, at lempeligere og mere smidige bureaukratiske strukturer i en globaliseret verden vil kunne være med til at sikre en øget grad af erfaringsudveksling, videndeling og udveksling af kunstneriske talenter på tværs af landegrænser, som kan sikre udviklingen af et fortsat højt scenekunstnerisk og musisk niveau i Danmark.

Danmarks Idrætsforbund (DIF) noterer sig med glæde, at man med lovforslaget fritager udenlandske professionelle idrætsudøvere eller idrætstrænere med opholdstilladelse for kravet om at søge arbejdstilladelse ved bibeskæftigelse, så længe der er en sammenhæng med hovedbeskæftigelsen. DIF er tilfredse med, at der ikke stilles krav om minimum eller maksimum timetal, løn eller ansættelsesvilkår i forhold til bibeskæftigelsen. Endelig noterer DIF sig med tilfredshed, at det i fremtiden bliver muligt at udføre bibeskæftigelse hos hovedarbejdsgiverens sponsorerer o.l., uanset arbejdets karakter. Samlet set vil lovforslaget styrke rammerne for den professionelle idræt i Danmark, og DIF støtter derfor forslaget.

Dansk Artist Forbund bifalder overordnet forslaget om at give udlændinge med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 6, på baggrund af deres særlige individuelle kvalifikationer som udøvende og/eller skabende kunstnere fritagelse for arbejdstilladelse til bibeskæftigelse.

SOS Racisme synes, at det er fint, at udøvende kunstnere og idrætsfolk med en arbejdstilladelse til en ansættelse i Danmark, kan få lov at arbejde i bijob inden for samme arbejdsområde, uden det er nødvendigt for dem med en ny arbejdstilladelse eller anden besværlig procedure, da dette muliggør bl.a. at de kan vikariere ved sygdom, eller gæsteoptræde, træne eller undervise andre eller spille med i en match eller kamp.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) finder det afgørende, at forslaget, som beskrevet, begrænses til udøvende og/eller skabende kunstnere samt idrætsudøvere eller idrætstrænere, og ikke for restgruppen af øvrige udlændinge med særlige individuelle kvalifikationer efter § 9 a, stk. 2, nr. 6, da dette vil kunne åbne for en række af vidt forskellige jobtyper.

Dansk Musiker Forbund er positiv overfor forslaget, idet de især har bemærket, at det foreslås, at udenlandske udøvende og skabende kunstnere, der allerede har en arbejdstilladelse på baggrund af udlændingens særlige individuelle kvalifikationer får tilladelse til bibeskæftigelse uden forudgående ansøgning på samme vilkår som bl.a. forskere, når der er tale om bibeskæftigelse, der har sammenhæng med hovedbeskæftigelsen. Dansk Musiker Forbund anfører også, at kan der ikke opnås tilslutning til lovforslaget i sin helhed hos regeringens støttepartier, opfordrer

Dansk Musiker Forbund til, at lovforslaget deles op, således at punkterne vedrørende bibeskæftigelse, som de formoder der er ret bred tilslutning til, kan vedtages.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig de generelle tilkendegivelser om forslaget om smidigere regler for bibeskæftigelse for visse udlændinge med særlige individuelle kvalifikationer.

16.2. Ordningen "særlige individuelle kvalifikationer"

Dansk Artist Forbund foreslår, at kategorien: "Artister der optræder indenfor cirkusgenrerne" bliver tilføjet i lovforslagets eksempler på, hvilke stillingskategorier som gruppen udøvende og/eller skabende kunstnere bl.a. omfatter.

3F finder det yderst besynderligt, at regeringen fremadrettet vil operere med en så løs og uafgrænset formulering som "særlige individuelle kvalifikationer i øvrigt". 3F kan i sagens natur ikke støtte en sådan formulering, da den åbner op for alle mulige former for kreative løsninger.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at der med lovforslaget ikke lægges op til at ændre betingelserne for at få opholdstilladelse på baggrund af "særlige individuelle kvalifikationer". En udlænding med særlige individuelle kvalifikationer vil således fortsat være karakteriseret ved at besidde egenskaber, der er så tæt knyttet til udlændingen som person, at andre ikke umiddelbart vil kunne varetage det arbejde, som udlændingen er tilbudt.

Der lægges med lovforslaget op til, at adgangen til at få opholdstilladelse på baggrund af særlige individuelle kvalifikationer udskilles af udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 6, og fremadrettet reguleres i særskilte bestemmelser, jf. herved de foreslåede bestemmelser i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 7, litra a, om udøvende og skabende kunstnere, litra b om professionelle idrætsudøvere og idrætstrænere og litra c om særlige individuelle kvalifikationer i øvrigt. Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget om, at udlændinge med opholdstilladelse på baggrund af deres særlige individuelle kvalifikationer som udøvende og/eller skabende kunstnere og som professionelle idrætsudøvere eller idrætstrænere fremadrettet skal fritages for at søge om arbejdstilladelse til bibeskæftigelse, hvis der er sammenhæng mellem hoved- og bibeskæftigelse.

16.3. Udlænding på beløbsordningen bør omfattes af undtagelsen

Aalborg Universitet (AAU) er positive over for forslaget, men ønsker samtidig at gøre opmærksom på, at der er behov for yderligere smidiggørelse af reglerne om bibeskæftigelse. AAU har et tæt samarbejde med erhvervslivet og benytter ofte ansatte i private virksomheder som gæsteundervisere, censorer eller anden form for deltids-ansættelse. AAU anfører i den forbindelse, at en international medarbejder på beløbsordningen tilknyttet en privat virksomhed fortsat skal ansøge om en særskilt bibeskæftigelsestilladelse, gør det mindre fleksibelt for AAU at drage gavn af disse personer, ligesom der benyttes uhensigtsmæssige mange ressourcer i den henseende. AAU opfordrer derfor til, at dette indgår som led i overvejelserne om smidigere regler for bibeskæftigelse.

Danmarks Tekniske Universitet (DTU) er positive over for forslaget. DTU peger i den forbindelse på, at der fortsat er et behov for smidigere regler for bibeskæftigelse for udlændinge på beløbsordningen, og at forskere ansat i en virksomhed med en beløbsordningstilladelse fortsat skal søge om en særskilt tilladelse til bibeskæftigelse før denne eksempelvis kan fungere som censor på et universitet, hvilket er en u hensigtsmæssig brug af resurser henset til, at personen bidrager uddannelsessystemet og dermed til samfundet.

Copenhagen Business School (CBS) ser positivt på forslaget, men henviser til, at der fortsat savnes smidigere regler for fx industriforskere ansat i de store danske virksomheder på eksempelvis beløbsordningen, da disse skal kunne varetage særskilte opgaver på CBS i deres virke som gæsteforelæser, censor mv. stadig søge om særskilt tilladelse hertil. CBS kan ikke umiddelbart se, at denne gruppe ikke skulle kunne tildeles en lignende lettere og mere smidig adgang til at udføre bibeskæftigelse, da deres bibeskæftigelse på samme måde til hver en tid vil hænge sammen med deres hovedbeskæftigelse.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at regeringen i foråret 2018 fremsatte et lovforslag (lovforslag nr. L 141 af 7. februar 2018), der skulle gøre det mere fleksibelt for alle udlændinge med opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse, herunder på beløbsordningen, at udføre bibeskæftigelse ved siden af deres hovedbeskæftigelse. Det var der ikke politisk flertal for, og det blev derfor kun udlændinge med opholdstilladelse som forskere, gæsteforskere og ph.d.-studerende, der fik en smidigere adgang til at udføre bibeskæftigelse med sammenhæng til hovedbeskæftigelsen. Regeringen ønsker fortsat, at alle udenlandske arbejdstagere får en lettere og mere smidig adgang til at udføre bibeskæftigelse.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal i den forbindelse henviser til lovforslagets afsnit 2.14.2.

17. Forslag om afbureaukratisering for landbrugspraktikanter

17.2. Forslag om afbureaukratisering for landbrugspraktikanter

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) bemærker, at i lovforslaget, som har været sendt i høring, er forslaget om afbureaukratisering for landbrugspraktikanter udgået. GLS-A mener, at de særlige regler, som gælder for landbrugspraktikanter, er udtryk for usaglig forskelsbehandling, og at lovgiverne burde beslutte en ændring af reglerne for landbrugspraktikanter, således at disse ligestilles med praktikanter inden for andre erhverv.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal bemærke, at lovforslaget har til formål at udmønte de dele af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, som kræver ændring af udlændingeloven. Forslaget om afbureaukratisering for landbrugspraktikanter kan udmøntes ved en bekendtgørelsesændring og er derfor ikke omfattet af lovforslaget.

18. Kontrol

18.1. Generelle bemærkninger

Akademikerne ser gerne, at der afsættes flere midler til at kontrollere landets arbejdsgivere, så man fremadrettet undgår sager om løndumping.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig den generelle tilkendegivelse.

18.2. Kontrolforslag

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) anfører, at der er behov for at sikre, at beløbsordningens minimumsløn betales for et timetal svarende til den danske norm for fuld tid på 37 timer pr. uge, og at der i dag ikke bliver ført den nødvendige kontrol med timetallet. FH påpeger i den forbindelse, at timetallet er et gennemgående element i sager om social dumping. FH foreslår, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration tildeles hjemmel til at kontrollere den faktiske arbejdstid, fx ved at se på log-in tider på pc'ere, mobiltelefoner, alarmsystemer mv.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) foreslår også, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration og SKAT tildeles hjemmel til at sikre, at den løn som indbetales til en dansk bankkonto er korrekt, og at der betales behørig skat heraf.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) foreslår videre, at der foretages en gennemgang af gældende regelsæt med henblik på at effektivisere interne sagsgange mellem forskellige myndigheder til gavn for virksomhederne.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration fører kontrol for at forebygge og bekæmpe brud på reglerne på erhvervs- og studieområdet. Styrelsen fører bl.a. kontrol med, om der arbejdes i strid med betingelserne for den meddelte tilladelse eller uden fornøden tilladelse, hvilket som udgangspunkt sker ved at registersamkøre styrelsens sagsbehandlingssystem med indkomstregistret. Herved kontrolleres bl.a., om de indberettede oplysninger, om løn svarer til det lønkrav, som en tilladelse er baseret på. Styrelsen kan også efter en konkret vurdering bede om bankoplysninger til brug for vurdering af, om lønkravet er overholdt.

Det kan videre bemærkes, at styrelsen også benytter registersamkøring til kontrol af arbejdstimer. Da kontrollen er baseret på indberettede oplysninger, kan registersamkøring dog ikke finde tilfælde, hvor det indberettede timeantal ikke er udtryk for den faktiske arbejdstid.

Styrelsen deltager desuden i udgående kontrol ved uanmeldte virksomhedsbesøg i samarbejde med politiet, Skattestyrelsen og Arbejdstilsynet primært i regi af indsatsen mod social dumping. Det er politiet, der har kompetencen til udgående kontrol, og styrelsen deltager kun i de aktioner, hvor politiet deltager.

Endvidere foretager styrelsen særlige kontrolindsatser, som håndterer systematiske og bevidste omgørelser af opholdsordningerne. Her anvendes kombinationer af

kontrolmetoder, fx myndighedssamarbejde, kontrolaktioner, analyse og sagsbehandling. Disse indsatser bruges i grupper af sager med fokus på overtrædelser af grov karakter, fx menneskehandel til tvangsarbejde eller anden systematisk udnyttelse af sårbare mennesker.

19. Øvrige

19.1. Overgangsordninger

Aarhus Universitet (AU) anfører, at der i lovforslaget lægges op til forskellige overgangsordninger, men opfordrer til en ensartet overgang, og at ændringerne så vidt muligt også gælder eksisterende tilladelser, da der ellers vil skulle administreres efter mange forskellige regelsæt.

Danmarks Tekniske Universitet (DTU) bemærker, at det er meget vigtigt, at der sikres smidige og klare overgangsregler i forbindelse med ændringerne i udlændingeloven. DTU vil kraftigt opfordre til, at ændringerne også gælder for eksisterende tilladelser i videst muligt omfang, således arbejdsgiverne ikke pålægges unødigt administration mellem to regelsæt.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det med lovforslaget foreslås, at loven træder i kraft den 1. juni 2019. Udlændinge, der den 1. juni 2019 allerede har opholdstilladelse, og som ønsker at blive omfattet af de foreslåede nye regler, henvises til at indgive en ny ansøgning om opholdstilladelse.

19.2. Sagsbehandlingstid

Finansektorens Arbejdsgiverforening (FA) gør opmærksom på, at sagsbehandlingstiderne kan vokse særligt omkring studiestart (august og januar). Sagsbehandlingstiden bliver særlig vigtig, når der indføres en top-30-liste over lande, som kan ændre sig på grund af eksterne faktorer. Derfor opfordrer FA til, at der er tilstrækkelige administrative ressourcer tilgængelige til sagsbehandlingen af opholdstilladelser.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at sagsbehandlingen på erhvervs- og studieområdet er gebyrfinansieret. Der tilstræbes fuld omkostningsdækning i overensstemmelse med Budgetvejledningens retningslinjer for fastsættelse af afgifter og gebyrer. Som følge heraf tilpasser Styrelsen for International Rekruttering og Integration løbende ressourcerne svarende til forventningerne til antallet af ansøgninger. Hvis forslaget om en ny landespecifik beløbsordning vedtages i Folketinget, vil styrelsen tilsvarende tilpasse ressourcerne i forhold til den forventede effekt af lovforslaget.

Endvidere skal det bemærkes, at styrelsen på de fleste sagsområder, herunder erhvervsområdet, har fastsat servicemål, dvs. maksimale frister for, hvor lang tid en ansøger må forvente at skulle vente på en afgørelse. Servicemålet regnes fra tidspunktet for ansøgningens indgivelse til ansøgningen er afgjort. Disse servicemål vil også gælde for ansøgninger omfattet af lovforslaget.

19.3. Vurdering af sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår

SOS Racisme anfører, at det er i arbejdstagernes såvel som i samfundets interesse, at den udenlandske arbejdskraft har ordnede forhold og et godt arbejdsmiljø. Det anføres videre, at fagbevægelsen ofte udtrykker bekymring for, om udenlandsk arbejdskraft kan komme til at trykke lønnen, udhule arbejdsvilkårene eller føre til en svækkelse af sikkerheden i arbejdsmiljøet, og om den udenlandske arbejdskraft bliver snydt. Det anføres, at der gennem årene har været tilfælde, hvor udenlandsk arbejdskraft er blevet groft udnyttet, underbetalt, ikke haft ordentlige bolig- og sanitære forhold, haft arbejdsuger på over 60 timer, ikke har fået lønnen udbetalt, at arbejdsmiljøreglerne ikke er blevet overholdt, at de ikke har fået den nødvendige undervisning på et sprog, de forstod, i arbejdsmiljø og sikkerhedsprocedurer, eller ikke har fået og blevet instrueret i de korrekte værnemidler. SOS Racisme synes derfor ikke, at det er tilstrækkeligt, at det er SIRI, der skal forhåndsvurdere et ansættelsesforhold mht. om løn- og ansættelsesvilkårene er sædvanlige, men at det burde være den relevante fagforening, der forlods og inden for en kort tidsfrist vurderede ansættelsesforholdet. For virksomheder, hvor der tidligere har været svigt eller problemer med lønudbetalinger til udlændinge, bør fagforeningen endvidere kontrollere, at arbejdstagerne rent faktisk får den løn udbetalt, de er berettiget til. Det anføres også, at man må forvente at væsentligt færre udenlandske arbejdstagere end aktuelt bliver medlem af fagforening og A-kasse, da de nye optjeningsprincipper udelukker denne gruppe fra at få dagpenge mv. i mange år, hvorfor regeringen har givet sig selv et benspænd for rekruttering af udenlandske arbejdskraft. Det foreslås, at staten betaler fagforeningerne for udførelsen af arbejdet med forhåndsvurdering af ansættelsesforholdene, og at fagforeningen gennem fremmøde på arbejdspladsen eller på anden vis kan kontakte de enkelte lønmodtagere for at tjekke at de reelt får udbetalt den rigtige løn, og give Arbejdstilsynet et tip, hvis arbejdsmiljøforholdene skønnes ulovlige.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at når Styrelsen for International Rekruttering og Integration modtager en ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse, ser de i første omgang på, hvad der står i ansættelseskontrakten. Herefter foretager styrelsen en konkret og individuel vurdering af, hvordan lønnen matcher stillingen og udlændingens anciennitet. I vurderingen indgår bl.a. DA's lønstatistik. Derudover ser styrelsen bl.a. også på, om virksomheden er omfattet af en overenskomst. I tvivlstilfælde kan styrelsen kontakte den relevante brancheorganisation eller de regionale arbejdsmarkedsråd og bede om deres vurdering af, hvorvidt løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige.

19.4. Præciseringer i lovforslaget

Udlændingenævnet har henledt opmærksomheden på, at der ikke skal betales gebyr for at få behandlet en klage i Udlændingenævnet over en afgørelse om inddragelse af en opholdstilladelse, som Styrelsen for International Rekruttering og Integration har truffet i første instans eller over en afgørelse om inddragelse af en certificering, som Styrelsen for International Rekruttering og Integration har truffet i første instans. Udlændingenævnet har videre forslag til præcisering af lovforslagets overgangsbestemmelser.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at lovforslaget er rettet til i overensstemmelse med Udlændingenævnets bemærkninger.