

Ministeriet for flygtninge Indvandrere og
Integration
Udlændigelovkontoret

Lovforslag om rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

17. marts 2008
JBP/SEM

Dansk Arbejdsgiverforening har følgende bemærkninger til det udkast til lovforslag om ændring af udlændingeloven (Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft), som Integrationsministeriet sendte i høring den 12. marts 2008 (j.nr. 2007/4009-71): til høring.

2008-03-17 høringssvar
udlændingeloven.doc

Lovforslaget vil efter DA's opfattelse gøre det lettere for virksomhederne at få adgang til at tiltrække kvalificeret arbejdskraft fra udlandet. Initiativet vil være et skridt, der kan give et hurtigt og værdifuldt bidrag til arbejdsstyrken, således at mulighederne for at holde fast i opsvinget øges.

Lovforslagets initiativer er udtryk for en offensiv udvikling af det danske arbejdsmarked, så Danmark kan drage fordel af de muligheder et stadig mere åbent globalt arbejdsmarked giver.

Generel bemyndigelse til løbende at justere i adgangskriterierne i de forskellige adgangsveje

Lovforslaget indeholder en bemyndigelse til integrationsministeren til løbende at foretage justeringer i de forskellige adgangsveje. Det er helt afgørende, at sådanne justeringer, forinden de foretages, bliver drøftet med arbejdsmarkedets parter med henblik på at sikre, at eventuelle justeringer er i overensstemmelse med arbejdsmarkedets behov.

Særligt om anvendelsen i lovforslaget af begreber om løn- og ansættelsesforhold på det danske arbejdsmarked

Det er centralt, at den ønskede indvandring af arbejdskraft fra 3. lande ikke bliver et konfliktområde på det danske arbejdsmarked. I forbindelse med udvidelsen af EU har den såkaldte "Øst-aftale" medvirket til at sikre, at arbejdskraften fra disse lande kunne virke på vilkår, som var i overensstemmelse med de grundlæggende principper på det danske arbejdsmarked.

Det er afgørende, at man ved udmøntning af jobplanen i lovforslag og i de efterfølgende administrative regelsæt lægger Østafतालens model for og fortolkning af løn- og ansættelsesvilkår til grund.

Denne model bygger til forskel på reglerne i de gældende jobkort- og green-card-ordninger på en forståelse for den balance mellem henholdsvis lønmodtager- og virksomhedsinteresser, som det danske overenskomsts-system er udtryk for på forskellige områder af arbejdsmarkedet.

Udvidet Green Card ordning

Side 2

Forslaget om at udvide Green Card ordningen er et væsentligt og nødvendigt skridt i retning af at åbne det danske arbejdsmarked for arbejdstagere fra tredjelande.

På det foreliggende grundlag er det ikke muligt fuldt ud at vurdere den foreslåede pointmodel, da den ikke er detaljeret beskrevet.

Det er af afgørende betydning, at det danske arbejdsmarked bliver åbnet for kvalificerede arbejdstagere, dvs. arbejdstagere som har en uddannelse på bachelor-niveau. Denne type arbejdskraft skal med en uddannelse fra et relevant universitet med de rette sprogkvalifikationer evt. suppleret af arbejds erfaring kunne få opholdstilladelse i Danmark.

I den forbindelse giver det anledning til bekymring, at **forsørgelseskravet er sat så højt**. Især unge nyuddannede vil kunne have svært ved at honorere et beløb svarende til 12 måneder på starthjælp. Der er ingen tvivl om, at en så høj beløbsgrænse vil være en reel barriere for tilgang af den ønskede arbejdskraft. Det anbefales derfor, at beløbet bliver sat ned.

Lovforslaget indeholder ikke anvisninger på, hvorledes den jobsøgende skal kunne bevise, at pågældende lever op til forsørgelseskravet. Det er helt afgørende, at det bliver muligt at honorere kravet på en ubureaukratisk måde.

Henvisningen til relevante sprog i lovforslaget forudsættes ikke at være udtømmende, idet europæiske hovedsprog som fransk og spansk ikke er nævnt, ligesom eksempelvis asiatiske hovedsprog heller ikke er nævnt. For virksomheder på det globale marked er kendskab til visse asiatiske hovedsprog mere relevante end f.eks. kendskab til tysk.

Beløbsgrænse for opholds- og arbejdstilladelse

Med henblik på at øge tilgangen af kvalificeret arbejdskraft er det positivt, at den nuværende beløbsgrænse på 450.000 kr. nedsættes til 375.000 kr.

Det er afgørende for en enkel administration af ordningen i virksomhederne, at der nu i lovforslagets bemærkninger sker en tydeliggørelse af, hvordan indkomstbegrebet nærmere skal forstås og at beløbet fastholdes som et rundt beløb. Et fast rundt beløb, der gælder for en længere periode, vil være betydeligt lettere at kommunikere og synliggøre over for udenlandske arbejdstagere, der påtænker at arbejde i Danmark.

I den forbindelse er det positivt at der sker en højere grad af ligestilling mellem de forskellige typer af aflønningsmodeller end det er tilfældet i dag. Efter forslaget vil man ligestille de såkaldte "bruttolønsordninger" med de aflønningsordninger som gælder på andre dele af arbejdsmarkedet. Lovforslaget slår utvetydigt fast, at brutto-indbetalingen, dvs. såvel lønmodtager som arbejdsgiverbidraget, til en arbejdsmarkedspension medregnes ved opgørelsen af den enkelte udlændiges lønindkomst. Det svarer til ansatte på bruttolønsordninger, hvor den enkelte selv foretager indbetaling af hele pensionsbidraget.

Positivlisten

Det er helt afgørende, at positivlisten udformes på grundlag af de behov arbejdsmarkedet har for arbejdskraft. Det er derfor positivt, at den såkaldte positivliste fastsættes på grundlag af en systematisk overvågning af arbejdsmarkedet i beskæftigelsesregionerne.

Det forventes i den forbindelse, at positivlisten umiddelbart efter en eventuel vedtagelse af lovforslaget justeres, således at positivlisten umiddelbart suppleres med alle relevante bachelor og MVU-uddannelser.

Side 3

Koncernopholdstilladelse

En lettere adgang for virksomheder i Danmark til at udveksle arbejdstagere med en udenlandsk del af virksomheden er et nødvendigt og positivt tiltag.

Det er helt afgørende for en smidig administration, at der etableres en forhåndsgodkendelsesordning for overenskomstdækkede virksomheder, således at den løbende sagsbehandling herefter kun gælder den enkelte arbejdstagers forhold.

Det er ligeledes afgørende, således som det fremgår af lovforslaget, at koncernopholdstilladelse for den enkelte medarbejder gælder for 3 år med mulighed løbende ind- og udrejse i Danmark.

Det fremgår af lovforslagets bemærkninger (side 45) at der ikke stilles krav om uddannelsesmæssige kvalifikationer på et bestemt niveau for at en arbejdstager kan få en koncernopholdstilladelse. Det lægges derfor til grund, at bestemmelsen skal forstås således, at det er alle typer 3-lands arbejdstagere - ufaglærte, faglærte og højere uddannede, som kan anvende koncernopholdstilladelsen, når sigtet er udviklingsmæssigt, uddannelsesmæssigt eller projektmæssigt.

Efter DA's opfattelse bør det tydeliggøres i lovforslagets bemærkninger (nederst side 21), hvordan et rimeligt forhold mellem antallet af udlændinge med koncernopholdstilladelse og hvor mange fastansatte, der er i det herværende selskab, skal forstås.

Bøder til arbejdsgivere

Efter forslaget vil en arbejdsgiver kunne ifalde bødestraf, hvis arbejdsgiveren ansætter en udlænding, som ikke inden 30 dage har indgivet ansøgning om fornyelse af opholdstilladelsen til myndighederne.

Hvis denne regel ikke skal virke som en reel barriere for ansættelse af kvalificeret arbejdskraft fra 3. lande, bør det fremgå klart, hvilke krav der stilles til en arbejdsgiver i denne situation, herunder om arbejdsgiveren skal kræve en eller anden form for dokumentation fra medarbejderen.

Gennemsigtighed

Lovforslaget indeholder et forslag til etablering af et nøgletalssystem, som kan medvirke til at skabe overblik over antallet af udlændinge på det danske arbejdsmarked m.v. Det er imidlertid en forudsætning for det danske aftalesystems virkemåde, at arbejdsmarkedets parter har adgang til oplysninger om, hvor mange udlændinge, som befinder sig i Danmark og hvor de er ansat.

Dette element synes lovforslaget ikke at indeholde, og dermed øges vanskelighederne for arbejdsmarkedets parter med at sikre grundprincipperne i den danske arbejdsmarkedsmodel. Dermed får parterne sværere ved at sikre, at der ikke sker omgåelse af reglerne for ansættelse af udenlandsk arbejdskraft i Danmark.

Andre bestemmelser

Side 4

Det er positivt, at der indføres et konkret servicemål – aktuelt på 30 dage – for behandling af ansøgninger om opholdstilladelser som led i beskæftigelse, således at der sikres virksomhederne en enkel og smidig administration.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Steen Müntzberg