

MINISTERIET FOR FLYGTNINGE
INDVANDRERE OG INTEGRATION



NOTAT

Dato: 10. april 2008
Kontor: Udlændingelovs-
kontoret
J.nr.: 2007/4009-71
Sagsbeh.: ATO
Fil-navn: Høringsnotat – L 132

Notat om de indkomne høringssvar vedrørende lovforslag nr. L 132 om ændring af udlændingeloven (Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.)

1. Indledning

Integrationsministeriet sendte den 12. marts 2008 udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.), lovforslag nr. L 132, i høring til en række myndigheder og organisationer med frist for bemærkninger mandag den 17. marts 2008, kl. 10.00.

Følgende myndigheder og organisationer har pr. 2. april 2008 afgivet skriftlige bemærkninger til lovforslaget:

Akademikernes Centralorganisation, Amnesty International, Danmarks Rederiforening, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Byggeri, Dansk Erhverv, Danske Universiteter, Dansk Industri, Dansk Røde Kors, Finansrådet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Foreningen af Statsforvaltningsdirektører, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), HK/Danmark, Håndværksrådet, KL, Kristelig Fagbevægelse, Landbrugsraadet, Landsorganisationen i Danmark, Rigsadvokaten, Rigspolitiet, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Sundhedskartellet, Syddansk Universitet og Aarhus Universitet.

Følgende hørte myndigheder og organisationer har oplyst, at de ikke har bemærkninger til lovforslaget:

Advokatrådet, Børnerådet, Centralorganisationernes Fællesudvalg CFU, Den Almindelige Danske Lægeforening, Domstolsstyrelsen, Flygtningenævnet, Institut for Menneskerettigheder, Ledernes Hovedorganisation, Politiforbundet i Danmark og Præsidenten for Vestre Landsret.

Følgende hørte myndigheder og organisationer har pr. dags dato (endnu) ikke afgivet bemærkninger til lovforslaget:

BARD – Board of Airline Representatives in Denmark, Beskæftigelsesrådet, Bygge-, Anlægs- og Trækartellet, Dansk Flygtningehjælp, Dansk Landbrug, Dansk Psykolog Forening, Dansk Retspolitisk Forening, Dansk Socialrådgiverforening, Danske Regioner, Datatilsynet, Den Danske Dommerforening, Den Danske Europabevægelse, Det Centrale Handicapråd,

Dokumentations- og Rådgivningscentret om Racediskrimination, 3 F, Foreningen af Offentlige Anklagere, Foreningen af Statsforvaltningsjurister, Foreningen af Udlændingeretsadvokater, Færøernes Landsstyre, Grønlands Landsstyre, Handel, Transport og Serviceerhvervene, HK/Kommunal, HK/Privat, Højskolernes Sekretariat, Kristelig Arbejdsgiverforening, Københavns Byret, Landsforeningen af Polio-, Trafik- og Ulykkesskadede, Mellemfolkeligt Samvirke, Præsidenten for Østre Landsret, Red Barnet, Retslægerådet, Retssikkerhedsfonden, Retten i Aalborg, Retten i Odense, Retten i Roskilde, Retten i Århus, Rådet for Etniske Minoriteter, SAS head Office, Sø- og Handelsretten, Trafikselskabet Movia, UNHCR og Ægteskab uden grænser.

I det følgende gengives hovedindholdet af de modtagne høringssvar med hensyn til forslagene i det fremsatte lovforslag og Integrationsministeriets bemærkninger hertil. Bemærkninger af generel politisk karakter samt forslag og bemærkninger, der ikke vedrører de fremsatte forslag, er således ikke medtaget. Integrationsministeriet kan for en fuldstændig gennemgang af samtlige indsendte synspunkter henvise til høringssvarene, som er sendt til Folketingets Udvalg for Udlændinge- og Integrationspolitik den 28. marts 2008.

Det fremsatte lovforslag indeholder et forslag om på visse betingelser at fritage udenlandsk kabinepersonale på danske fly for arbejdstilladelse. Dette forslag var ikke med i den udgave af lovforslaget, der blev sendt i høring den 12. marts 2008, da beslutningen om at fremsætte forslaget blev truffet efter, at udkast til lovforslag var sendt til høringsparterne.

2. Generelle bemærkninger

2.1. Høringsfristen

Flere af høringsparterne har tilkendegivet, at høringsfristen har været for kort, og at det derfor ikke har været muligt at lave en tilbundsgående vurdering af udkastet til lovforslag.

Integrationsministeriet skal hertil samlet bemærke, at høringsfristen blev fastsat således, at modtagne høringssvar og høringsnotat kunne sendes til Folketinget inden 1. behandlingen af lovforslaget, men at høringssvar, der er modtaget efter høringsfristens udløb, også er sendt til Integrationsudvalget. Senere indkomne høringssvar vil løbende blive sendt til Integrationsudvalget.

Integrationsministeriet skal endvidere bemærke, at ministeriet principielt er enig i, at høringsfristen har været kort. Høringsfristen beror på, at den politiske aftale, der ligger til grund for lovforslaget, blev indgået den 28. februar 2008, og at lovforslaget skulle fremsættes inden den 1. april 2008.

2.2. Sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår

AC finder, at virksomheder, der ikke er dækket af en kollektiv overenskomst, også skal inkluderes i følgende afsnit: "Udlændingeservice vil desuden ved behandlingen af sager om opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse som udgangspunkt lægge til grund, at løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige, når arbejdsgiveren er dækket af en kollektiv overenskomst", således at løn- og ansættelsesvilkår skal være i overensstemmelse med danske forhold.

DA anfører, at det er afgørende, at man ved udmøntning af jobplanen i lovforslag og i de efterfølgende administrative regelsæt lægger Østaffalens model for og fortolkning af løn- og ansættelsesvilkår til grund. Denne model bygger til forskel på reglerne i de gældende jobkort- og greencard-ordninger på en forståelse for den balance mellem henholdsvis lønmodtager- og virksomhedsinteresser, som det danske overenskomssystem er udtryk for på forskellige områder af arbejdsmarkedet.

FTF foreslår, at der i § 44a indsættes stk. 11, som affattes således: "En arbejdsgiver, der ansætter udenlandsk arbejdskraft, har ubetinget pligt til at oplyse fagbevægelsen om løn- og ansættelsesforhold for ansatte udlændinge." FTF anfører i den forbindelse, at det bør sikres, at arbejdsgivere, som forsøger at ansætte udlændinge på ringere vilkår end de gældende danske sanktioneres, eventuelt ved at arbejdsgiveren i en periode nægtes muligheden for at ansætte arbejdskraft fra tredje verdens lande. FTF foreslår endeligt, at Udlændingetjenesten får pligt til at sikre, at løn- og ansættelsesvilkår er "sædvanlige", uanset om det er et overenskomstdækket område eller ej.

HK/Danmark anfører, at som myndighed kan man ikke slutte – blot fordi at der er tale om, at en arbejdsgiver er omfattet af en kollektiv overenskomst, enten gennem medlemskab af en arbejdsgiverorganisation eller ved en tiltrædelse – at der er tale om sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår på en virksomhed.

LO anfører, at det fremgår af lovforslaget, at Udlændingetjenesten ved behandlingen af sager om opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse vil lægge til grund, at løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige, når arbejdsgiveren er dækket af kollektiv overenskomst, og anbefaler i den forbindelse, at det bør være afgørende, om ansættelsesforholdet er dækket af kollektiv overenskomst.

Sundhedskartellet anfører, at det er væsentligt, at udenlandske arbejdstagere bliver omfattet af danske overenskomster i forhold til løn og arbejdsvilkår, når de arbejder i Danmark.

Integrationsministeriet skal hertil samlet bemærke, at det efter lovforslaget fortsat vil være en betingelse ved meddelelse af opholdstilladelse på baggrund af et konkret jobtilbud, at løn- og ansættelsesvilkår skal være sædvanlige.

Det fremgår af lovforslaget, at Udlændingetjenesten ved behandlingen af sager om opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse som udgangspunkt vil lægge til grund, at løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige, når arbejdsgiveren er dækket af en kollektiv overenskomst på det pågældende område. Hvis der er tale om ikke overenskomstdækket arbejde, som f.eks. forsker eller specialist, ved en arbejdsgiver, der i øvrigt er omfattet af en kollektiv overenskomst, vil det ligeledes normalt blive lagt til grund, at der er tale om sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. Det vil dog fortsat være således, at hvis der er tvivl om, hvorvidt løn- og ansættelsesvilkårene er sædvanlige, vil Udlændingetjenesten kunne høre en relevant brancheorganisation eller det regionale beskæftigelsesråd herom.

Integrationsministeriet finder ikke, at det vil være hensigtsmæssigt at fastsætte regler, der regulerer forholdet mellem arbejdsmarkedets parter, i udlændingelovgivningen, som foreslået af FTF.

2.3. Inddragelse af arbejdsmarkedets parter

DA anfører, at lovforslaget indeholder en bemyndigelse til integrationsministeren til løbende at foretage justeringer i de forskellige adgangsveje, og finder, at 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.

FTF finder, at det er en nødvendig forudsætning, at arbejdsmarkedets parter er involveret i såvel ændringer i jobkordningen, herunder fastlæggelse af beløbsgrænsen, som i kontrol af, at ansættelserne reelt sker på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår, og at manglen på kvalificeret arbejdskraft ikke kan tilgodeses på anden vis.

LO anfører, at lovforslaget indeholder en bemyndigelse til integrationsministeren til løbende at foretage justeringer i de forskellige adgangsveje, og finder, at 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.

Integrationsministeriet skal hertil samlet bemærke, at det fremgår af regeringens aftale af 28. februar 2008 med Dansk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Ny Alliance om en jobplan, at arbejdsmarkedets parter mindst to gange om året vil mødes til drøftelser med integrationsministeren og beskæftigelsesministeren som led i den generelle og løbende overvågning af rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Med udgangspunkt i udviklingen på området vil parterne bl.a. kunne drøfte evt. ubalancer på arbejdsmarkedet, følge anvendelsen af adgangsreglerne og generelt komme med input til regeringen.

Det fremgår af lovforslaget, at integrationsministeren får bemyndigelse til at justere beløbsordningens beløbsgrænse og green card-ordningens pointsystem. Det fremgår endvidere, at integrationsministeren kan justere på ordningerne som følge af konjunkturændringer og ændringer i efterspørgslen af arbejdskraft efter drøftelse med aftalepartierne.

3. Udvidelse af positivlisten

Amnesty International hilser det velkomment, at positivlisten udvides.

DA finder, at det er helt afgørende, at positivlisten udformes på grundlag af de behov, arbejdsmarkedet har for arbejdskraft, og at det derfor er positivt, at den såkaldte positivliste fastsættes på grundlag af en systematisk overvågning af arbejdsmarkedet i beskæftigelsesregionerne, samt at det forventes, at positivlisten umiddelbart efter en eventuel vedtagelse af lovforslaget justeres, således at positivlisten umiddelbart suppleres med alle relevante bachelor og mellemlange videregående uddannelser.

Dansk Røde Kors anfører, at det fremgår af forslaget generelle bemærkninger, at regeringen ønsker at udvide den nuværende positivliste til også at omfatte bachelorer og andre med mellemlange videregående uddannelser, og Dansk Røde Kors finder, at dette er en positiv udvikling, der vil kunne give et antal asylansøgere adgang til arbejdsmarkedet.

FTF anfører, at arbejdsmarkedsbalancemodellen endnu ikke er så udviklet, at den giver det korrekte billede af mangel på arbejdskraft indenfor konkrete stillingskategorier, da balancemodellen baserer sig stort set udelukkende på arbejdsgivernes udmelding om mangel på arbejdskraft, helt uden krav om dokumentation i form af stillingsopslag. FTF finder det væsentligt at fastholde og udvide høring af de relevante faglige organisationer i forbindelse med, at der rekrutteres arbejdskraft fra tredje verdens lande.

HK/Danmark finder ikke, at arbejdsmarkedsbalancemodellen fremviser et retvisende billede af det danske arbejdsmarkeds behov, eller at det lader sig gøre at planlægge efter denne model, og anfører, at det betyder, at eventuelle udvidelser af positivlisten – som hidtil – mest af alt vil ske på et politiseret grundlag.

LO anfører, at den såkaldte "arbejdsmarkedsbalancemodel" efter LO's opfattelse på ingen måde er objektiv, da den bl.a. bygger på et antal virksomheders subjektive udsagn om deres akutte mangel på arbejdskraft, og om de på sigt kommer i en mangelsituation. LO finder endvidere, at arbejdsmarkedsbalancen ikke er præcis nok og tidssvarende i de stillingsbetegnelser, som figurerer på listen. LO anfører endeligt, at der kan konstateres en iøjnefaldende sammenhæng mellem en stigende brug af arbejdsmarkedsbalancemodellen og en faldende brug af arbejdsmarkedets parters rolle i forhold til rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft, hvilket LO finder bekymrende, da modellen er behæftet med så væsentlige svagheder, at den ikke kan betragtes som objektiv eller faktisk i forhold til manglen på arbejdskraft.

Integrationsministeriet skal hertil samlet bemærke, at positivlisten baseres på den løbende overvågning af arbejdsmarkedet, som foretages af de fire Beskæftigelsesregioner – den såkaldte arbejdsmarkedsbalancemodel. Arbejdsmarkedsbalancemodellen giver en aktuell og objektiv information om beskæftigelsesmuligheder og arbejdskraftbehov i Danmark. Arbejdsmarkedsstyrelsen udarbejder to gange om året en mangelliste, som holdes op mod positivlisten. Dette danner grundlag for en revision af positivlisten. På positivlisten anføres de beskæftigelsesområder, hvor der er mangel på arbejdskraft, og hvor ledigheden i Danmark er lav. Det er således ikke tilstrækkeligt, at arbejdsgivere har oplyst, at der er rekrutteringsvanskeligheder. Ledigheden på området skal samtidig være lav.

SALA anfører, at de mest påtrængende problemer med at skaffe kvalificeret arbejdskraft til ledige stillinger i SALA-området virksomheder ikke løses med det fremlagte lovforslag, ligesom de eksisterende administrative procedurer desangående heller ikke lettes. SALA foreslår, at positivlisten udvides til at omfatte tredjelandsborgere med faglært uddannelse eller tilsvarende tillærte færdigheder inden for afgrænsede fagområder. Dermed ville præcis den gruppe af tredjelandsborgere, som helt eller delvist har fået en jordbrugsuddannelse i Danmark, kunne omfattes af ordningen.

Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at dette forslag ligger uden for rammerne af den politiske aftale, der ligger til grund for lovforslaget. Integrationsministeriet skal endvidere bemærke, at der efter lovforslaget fortsat vil være adgang til efter en konkret vurdering at meddele opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse, hvis der er væsentlige beskæftigelsesmæssige eller erhvervsmæssige hensyn, der taler for at imødekomme ansøgningen.

Syddansk Universitet anfører, at det er positivt, at positivlisten nu også påtænkes at omfatte personer med bacheloruddannelser og kandidatuddannelser, der er kortere end 5 år, men at det nuværende forslag giver anledning til et problem i de tilfælde, hvor man måtte ønske at ansætte en sådan kandidat til et kontraktligt 4-årigt ph.d. forløb, idet det ikke kan lade sig gøre pga. en 3-årsgrænse for opholdstilladelsen. Syddansk Universitet anfører endvidere, at det af lovtæksten fremgår, at der er tale om enten en opfyldelse af positivlisten eller samlet løn over 375.000 kr. pr. år, og universitetet antager, at det betyder, at der inden for en række naturvidenskabelige områder ikke er krav om løn på 375.000 kr. pr. år, da disse fag er omfattet af positivlisten. Syddansk Universitet anfører endeligt, at det er et problem i forhold til fag, der ikke falder ind under listen, ligesom der vil kunne opstå fortolkningsproblemer i forhold til fagområder, der ikke entydigt er nævnt på listen, og dette vil specielt kunne have betydning ved ansættelsen af ph.d. stipendiater, hvor den samlede reelle startløn er under 375.000 kr. pr. år.

Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at hvis en udenlandsk arbejdstager ansættes i en tidsbegrænset stilling, hvor kontraktperioden er længere end den periode på tre år, som Udlændingetjenesten kan give opholdstilladelse til første gang, vil arbejdstageren kunne søge om forlængelse af sin opholdstilladelse for den resterende del af kontraktperioden. Integrationsministeriet skal endvidere bemærke, at når der meddeles opholdstilladelse på baggrund af positivlisten, stilles der ikke krav om en bestemt årlig aflønning, men der skal være tale om sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. Integrationsministeriet skal endeligt bemærke, at praksis for meddelelse af opholdstilladelse til forskere og ph.d.-studerende – i det omfang disse ikke er dækket af positivlisten eller beløbsordningen – ikke ændres ved lovforslaget.

4. Nedsættelse af beløbsgrænsen i beløbsordningen

DA anfører, at det er positivt, at den nuværende beløbsgrænse på 450.000 kr. nedsættes til 375.000 kr., samt at 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. DA anfører endvidere, at 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. DA anfører dertil, at det er positivt, at der sker en højere grad af ligestilling mellem de forskellige typer af aflønningsmodeller, end det er tilfældet i dag, da man i forslaget vil ligestille de såkaldte "bruttolønsordninger" med de aflønningsordninger, som gælder på andre dele af arbejdsmarkedet, således at bruttoindbetalingen, dvs. såvel lønmodtager- som arbejdsgiverbidraget, til en arbejdsmarkedspension medregnes ved opgørelsen af den enkelte udlændiges lønindkomst, hvilket svarer til ansatte på bruttolønsordninger, hvor den enkelte selv foretager indbetaling af hele pensionsbidraget.

Dansk Røde Kors finder det positivt, at det foreslås at nedsætte beløbsordningen i jobkortordningen fra et krav om en årlig indtægt på kr. 450.000 til et krav om årlig indtægt på kr. 375.000. Dansk Røde Kors vurderer, at der med den nuværende grænse er ca. 20 asylansøgere, der ville kunne komme i betragtning i jobkortordningen, og at dette antal må formodes at blive højere, såfremt indtægtskravet sænkes. Dansk Røde Kors anfører endeligt, at i forhold til den nuværende beskæftigelsessituation vil beløbsgrænsen efter Dansk Røde Kors' opfattelse med fordel kunne sænkes yderligere, således at antallet af personer, der kan få glæde af ordningen, kan blive endnu højere.

FTF finder, at det er undergravende i forhold til det danske system, at integrationsministeren frit kan fastlægge beløbsgrænsen uden forudgående aftale med arbejdsmarkedets parter.

HK/Danmark anfører, at en nedsættelse af minimumsløngrænsen til 375.000 kroner om året er fuldstændig vilkårlig, samt at gennemsnitslønnen for de pågældende jobtyper kan ligge på et højere niveau end det fastsatte, og at løngrænsen på 375.000 kroner derved kan føre til, at de pågældende aflønnes under det sædvanlige niveau, og således føre til løndumping.

LO anfører, at der ikke i aftalen ses at være belæg for, at man – som følge af at beløbet ikke længere satsreguleres – skulle have ønsket gradvist over årene at sænke barren for hvilket indtægtsniveau, der skal give ret til opholdstilladelse, og forventer, at beløbet inden for en kortere periode vil blive reguleret til 400.000 kr. LO anfører endvidere, at det ikke er tilfredsstillende, at arbejdsmarkedspensioner medregnes ved opgørelsen af beløbet, og at det bør præciseres, at lønmodtagerens eget bidrag til arbejdsmarkedspension ikke skal medregnes, da dette beløb ellers formentlig vil komme til at tælle dobbelt.

SALA foreslår, at adgangen til at ændre beløbsgrænsen under den foreslåede § 9 stk. 2, nr. 3, gøres så fleksibel, at den kan tilpasses særlige segmenter af arbejdsmarkedet, hvor særlige forhold gør sig gældende. For jobs i jordbrugserhvervene vil en samlet årsløn jf. overenskomsten snarere ligge på 275.000 kr. Der bør derfor være mulighed for at anvende dette beløb på afgrænsede fagområder med henblik på at afhjælpe den aktuelle mangel på arbejdskraft.

Syddansk Universitet anfører, at denne lempelse i højere grad vil sikre, at man ikke på universiteterne skal på eller over adjunktniveau for at kunne overholde lovgivning om mindsteaflønnings (årligt) på 450.000 kr. Med en nedsættelse af beløbsgrænsen til 375.000 kr. sikres større mulighed for at rekruttere yngre forskere til danske universiteter.

Integrationsministeriet skal hertil samlet bemærke, at det indgår i aftalen om en jobplan, at beløbsgrænsen skal nedsættes til 375.000 kr. for dermed at imødekomme arbejdsmarkedets behov for øget tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft. Samtidig fastsættes beløbsgrænsen på et så højt niveau, at det sikres, at der er tale om ansættelse i funktioner, som kræver særlige kvalifikationer, der er efterspurgte af virksomheder her i landet.

Bestemmelsen er gjort til en bemyndigelsesbestemmelse for at øge ordningens fleksibilitet. Integrationsministeren kan ved konjunkturændringer og ændringer i efterspørgslen af arbejdskraft i øvrigt – efter drøftelse med aftalepartierne – justere beløbsgrænsen. Det er hen-

sigten, at beløbet ved justeringer fortsat skal fastsættes til at være et rundt beløb, som både for virksomheder og ved markedsføring af Danmark som arbejdsland er gennemskueligt og let at huske.

Praksis for beregning af lønindkomst ændres, således at eventuelle indbetalinger til arbejdsmarkedspensioner medregnes ved opgørelse af den enkelte udlændings lønindkomst. Ved beregningen medtages såvel arbejdsgiverens bidrag som lønmodtagerens bidrag til pensionsindbetalingen. Ingen af disse bidrag indgår i dag i opgørelsen af den enkelte udlændings lønindkomst. Der er således ikke tale om, at lønmodtagerens bidrag vil blive talt dobbelt.

Det vil fortsat være en betingelse, at der er tale om sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. Beløbsgrænsen er et mindstebeløb. Det vurderes ikke, at udlændinge, der er kvalificerede til at opnå beskæftigelse med en årlig aflønning på mindst 450.000 kr. – og dermed må antages at være efterspurgt på det danske arbejdsmarked – på grund af nedsættelsen af beløbsgrænsen vil acceptere en lavere løn.

5. Udvidet green card-ordning

DA anfører, at 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. DA finder, at det giver anledning til bekymring, at forsørgelseskravet er sat så højt, og at især unge nyuddannede vil kunne have svært ved at honorere et beløb svarende til 12 måneder på starthjælp. DA anfører derudover, at 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.

HK/Danmark anfører, at der er tale om en ubegrundet lempelse af den nuværende green card-ordning. HK/Danmark anfører endvidere, at uddannelsesniveaet – som nedadtil er sat ved mellemlang uddannelse og bachelor – er for lavt, da et videregående uddannelsesniveau i dansk sammenhæng er kandidat- eller ph.d.-niveau. HK/Danmark anfører endeligt, at der kan være tilfælde, hvor udenlandske ansøgere har titel af bachelorer, men hvor deres uddannelser indholdsmæssigt svarer til uddannelser på lavere niveau.

LO anfører, at formålet med green card er rekruttering af højtuddannet arbejdskraft, og det bør derfor som udgangspunkt ikke være muligt at komme ind i Danmark på green card, medmindre man har en lang videregående uddannelse fra et anerkendt universitet. LO anfører endvidere, at det kan undre, at der ikke stilles nogen som helst krav til hvilke løn- og ansættelsesvilkår, der skal være gældende ved ansættelse af personer på green card.

Integrationsministeriet skal hertil samlet bemærke, at det ved udformningen af pointsystemet og fastsættelse af, hvilket pointkrav der skal kunne medføre opholdstilladelse, vil indgå, at der skal være tale om udlændinge, som er i besiddelse af kvalifikationer, der er generelt efterspurgt på det danske arbejdsmarked, således at det må antages, at de kan finde relevant beskæftigelse i Danmark.

Udlændingesservice vil fortsat have adgang til at høre CIRIUS over, hvilket uddannelsesniveau udlændingens uddannelse svarer til efter danske forhold.

Forsørgelseskravet er fastsat under hensyn til, at tredjelandsstatsborgere ikke må stilles bedre end EU-borgere. Forsørgelseskravet er således fastsat til det maksimale krav til dokumentation for selvforsørgelse, som kan stilles over for en EU-borger, der opholder sig i Danmark som selvforsørgende.

En udlænding, der meddeles opholdstilladelse efter den udvidede green card-ordning, vil være fritaget for arbejdstilladelse. Green card-indehavere vil således kunne tage arbejde på lige fod med danskere og herboende udlændinge med opholdstilladelse som f.eks. flygtning eller familiesammenført. Der stilles således ikke krav til løn- og ansættelsesvilkår ved opholdstilladelsen.

Integrationsministeren kan – efter drøftelse med aftalepartierne – ændre på pointsystemet og pointkravet, bl.a. hvis der sker ændringer i efterspørgslen af arbejdskraft.

Syddansk Universitet anfører om muligheden for ifølge et kommende pointsystem at få point for afgangseksamen fra et anerkendt universitet, at ekstra point automatisk til forskere med uddannelsesmæssig baggrund/afgangseksamen fra højt rankede universiteter kan ses som et forsøg fra ministeriets side på instrumentelt at styre forskningen og forskerrekutteringen. Udadtill virker en sådan automatisk tilskrivning af point måske helt tilforladelig, men den vil virke styrende og vil i værste fald underkende dygtige udenlandske forskere i bestræbelserne på at blive tilknyttet et dansk universitet. Ordningen underkender det enkelte institut/fakultets evne til fagligt at vurdere forskningshøjde og -kvalitet i en given rekrutteringssituation. Indførelsen af universitetsrankingsystemer som parameter for pointtildeling i en rekrutteringssituation er en forsimpning.

Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at green card-ordningen er en generel ordning, hvorefter velkvalificerede udlændinge kan få opholdstilladelse med henblik på at søge og tage ethvert (lovligt) arbejde i Danmark. Det er ikke en ordning, der retter sig specifikt mod universiteternes rekruttering af forskere. Ordningen berører på ingen måde universiteternes adgang til selv at bedømme kvalifikationerne for ansøgere til forskningsstillinger. Ordningen ændrer ikke ved den eksisterende praksis for meddelelse af opholdstilladelse til forskere, der har opnået et tilbud om ansættelse i Danmark.

Det indgår i aftalen om en jobplan, at der skal lægges vægt på udlændingens uddannelsesmæssige baggrund. Dette påtænkes bl.a. udmøntet ved, at der tildeles bonuspoint til udlændinge med afgangseksamen fra et internationalt anerkendt universitet. Det må antages, at udlændinge med uddannelser fra anerkendte universiteter vil gode muligheder for at finde beskæftigelse i Danmark og vil kunne bidrage positivt til det danske samfund.

6. Koncernopholdstilladelse

Danmarks Rederiforening ser gerne det blev overvejet, at ansatte, der har været ansat i koncernen i f.eks. to år også kunne få ret til at opnå tilladelse til koncernophold.

DA anfører, at 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, og at det ligeledes er afgørende, således som det fremgår af lovforslaget, at koncernopholdstilladelse for den enkelte medarbejder gælder for 3 år med mulighed for løbende ind- og udrejse i Danmark. DA anfører dertil, at det fremgår af lovforslagets bemærkninger, 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 tredjelands arbejdstagere – ufaglærte, faglærte og højere uddannede – som kan anvende koncernopholdstilladelsen, når sigtet er udviklingsmæssigt, uddannelsesmæssigt eller projektmæssigt. DA anfører endeligt, at det bør tydeliggøres i lovforslagets bemærkninger, hvordan et rimeligt forhold mellem antallet af udlændige med koncernopholdstilladelse og antallet af fastansatte i det herværende selskab skal forstås.

HK/Danmark anfører, at de i jobplanen aftalte formuleringer om forudsætningerne for løn- og ansættelsesvilkår for de såkaldte koncernarbejdstilladelser er gledet ud af kommentarerne til lovforslaget, samt at der savnes kriterier for, hvordan såkaldte ”innovative, projektmæssige og uddannelsesmæssige opgaver” skal defineres. HK/Danmark anfører endvidere om forhåndsgodkendelsesordningen, at den politiske aftale ikke ses at indeholde en så vidtgående ændring af de eksisterende regler og kontrolmuligheder. HK/Danmark anfører endeligt, at der bør stilles krav til størrelse og omfanget af en koncerns udenlandske aktiviteter og antal ansatte, når det gælder muligheden for at give koncernstilladelse med henblik på at undgå omgåelse af udlændingelovens regler.

Kristelig Fagbevægelse finder det forkert, at en overenskomstdækket arbejdsgiver ikke kan blive forhåndsgodkendt, hvis arbejdsgiveren er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt, da Kristelig Fagbevægelse oplever, at LO forbund fremsætter krav om overenskomst, hvor der i forvejen er en overenskomst med Kristelig Fagforening.

LO anfører, at kravet til størrelsen af den danske del af en koncern synes meget lavt, og at det er LO's opfattelse, at man ikke opnår det tilsigtede formål, at der er tale om reelle koncernforhold og ikke omgåelse af udlændingelovens regler, med den i forslaget fastsatte meget lave grænse. LO anfører endvidere, at det bør præciseres, at ordningen ikke kan anvendes af vikarbureauer for den del af deres ansatte, der udfører arbejde som vikarer for andre virksomheder end vikarbureauet selv. LO foreslår endeligt, at der sker inddragelse af arbejdstagersiden i beslutningsprocessen om anvendelse af ansatte på koncernopholdstilladelse for at skabe ro om og ejerskab til beslutninger herom.

Syddansk Universitet anfører, at det ville være en interessant mulighed, hvis universiteter kunne komme under en form for koncernopholdstilladelser, såfremt der var oprettet formelle samarbejdsaftaler med udenlandske universiteter eller forskningsinstitutioner. Dette ville give en meget ønskelig fleksibilitet og effektivisering af samarbejder, hvor korte ophold af forskere kunne aftales hurtigt i forhold til projekters behov uden den stadig ret lange procedure mht. tilladelser. Dette punkt vil dog blive mindre aktuelt, såfremt sådanne sager også kan behand-

les inden for 30 dage, men en sådan ordning vil uanset behandlingstider give en god fleksibilitet og nedsat administration for de deltagende forskere.

Integrationsministeriet skal hertil samlet bemærke, at det indgår i aftalen om en jobplan, at der skal gives koncerner eller virksomheder i Danmark mulighed for at hente medarbejdere med særlige evner eller kvalifikationer, der er ansat i en udenlandsk del af koncernen eller virksomheden, hertil for periodevis at arbejde, uden at der hver gang skal søges om opholds- og arbejdstilladelse.

Meddelelse af koncernopholdstilladelse forudsætter, at den danske del af koncernen eller virksomheden dokumenterer at være del af en international koncern eller virksomhed med afdelinger i mindst ét andet land end Danmark. Det må bero på en konkret vurdering, om der er tale om en international koncern eller virksomhed. Der stilles herudover krav om, at koncernen eller virksomheden har en vis størrelse. Den danske del af koncernen eller virksomheden skal således have mindst 10 ansatte. Dette antal er fastsat under hensyn til, at også udviklingsvirksomheder uden stor produktion i Danmark skal kunne benytte ordningen.

Det er et krav for at meddele opholdstilladelse, at udlændingen ansættes på sædvanlige danske løn- og ansættelsesvilkår i de perioder, hvor udlændingen arbejder i Danmark.

Der følger ikke af bestemmelsen noget krav om, at udlændingen har uddannelsesmæssige kvalifikationer på et bestemt niveau. Meddelelse af opholdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse er derimod betinget af, at den enkelte udlænding skal varetage opgaver af innovativ, projektmæssig eller uddannelsesmæssig karakter. Behovet for opholdstilladelsen skal således tage sit udgangspunkt i de opgaver, som medarbejderen skal udføre under opholdet i Danmark, og de egenskaber og kvalifikationer, som medarbejderen har for at kunne udføre disse opgaver.

Det må bero på en konkret vurdering, om den enkelte udlændings arbejdsopgaver er af innovativ, projektmæssig eller uddannelsesmæssig karakter. Til brug for vurderingen heraf skal den herværende virksomhed redegøre for karakteren af de opgaver, som udlændingen skal varetage under opholdet i Danmark. Virksomheden kan som en del af dokumentationen for dette vælge at fremsende en udtalelse fra virksomhedens samarbejdsudvalg eller medarbejderrepræsentanter på virksomheden.

Som eksempler på arbejdsopgaver, der kan være omfattet af den foreslåede bestemmelse, kan nævnes opgaver, der indebærer produktudvikling, forskning, ledelse, etablering af ny teknologi m.v.

Der kan ikke gives opholdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse til udlændinge, der skal varetage almindelige driftsopgaver, eller udlændinge, der fungerer som vikarer. Det er blevet indføjet i lovforslagets bemærkninger, at ansatte ved vikarbureauer, der en del af en international koncern, alene vil kunne få koncernopholdstilladelse, hvis der er tale om det faste personale, der er ansat i vikarbureauet, og de øvrige betingelser i øvrigt er opfyldt. Ordningen kan ikke anvendes for det personale, som vikarbureauet formidler arbejde for.

Det er endvidere en betingelse, at antallet af udlændinge med koncernopholdstilladelse skal stå i et rimeligt forhold til, hvor mange fastansatte der er i det herværende selskab. Den nærmere vurdering heraf må bero på en konkret vurdering. I denne vurdering vil bl.a. kunne indgå virksomhedens karakter og formålet med udlændingens ophold.

Integrationsministeriet skal dertil bemærke, at udenlandske forskere (videnskabsmænd og foredragsholder) er fritaget for krav om arbejdstilladelse, for vidt angår undervisning eller lignende virksomhed, hvortil de er indbudt, hvis varigheden af det samlede ophold er under tre måneder regnet fra indrejsen, jf. udlændingebekendtgørelsens § 29, stk. 2, nr. 1.

Integrationsministeriet skal endvidere bemærke, at den forhåndsgodkendelsesordning, der indføres i forbindelse med koncernopholdstilladelser, alene angår vurderingen af, hvorvidt den danske virksomhed er en del af en international koncern. Der er således ikke tale om en anmeldelsesordning som efter Østaftalen. Når udlændingen søger om opholds- og arbejdstilladelse, vil Udlændingetjenesten skulle påse, at betingelserne for meddelelse af koncernopholdstilladelse er til stede, herunder at udlændingen skal til Danmark af innovative, projektmæssige eller uddannelsesmæssige årsager, og at udlændingen i Danmark skal arbejde på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. Udlændingen vil ikke kunne begynde arbejdet, før der er meddelt opholds- og arbejdstilladelse. Det indgår i forhåndsgodkendelsesordningen, at arbejdsgiveren ikke må være omfattet af en lovlig arbejdskonflikt. Betingelsen er begrundet i hensynet til, at offentlige myndigheder forholder sig neutralt til lovlige arbejdskonflikter.

7. Fastholdelse i særlige situationer

Amnesty International hilser det velkomment, at personer med tidligere ophold i Danmark, der har haft arbejde i to år hos samme arbejdsgiver, vil få bedre mulighed for at blive i Danmark.

Dansk Røde Kors finder, at det er positivt, at personer, der har fast arbejde i Danmark, i tilfælde af, at deres oprindelige opholdstilladelse givet på andet grundlag end arbejde bortfalder, har mulighed for at få opholdstilladelse. Dette vil kunne give en større tryghed for de personer, der er godt i gang på det danske arbejdsmarked.

Håndværksrådet finder, at rækkevidden af den foreslåede bestemmelse er vanskelig at vurdere, da det er usikkert, hvordan betingelsen "beskæftigelsesmæssige eller erhvervs-mæssige hensyn taler derfor" skal vurderes.

SALA foreslår, at bestemmelsen i den ny § 9 stk. 2, nr. 5, ændres, hvad angår bestemmelsens indhold og administrative praksis, således at tredjelandsborgere, som har haft opholdstilladelse i Danmark i mindst et år med uddannelse eller uddannelsespraktik for øje, og som i den periode har haft et ansættelsesforhold hos en dansk arbejdsgiver, kan gives opholds- og arbejdstilladelse til fortsat ansættelse hos denne arbejdsgiver eller hos en anden arbejdsgiver i en jobfunktion, som svarer til tredjelandsborgerens uddannelse.

Integrationsministeriet skal hertil samlet bemærke, at der er tale om en praksisændring. I dag kræves som udgangspunkt, at udlændingen har været i et ansættelsesforhold af mindst 2 års uafbrudt varighed hos samme arbejdsgiver. Der lægges også vægt på arbejdets karakter.

ter, da beskæftigelsesmæssige hensyn skal tale for meddelelse af opholdstilladelse. I praksis er adgangen til opholdstilladelse efter bestemmelsen dog mindre restriktiv end efter den gældende bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 1. Der kan således meddeles opholdstilladelse til udlændinge, som er beskæftigede med faglært arbejde eller arbejde, der kan sidestilles hermed. Opholdstilladelse kan derimod i dag som altovervejende hovedregel ikke meddeles på baggrund af ufaglært beskæftigelse, f.eks. som rengøringsassistent. Denne praksis ændres med lovforslagets ikrafttræden, således at en udlænding med mindst to års beskæftigelse som ufaglært hos samme arbejdsgiver også kan få opholdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 5. Det vil fortsat blive krævet, at de øvrige betingelser er opfyldt, herunder at udlændingens oprindelige opholdstilladelse ikke er inddraget eller nægtet forlænget på grund af svig.

Praksisændringen omfatter ikke udlændinge, der har haft opholdstilladelse i Danmark i mindst et år med uddannelse eller uddannelsespraktik for øje, og som i den periode har haft et ansættelsesforhold hos en dansk arbejdsgiver.

8. Jobskifte

DA anfører, at ifølge 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, og anfører, at hvis denne regel ikke skal virke som en reel barriere for ansættelse af kvalificeret arbejdskraft fra tredjelande, 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.

Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at der er blevet arbejdet på lovforslaget under høringsprocessen, og under dette arbejde er den 30 dages-frist og forslag til ny bødebestemmelse, der var indeholdt i det udkast til lovforslag, der blev sendt i høring, udgået af lovforslaget. Udlændingen skal efter det fremsatte lovforslag indgive ansøgning om ny opholdstilladelse senest på det tidspunkt, hvor udlændingen påbegynder nyt arbejde. De gældende bestemmelser i udlændingelovens § 59, stk. 2 og 4, om straf for ulovligt arbejde og straf for at beskæftige en udlænding uden fornøden arbejdstilladelse, finder anvendelse. Arbejdsgiveren bør således i tilknytning til ansættelsens påbegyndelse sikre sig, at udlændingen har søgt om ny opholdstilladelse og følge op på, om udlændingen får meddelt opholdstilladelse.

Dansk Røde Kors finder, at det er positivt, at der gives mulighed for at opretholde en opholdstilladelse givet på baggrund af beskæftigelse i tilfælde af kontraktudløb eller uforskyldt ledighed, og om at det skal være muligt at skifte fra en arbejdsgiver til en anden uden bortfald af opholdstilladelse. Det er Dansk Røde Kors' opfattelse, at disse tiltag vil være medvirkende til at gøre udlændinges tilknytning til arbejdsmarkedet mere fleksibel og værdig.

HK/Danmark anfører, at det er glædeligt, at udenlandske lønmodtagere får forlænget deres opholdstilladelse ved uforskyldt ledighed og jobskifte, og ikke bare udvises som hidtil. Herved tilføres udenlandske lønmodtagere en frihed som danske lønmodtagere har i dag, og som gør dem mindre afhængige af arbejdsgivere, der f.eks. udviser urimelig og ulovlig adfærd – adfærd som den enkelte udlænding derved kan forfølge retligt.

Syddansk Universitet anfører, at udlændinges adgang til at skifte job er en positiv nytænkning i den nye lovgivning, som kan være med til at sikre, at udenlandske forskere, som har været projektansatte, ved uforskyldt ledighed som følge af et ikke gennemført/gennemføreligt/opgivet projekt fortsat vil kunne opholde sig i landet og under dette fortsatte ophold gives mulighed for at søge nyt arbejde inden for 6 måneder. Dette reguleres via opholdstilladelsen, der fremover vil gælde kontraktperioden med et tillæg på 6 måneder.

Aarhus Universitet anfører, at det er en væsentlig procedurelettelse, at en udlænding, der har opholdstilladelse, og som har indgået aftale om eller fået tilbud om et nyt ansættelsesforhold, ved indgivelse af ansøgning til Udlændingesservice om opholdstilladelse i medfør af det nye ansættelsesforhold opnår ret til ophold og arbejde i tiden, indtil Udlændingesservice har taget stilling til, om udlændingen kan meddeles (en ny) opholdstilladelse på grundlag af det nye ansættelsesforhold.

Integrationsministeriet skal hertil samlet bemærke, at den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, om udlændingens adgang til at påbegynde nyt arbejde, inden der er meddelt ny opholdstilladelse, finder anvendelse for alle udlændinge, der meddeles opholdstilladelse efter de foreslåede bestemmelser i § 9 a, stk. 2, nr. 2-4 og 6. Den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 22, om adgang til 6 måneders ophold ved uforskyldt ledighed finder derimod kun anvendelse for udlændinge, der meddeles opholdstilladelse efter de foreslåede bestemmelser i § 9 a, stk. 2, nr. 2 (positivlisten) og nr. 3 (beløbsordningen).

Dertil vil green card-indehavere, der meddeles opholdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 1, blive fritaget for arbejdstilladelse og vil dermed frit kunne skifte mellem arbejdsgivere.

9. Indgivelse af ansøgning om opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse

Dansk Røde Kors anfører, at det fremgår af lovforslagets bemærkninger pkt. 10, at det er regeringens ønske at gøre adgangen til at søge opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse mere fleksibel, og det præciseres, at det også er hensigten, at personer med processuelt ophold fortsat skal have adgang til at søge opholdstilladelse på denne baggrund. Ydermere fastholdes det, at asylansøgere, der har fået afslag, vil kunne søge opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse under visse betingelser, hvilket Dansk Røde Kors finder positivt, særligt når der henses til den nuværende situation, hvor mange asylansøgere opholder sig længe i landet efter endeligt afslag på opholdstilladelse. Dansk Røde Kors finder, at de argumenter, der taler for at give både asylansøgere med processuelt ophold og asylansøgere, der opholder sig ulovligt i landet, mulighed for at få opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse i vidt omfang også gælder for personer, der opholder sig i Danmark på tålt ophold, og anfører i den forbindelse, at denne gruppe hverken har udsigt til at blive inkluderet i det omgivende samfund eller til at kunne udrejse, og situationen kan sidestilles med en tidsbestemt straf. Dansk Røde Kors finder, at denne gruppe som minimum bør have de samme rettigheder i denne forbindelse som de asylansøgere, der har fået afslag og derfor opholder sig ulovligt i landet.

Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at en udlænding, der opholder sig i Danmark på såkaldt tålt ophold, som altovervejende hovedregel vil være udelukket fra at kunne få op-

holdstilladelse efter udlændingelovens § 10. Det vil således ikke give mening at give dem adgang til at indgive ansøgning om opholdstilladelse i Danmark.

10. Nøgletalssystemet

DA anfører, at etablering af et nøgletalssystem kan medvirke til at skabe overblik over antallet af udlændinge på det danske arbejdsmarked m.v., og anfører i den forbindelse, at det imidlertid er 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.

Foreningen af Statsforvaltningsdirektører anfører, at statsforvaltningerne efter den gældende lovgivning ikke registrerer samtlige de ønskede oplysninger i forbindelse med sagsbehandlingen. Foreningen af Statsforvaltningsdirektører anfører dertil, at forslaget om at levere de i udkastet anførte oplysninger for en periode indtil fem år tilbage i tiden udgør et særligt problem, da dette vil kræve en minutiøs gennemgang af i realiteten samtlige statsforvaltningernes EU-sager, samt at ikke alle oplysninger vil fremgå af sagerne.

FTF ønsker, at den foreslåede § 44 a, stk. 10, udvides med punkterne løn- og ansættelsesforhold og stillingsbetegnelse med beskrivelse af jobindhold.

HK/Danmark anfører, at for at myndighederne og andre interessenter overhovedet skal have en mulighed for at overvåge om udlændinge, som arbejder i Danmark, har samme løn- og ansættelsesvilkår som herboende arbejdstagere, er andre oplysninger end de opremsede nødvendige. Således er oplysninger om løn og arbejdstid helt essentielle samt også oplysninger om uddannelse. I givet fald vil videregivelse af oplysninger om den pågældende arbejdskraft ikke give megen mening. Disse oplysninger er i henhold til Persondataloven ikke-følsomme oplysninger, hvorved der ikke er juridiske hindringer for at oplysninger af denne type også videregives. HK/Danmark anfører endvidere, at det kan undre, at man ikke med denne lov benytter lejligheden til at få hjemmel til at udveksle relevante oplysninger med andre myndigheder, fx SKAT, Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, kommunerne m.fl., således at der kan ske en styrket kontrol af de mange nye forhold, som denne lov indeholder.

LO anfører, at der bør etableres en ordening, hvorefter myndighederne oplyser arbejdsmarkedets parter om, hvor mange udlændinge der er udstedt arbejds- og opholdstilladelse til i den pågældende region, og hvor de er ansat, samt at dette også må gælde udlændinge, der er meddelt green card.

Integrationsministeriet skal hertil samlet bemærke, at det indgår i aftalen om en jobplan, at Arbejdsmarkedsstyrelsen skal opbygge et nyt nøgletalssystem, der skal give et samlet overblik over udenlandske arbejdstagere i Danmark, både fra EU og tredjeland. Nøgletalssystemet skal således give et samlet overblik over vandrende arbejdstagere, pendlere, udstationerede, immigranter og andre.

Der er blevet arbejdet på lovforslaget under høringsprocessen, og under dette arbejde er bestemmelsen ændret til en adgang for Udlændingetjenesten og statsforvaltningerne til – til brug for Arbejdsmarkedsstyrelsens overvågning af arbejdsmarkedet – at videregive oplys-

ning om alle udlændinge, der er meddelt opholdstilladelse eller arbejdstilladelse efter udlændingeloven, samt oplysninger om udenlandske arbejdstagere, til hvem der efter udlændingeloven udstedes registreringsbevis på baggrund af beskæftigelse. Bestemmelsen om, at oplysningerne også skal videregives for sager 5 år tilbage i tid, er udgået af lovforslaget. Den foreslåede bestemmelse hjemler dog, at Udlændingetjenesten og statsforvaltningerne kan videregive oplysninger i sager, hvor der er meddelt opholds- og/eller arbejdstilladelse eller registreringsbevis på baggrund af beskæftigelse før lovforslagets ikrafttræden.

Hverken Udlændingetjenesten eller statsforvaltningerne registrerer i dag alle de oplysninger, der kan videregives. Nøgletalsystemet er under etablering, og det vil i den forbindelse blive nærmere fastlagt, hvilke udlændinge det vil være relevant at videregive oplysninger om og i hvilket omfang, ligesom de tekniske og økonomiske forudsætninger vil blive afklaret.

Den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 10, vedrører kun videregivelse af oplysninger fra Udlændingetjenesten og statsforvaltningerne, som er myndigheder, der behandler sager om ophold efter udlændingeloven, til Arbejdsmarkedsstyrelsen. Integrationsministeriet finder ikke, at andre myndigheders adgang til videregivelse af oplysninger til Arbejdsmarkedsstyrelsen bør reguleres i udlændingeloven.

Videregivelse af oplysninger om udenlandske arbejdstagere til arbejdsmarkedets parter er ikke omfattet af aftalen om en jobplan. Et sådant tiltag vil kræve nærmere overvejelser, da der vil være tale om videregivelse af personoplysninger til private.

11. Sagsbehandlingstider i Udlændingetjenesten

DA anfører, at 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.

Danske Universiteter anfører, at sagsbehandlingstiden er afgørende, hvis man skal kunne rekruttere international arbejdskraft, herunder forskere, og anfører i den forbindelse, at det antages, at servicemålet også omfatter forskere, uanset forskeraftalen ikke ændres med lovforslaget.

Finansrådet anfører, at der specielt bør være en skærpet fokus på at gøre den offentlige sagsbehandling så hurtig og smidig som mulig.

Finanssektorens arbejdsgiverforening lægger vægt på, at der med lovændringen opnås en mere enkel og klar regulering og effektiv sagsbehandling, og anfører, at der er brug for en forenkling af hensyn til de virksomheder, som er afhængig af at få tilført kvalificeret arbejdskraft fra udlandet.

Integrationsministeriet skal hertil samlet bemærke, at det indgår i aftalen om en jobplan, at Udlændingetjenesten tilføres ressourcer, således at der kan indføres et servicemål på 30 dage for ansøgninger om opholds- og arbejdstilladelse efter positivlisten, beløbsordningen, green card-ordningen og koncernopholdstilladelser. Fristen regnes fra det tidspunkt, hvor den nødvendige og tilstrækkelige dokumentation for at opnå opholds- og arbejdstilladelse er indleveret.

ret til myndighederne. Formålet er at sikre, at Udlændingesservices sagsbehandlingstid ikke er en barriere for rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft. Aftalepartierne vil følge udviklingen i sagsbehandlingstiden og inden udgangen af året gøre status og drøfte, om der er behov for yderligere tiltag.

Udlændingesservice vil fortsat have servicemål også på områder, der ikke er dækket af ovennævnte. Det aktuelle servicemål for behandling af ansøgninger om opholdstilladelser til forskere er således 1 måned.

12. Selvforsørgelse og indberetningspligt

KL opfordrer til, at der udarbejdes en vejledning, hvori reglerne om selvforsørgelsespligten og kommunernes indberetningspligt beskrives nærmere.

Integrationsministeriet skal bemærke, at kommunernes indberetningspligt i vidt omfang vil svare til den gældende, for så vidt angår familiesammenførte udlændinge, hvor der er stillet forsørgelseskrav. Det vurderes, at der vil være tale om et lille antal sager, da arbejdstagere som udgangspunkt vil være forsørget via deres arbejdsindtægt. Integrationsministeriet vil vende tilbage over for KL.

Syddansk Universitet anfører, at af kommentarerne fremgår, at "hjælp til forsørgelse efter lov om aktiv socialpolitik" er kontanthjælp, og det bør specificeres i lovteksten og i bemærkningerne, da revalidering også hører under "lov om aktiv socialpolitik", og modtagelse af revalidering efter f.eks. arbejdsulykke ikke bør føre til fortabelse af opholdstilladelse.

Integrationsministeriet skal bemærke, at forsørgelseskravet, der stilles over for arbejdstagere, forudsættes administreret på samme måde som den del af det gældende forsørgelseskrav til familiesammenførte, der angår hjælp til forsørgelse efter lov om aktiv socialpolitik. Al hjælp efter lov om aktiv socialpolitik vil være omfattet, idet der dog – svarende til selvforsørgelseskravet ved familiesammenføring efter udlændingelovens § 9 a, stk. 5, 2. pkt. – kan modtages enkeltstående ydelser af mindre beløbsmæssig størrelse og lignende, uden at dette vil have konsekvenser for opholdstilladelsen.

13. Kontrol

Rigspolitiet anfører, at Integrationsministeriet, under hensyn til det komplicerede indhold af lovforslaget i forhold til udenlandske statsborgeres adgang til ophold og arbejde her i landet og deres dokumentation herfor, bør udarbejde et praktisk og brugervenligt materiale herom til brug for politiets og anklagemyndighedens behandling af kontrol- og straffesager i relation til udlændinges ulovlige ophold og arbejde.

Integrationsministeriet vil drøfte det nærmere behov for materiale med Rigspolitiet og Udlændingesservice.