

## | UDLÆNDINGENÆVNET |

Udlændinge- og Integrationsministeriet  
Slotsholmsgade 10  
1216 København K  
Sendt pr. e-mail til [mum@uim.dk](mailto:mum@uim.dk) og [int-rekrut@uim.dk](mailto:int-rekrut@uim.dk)

Dato: 21. december 2018  
Sagsnr.: 18/2657570  
Sagsbeh.: STO

Udlændinge- og Integrationsministeriet har ved e-mail af 10. december 2018 anmodet blandt andet Udlændingenævnet om eventuelle bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.).

Udlændingenævnet henleder i den forbindelse 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. Der henvises til lovforslagets almindelige bemærkninger i punkt 3.1.1., side 12, sidste afsnit, afsnit 3.1.2.2.1., side 17, 2. afsnit, afsnit 3.1.5.1.1., side 25, 1. afsnit, og afsnit 3.1.5.1.2., side 26, 2. afsnit. Der henvises endvidere til de specifikke bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 3, side 67, og til § 2, side 101, 2. afsnit.

Udlændingenævnet henleder endvidere opmærksomheden på, at der heller ikke skal betales gebyr for at få behandlet en klage i Udlændingenævnet over en afgørelse om inddragelse af en certificering, som Styrelsen for International Rekruttering og Integration har truffet i første instans. Der henvises til lovforslagets almindelige bemærkninger i punkt 3.1.3.1., side 18, 5. hele afsnit, og afsnit 3.1.3.2.1., side 20, 8. hele afsnit.

Udlændingenævnet henleder derudover opmærksomheden på, at det er muligt at klage over en afgørelse om afvisning af indgivelse af en ansøgning om opholdstilladelse truffet af Styrelsen for International Rekruttering, jf. de specifikke bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 12, side 74, lovforslagets § 1, nr. 36, side 89, og lovforslagets § 1, nr. 37, side 90. Der kan også klages over et afslag på opholdstilladelse efter den foreslåede ændring til udlændingelovens § 9 a, stk. 8, jf. lovforslagets § 1, nr. 13, og den foreslåede ændring til udlændingelovens § 9 a, stk. 9, jf. lovforslagets § 1, nr. 14. Endelig kan der også klages over et afslag på certificering, jf. lovforslagets § 1, nr. 26. Såfremt der klages, følger det af udlændingelovens § 52 b, stk. 6, at dette skal ske, inden 8 uger efter at klageren har fået meddelelse om afgørelsen. Der skal endvidere

betales et gebyr for at klage til Udlændingenævnet, jf. udlændingelovens § 9 h, stk. 5, 2. pkt., medmindre andet følger af EU-reglerne eller Danmarks internationale forpligtelse, jf. § 9 h, stk. 1.

Udlændingenævnet henleder endvidere opmærksomheden på en lidt upræcis formulering i afsnit 3.1.11.1.1.1, sidste afsnit på side 43, i udkastet til lovforslag, idet det ikke er muligt at ”påklage en afgørelse efter udlændingelovens § 33, stk. 1”, da udlændingelovens § 33, stk. 1, er en udrejsefristbestemmelse. Udlændingenævnet kan på den baggrund foreslå en alternativ formulering, f.eks.:

”Påklages en afgørelse efter **en af de bestemmelser, der er nævnt i udlændingelovens § 33, stk. 1, inden 7 dage....mulighed for varigt ophold her i landet, jf. udlændingelovens § 33, stk. 3, 1. pkt.**” (ændringer i forhold til den eksisterende tekst er markeret med rød skrift).

Såfremt det er hensigten med lovforslaget at stille ansøgere og arbejdsgivere så gunstigt som muligt, skal Udlændingenævnet endeligt opfordre til, at der tre steder i bemærkninger til § 2 indsættes, at ændringerne gælder for alle, der ikke har fået en endelig afgørelse, jf. side 100, 4. og 5. afsnit, samt side 101, 1. afsnit. Dette vil sikre, at Udlændingenævnet vil kunne hjemvise eventuelt verserende sager til fornyet behandling i Styrelsen for International Rekruttering og Integration efter de foreslåede ændrede bestemmelser.

Der henvises til ministeriets sagsnr. 2018-12534.

Venlig hilsen



Michael Kistrup



## RETSPOLITISK FORENING

### HØRINGSSVAR

**Til: Udlændinge- og Integrationsministeriet.**

**Høring over udkast til lovforslag om ændring af Udlændingeloven (Rekruttering af udenlandsk/tredjelande arbejdskraft - beløbsordning mv.)**

**Høringsbrev af 10. december 2018 - med svarfrist 7. januar 2019**

**Svar til: [mum@uim.dk](mailto:mum@uim.dk) og [int-rekrut@uim.dk](mailto:int-rekrut@uim.dk) - Att: Sagsnr. 2018-12534**

Retspolitisk Forening finder indledningsvis - og igen, igen - anledning til at påpege udlændingelovens omfattende og lovtekniske "kaos" med §§'er, litra, stykker og numre, hvilket er retssikkerhedsmæssigt kritisabelt, især i forhold til lovgivningens brugere – ansøgere, arbejdsgivere, rådgivere og myndigheds-forvaltere.

Hertil kommer, at seneste lovbekendtgørelse er fra foråret 2017 og siden er gennemført adskillige lovændringer – uoverskueligheden er næsten uden grænser.

Lovforslagets arbejdsmarkedsmæssige politiske fokus har været og er fortsat lønnens størrelse ved rekruttering af arbejdskraft efter beløbsordningen fra såkaldte tredjelande (= uden for EU/EUS): Nu: ca. 415.000 kr. Forslag: 350.000 kr. - begge som min. årsløn. Dette forhold vil vi ikke kommentere i dette høringssvar ud fra vort retspolitiske udgangspunkt.

Det helt nye med lovforslaget er, at det foreslås, at beløbsordningen (kun) kan finde anvendelse for arbejdskraft/ansøgere fra "Top 30-lande", hvilket indebærer at kun statsborgere fra pt. kun 12 lande -uden for EU/EUS- kan søge om arbejde og ophold her i landet. 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.

De 12 lande er pt.: USA, Singapore, Kina incl. Hongkong, Australien, Canada, Japan, Brasilien, Malaysia, Indien, Thailand, Mexico og Rusland. 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.

Positivlisten over jobkategorier bør være styrende og tillægges større vægt end "Top-30".

Lovforslaget fremtræder herudover som et ”kludetæppe” af lempelser og skærper, såvel på lovniveau som i den opfølgende forvaltning for alle berørte parter, herunder også med adskillige skønsmæssige kompetencer hos myndighederne. Retsikkerhedsmæssigt ikke betryggende.

København, den 6. januar 2019

Bjørn Elmquist  
Formand

Peter Arnborg  
bestyrelsesmedlem



DANSK · TEATER

DEOO

DANSKE ENSEMBLER,  
ORKESTRE OG OPERAINSTITUTIONER

Udlændinge- og Integrationsministeriet  
Att. Marianne Ulrik Mertens

**Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.)**

DEOO og Dansk Teater har den 10. dec. 2018 modtaget ovenstående lovforslag i høring.

Begge organisationer 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.

Organisationerne 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. Det kan fx dreje sig om en anerkendt instruktør, der giver en masterclass, mens vedkommende er i Danmark for at instruere en teaterforestilling, eller en musiker der er i landet med tilsvarende opgaver og muligheder. På den måde medvirker lovforslaget også til at give flere aktører mulighed for at erfare og opnå læring og videndeling af de kunstneriske kapaciteter, vi formår at tiltrække til Danmark.

Fjernelse af bureaukratiet omkring bibeskæftigelse gør danske teatre og orkestre mere attraktive som arbejdspladser for udenlandske medarbejdere og skønnes umiddelbart at opfylde branchens behov for fleksibilitet for de berørte medarbejdere. Samtidig vil lempeligere og mere smidige bureaukratiske strukturer i en globaliseret verden 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.

Med venlig hilsen

Asbjørn Keiding  
Sekretariatschef  
DEOO

Louise Stenstrup  
Direktør  
Dansk Teater

Dato 2. januar 2019  
Side 1 af 1



Udlændinge- og integrationsministeriet

Att: chefkonsulent Marianne Ulrik Mertens

[mum@uim.dk](mailto:mum@uim.dk)

[int-rekrut@uim.dk](mailto:int-rekrut@uim.dk)

**Landbrug & Fødevarer FmbA**

Axelborg, Axeltorv 3  
DK 1609 København V

T +45 3339 4000

F +45 3339 4141

E [info@lf.dk](mailto:info@lf.dk)

W [www.lf.dk](http://www.lf.dk)

CVR DK 25 52 95 29

**Vedr. Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.)**

Landbrug & Fødevarer takker for muligheden for at afgive høringssvar til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, som er en udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.

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

Konkret sætter vi særlig stor pris på forslaget om at afskaffe kravet om en dansk bankkonto, som for mange af virksomheder er en unødvendig administrativ barriere. Ligeledes sætter vi 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.

Et andet element vi gerne vil fremhæve er en moderniseret positivliste, hvor faglært arbejdskraft også vil indgå. Faglærte er en bærende del af fødevarerbranchen, som oplever stor mangel på arbejdskraft. Det betyder, at vores virksomheder går glip af ordre, som ville gavne dansk økonomi.

Vi vil dog opfordre regeringen til at genoverveje, hvorvidt der skal være enighed i et regionalt arbejdsmarkedsråd for at kunne meddele opholds- og arbejdstilladelse. Det giver vetoret til samtlige medlemmer af et regionalt arbejdsmarkedsråd, hvilket vi ikke vurderer hensigtsmæssigt. I stedet bør et simpelt flertal kunne træffe sådan en afgørelse.

Med venlig hilsen

**Chris Holst Preuss**  
Konsulent

Erhvervs politik, Afd. for Vækst- og struktur politik

M +45 2288 9996

E [chhp@lf.dk](mailto:chhp@lf.dk)



**Modtager(e):**

**Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.)**

Aarhus Universitet (AU) takker for muligheden for at bidrage til høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.).

Lovforslaget afspejler, at international rekruttering i stigende grad er en opgave, som løses i samarbejde mellem ansøger, arbejdsgiverne og myndighederne i mere fleksible rammer. Denne udvikling mener AU er positiv. Vurderinger og dialog spiller i stigende grad en rolle i denne rammesætning, og Aarhus Universitet ser frem til gå ind i dette samarbejde, hvor vi bedre kan tiltrække og fastholde internationalt talent i Danmark.

Aarhus Universitet er overordnet set positivt indstillet over for regeringens forslag, som indeholder en række forbedringer generelt for international rekruttering, men også specifikt for universiteterne. AU er glade for, at der er blevet lyttet til forslag og høringssvar, som nu er blevet en del af lovforslaget. Herunder der derfor kun kommenteret på den delelementer, hvor AU har ændringsforslag.

Landespecifik beløbsordning

AU rekrutterer de fleste af sine 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. Medarbejdere fra forskellige lande vil skulle ansættes på forskellige vilkår, 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 intentionerne bag den landespecifikke beløbsordningen, men en ekstra kategori gør området unødigt komplekst.

Fleksibel fast track-ordning

De smidigere regler for korttidsophold på fast track-ordningen er positivt. Som universitet kan AU til korttidsrekrutterede forskere bruge multi-entry korttidsvisum, og AU





opfordrer til, at den nye mulighed på fast track ordningen bliver lige så enkel at tilgå dokumentations- og administrationsmæssigt.

#### Smidigere regler for etableringsophold for nyuddannede udlændinge

Etableringskortet har hidtil haft en række indbyggede udfordringer, der ikke har gjort det så attraktivt som håbet. De foreslåede ændringer vil gøre ordningen mere brugbar, ikke mindst set i lyset af den høje beløbsgrænse på beløbsordningen. Den foreslåede ordning for etableringsophold vil teoretisk set 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. Imidlertid gør kravet om selvforsørgelse og de seneste ændringer af dagpengereglerne gør dog, at etableringsordningen, efter AU's vurdering, heller ikke i fremtiden vil blive benyttet i det omfang, som det potentielt set kunne.

#### Lavere og ensrettet selvforsørgelseskrav

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.

#### Grov uagtsomhed som skærpende omstændighed og skærpet bødeniveau

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. Samtidig har myndighederne med øget registersamkørsel i kontrolfunktionerne muligheder for at opdage forhold, som vi som arbejdsgivere kan have svært ved at opdage. AU foreslår derfor, at udvide formulering 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. Skulle forslaget gennemføres, ønsker AU, at der indføres en bagatelgrænse for groft uagtsomme overtrædelser.

Der lægges i forslaget op til forskellige overgangsordninger. AU 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.

Venlig hilsen

Michael Winther  
Funktionschef  
Talentudviklingsenheden  
Aarhus Universitet





## AALBORG UNIVERSITET

**HR Afdelingen**  
Fredrik Bajers Vej 7F  
9220 Aalborg Ø

International Staff Unit Manager  
Kirsten Böttger  
Tlf.: +45 9940 9568  
Mail: [kibo@adm.aau.dk](mailto:kibo@adm.aau.dk)  
[www.isu.aau.dk](http://www.isu.aau.dk)

Sagsbehandler:  
Gry Trosborg Andersen  
Tlf.: +45 9940 3210  
Mail: [gta@adm.aau.dk](mailto:gta@adm.aau.dk)

Dato: 02.01.2019  
AAU sagsnr.: 2018-299-00081

UIM sagsnr.: 2018 - 12534

Udlændinge- og Integrationsministeriet  
Integrationskontor  
Slotsholmsgade 10  
1216 København K

### **Høringssvar over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft).**

Udlændinge- og Integrationsministeriet har den 11. december 2018 udsendt høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft).

Aalborg Universitet (AAU) takker for muligheden for at bidrage til høringen og har følgende bemærkninger til det fremsendte.

#### **Generelle bemærkninger**

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.

#### **Konkrete bemærkninger**

##### Ny landespecifik beløbsordning

AAU anvender primært forsker- og ph.d.-ordningerne, hvor der skal indhentes opholds- og arbejdstilladelse ved rekruttering af internationale medarbejdere. Dog benyttes beløbsordningen i særtilfælde, 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.

##### Moderniseret positivliste

AAU anvender ikke 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.

##### Mere fleksibel og afbalanceret fast-track ordning

AAU har netop indgivet ansøgning om fast track certificering, hvilket de sidste 2 år ikke har været muligt 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 en karenstiden afkortes.

##### Afskaffelse af krav om dansk bankkonto på beløbsordningen

AAU er positivt indstillet over for forslaget.

#### Forenkling af reglerne for forskere og ph.d. studerende

AAU ser særdeles positivt på, at forskere som ikke er på fast-track ordningen også får adgang til, at ansøge om jobsøgningsophold. Med denne tilføjelse, vil det give bedre muligheder for AAU at fastholde internationale talenter, som ellers kunne ske at søge til udlandet. AAU vil gerne opfordre til, at jobsøgningsopholdet tildeles automatisk som led i behandlingen af ansøgning om opholds- og arbejdstilladelsen. Alternativt ønskes det, at det fremgår klart og tydeligt af arbejds- og opholdstilladelsen, hvordan forskeren skal søge og opnå 6 måneders jobsøgningsophold.

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

#### Smidigere regler for etableringskort

AAU hilser forslaget velkomment, med at nye dimittender skal kunne påbegynde deres arbejde så snart, at de har indgivet en ansøgning til et Etableringskort. Omvendt kan AAU dog være bekymret for, hvilke konsekvenser det ville få, hvis en ansøgning bliver afvist, efter at den udenlandske medarbejder er påbegyndt sit arbejde.

#### Læger mv.

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

#### Mere fleksibel arbejdstid

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

#### Lavere og ensrettet forsørgelseskrav

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.

#### Justering af reglerne om indgivelse af ansøgning om opholdstilladelse på erhvervs- og studieområdet

AAU er positive over for forslaget.

#### Hjælp til arbejdsgivere

AAU ser meget positivt på forslaget.

#### Skærpet indsat ved grov uagtsomhed, herunder bødeniveau

AAU ønsker og bestræber sig på at efterleve reglerne, samt at undgå, at ansætte ulovlig arbejdskraft. Udlændingeloven er dog sammensat af mange forskellige ordninger med forskellige vilkår, som ofte undergår ændringer. Grundet den store kompleksitet dette medfører, kan det være udfordrende helt at undgå fejl i en større organisation som AAU. Med en øget registersamkørsel har myndighederne mulighed for, at opdage forhold, som AAU som arbejdsgiver kan have vanskeligt ved at opdage. AAU opfordrer derfor til, at dette indgår som led i overvejelserne om en skærpet indsats.

#### Smidigere regler for bibeskæftigelse for visse udlændinge med særlige individuelle kvalifikationer

AAU er positive over for forslaget, men ønsker samtidig at gøre opmærksom på, at der er behov for yderligere smidiggørelse af reglerne omkring bibeskæftigelse. AAU har et tæt samarbejde med erhvervslivet og benytter ofte ansatte i private virksomheder som gæsteundervisere, censorer eller anden form for deltidsansættelse. 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 uhensigtsmæssig mange ressourcer i den henseende. AAU opfordrer derfor til, at dette indgår som led i overvejelserne om smidigere regler for bibeskæftigelse.

Danske Universiteter  
Sendt pr. e-mail til [dkuni@dkuni.dk](mailto:dkuni@dkuni.dk)

21. december 2018  
18/15707

**Ekstern høring over forslag til ændring af udlændingeloven (udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft)**

DTU takker for ovennævnte udkast, som er modtaget i høring via Danske Universiteter den 12. december 2018.

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 kan pege på de elementer i forslaget, der letter de administrative barrierer ved rekruttering af udenlandsk arbejdskraft samt en tilpasning af fast track-ordningen. Det er i den forbindelse positivt, at lovforslaget bærer præg af, at regeringen har lyttet til de særlige behov som universiteterne har.

DTU har følgende bemærkninger:

*Afsnit 3.1.1. ny landespecifik beløbsordning*

DTU er en international arbejdsplads med tæt på 100 nationaliteter. DTU anvender i høj grad forskerordningen, når vi rekrutterer forskere til videnskabelige stillinger fra udlandet. DTU rekrutterer også teknisk administrative medarbejdere fra udlandet, der ansættes i specialiststillinger i støttefunktioner til forskerne. Disse medarbejdere vil i reglen skulle søge om arbejdstilladelse efter beløbsordningen. Forslaget om ny landespecifik beløbsgrænse smidiggør reglerne, hvilket er positivt, men det øger samtidig kompleksiteten i form af to beløbsordninger, hvilket giver øget administration for arbejdsgiverne.

*Afsnit 3.1.2. moderniseret positivliste.*

DTU anvender ikke positivlisten.

*Afsnit 3.1.3. Mere fleksibel og balanceret fast track-ordning.*

Det er særdeles positivt med en mere fleksibel og balanceret ordning.

*3.1.3.2.1. virksomhedscertificering under fast track-ordning.*

Det beskrives, at det fortsat vil bero på en konkret vurdering, hvorvidt en certificering skal inddrages. "Omvendt vil det 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 virksomheden ikke tidligere er idømt straf for overtrædelse af udlændingeloven". DTU bemærker i den forbindelse, 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.

#### *3.1.3.2.2. korttidsophold på fast track-ordningen.*

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

#### *Afsnit 3.1.4. Afskaffelse af krav om dansk bankkonto på beløbsordningen.*

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 dette krav afskaffes. I den forbindelse er det særdeles positivt, at også fast track-ordningens beløbsspor dermed reelt kan understøtte en smidig og hurtig jobstart, som tiltænkt.

#### *Afsnit 3.1.5. Forenkling af reglerne for forskere og ph.d. studerende.*

##### *3.1.5.2.1. Jobsøgningsophold for forskere.*

Det er positivt, at også forskersporet vil kunne søge om jobsøgningsophold. DTU har erfaret, at det er et efterspurgt vilkår. DTU vil gerne opfordre til, at jobsøgningsopholdet tildeles automatisk som led i behandlingen af ansøgning om arbejds- og opholdstilladelsen, subsidiært at det fremgår klart og tydeligt af arbejds- og opholdstilladelsen, hvordan forskeren skal søge og opnå 6 måneders jobsøgningsophold.

##### *3.1.5.2.2. Jobskifteregulering for ph.d.-studerende*

Det er positivt, at ph.d. studerende vil kunne benytte sig af jobskiftereglen. DTU vil opfordre 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.

##### *3.1.5.2.3. Medfølgende familie til forskere / ph.d.-studerende.*

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. Rekruttering af en international forsker indbefatter ofte en hel familie og at bortfaldsreglerne også vil gælde forskere og ph.d.-studerendes medfølgende familier vil give bedre muligheder for forskernes internationale mobilitet.

#### *Afsnit 3.1.6. Smidigere regler for etableringskort*

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.

#### *Afsnit 3.1.7. læger mv.*

DTU samarbejder med læger og hospitaler i regionerne og en forenkling af mulighederne for disse samarbejdspartnere vil smidiggøre dette samarbejde.

#### *Afsnit 3.1.8. Mere fleksibel arbejdstid*

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 tages 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.

#### *Afsnit 3.1.9. Lavere og ensrettet forsørgelseskrav*

Det er positivt med lavere og ensrettede forsørgelseskrav. En ensretning heraf vil alt andet lige gøre det nemmere for ansøgere og arbejdsgivere at navigere mellem de forskellige ordninger.

#### *Afsnit 3.1.10. Justering af reglerne om indgivelse af ansøgning om opholdstilladelse på erhvervs- og studieområdet mv.*

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.

#### *Afsnit 3.1.11. Hjælp til arbejdsgivere*

Vejledning af arbejdsgivere vil skærpe viden om rammer og muligheder til gavn for arbejdsgivere, SIRI og andre myndigheder. DTU har tidligere efterlyst orientering fra SIRI i tilfælde af afslag/inddragelse af udlændinges arbejds- og opholdstilladelse. Det er derfor 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 og DTU vil derfor opfordre til, at det ikke belastes arbejdsgiver, såfremt arbejdsgiver har reageret hurtigst muligt på orienteringen fra SIRI.

DTU kan i den forbindelse efterlyses en koordineret indsats fra myndighedernes side i de situationer, hvor udlændingens opholds, arbejds- og opholdstilladelse 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.

#### *Afsnit 3.1.12. Skærpet indsats ved grov uagtsomhed, herunder bødeniveau*

DTU ønsker at efterleve reglerne i udlændingeloven og undgå at beskæftige ulovlig arbejdskraft på alle niveauer. DTU forsøger at optimere vores processer bedst muligt med henblik på at undgå fejl. Udlændingeloven er dog en kompleks størrelse og loven undergår mange ændringer, hvorfor det er svært at gardere sig helt mod fejl i en stor organisation. Myndighederne har med øget

registersamkørsel muligheder for at opdage forhold, som vi som arbejdsgivere kan have svært ved at opdage og forebygge. DTU opfordrer derfor til, at dette indgår som led i overvejelserne om en skærpet indsats.

*Afsnit 3.1.13. Skærpet bødeniveau ved forsætlig bistand til ulovligt ophold eller arbejde*  
DTU har ingen bemærkninger.

*Øvrige forslag*

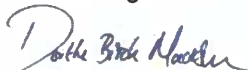
*3.2.1 Smidigere regler for bibeskæftigelse for visse udlændinge med særlige individuelle kvalifikationer*

DTU ønsker, at vores internationale medarbejdere kan bidrage til gavn for samfundet, hvorfor DTU er positive over for forslag om smidigere regler for bibeskæftigelse. DTU kan i den forbindelse pege på, at der fortsat er et behov for smidigere regler for bibeskæftigelse for udlændinge på beløbsordningen. DTU kan i den forbindelse henvise til, at en forsker 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. Det er en uhensigtsmæssig brug af resurser henset til, at personen bidrager uddannelsessystemet og dermed til samfundet.

*Overgangsregler*

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

Med venlig hilsen



Dorthe Birch Madsen  
HR juridisk specialist  
Koncern HR

21. december 2018

Copenhagen Business School  
CBS HR  
Solbjerg Plads 3  
2000 Frederiksberg

Besøgsadresse:  
Howitzvej 11, 2. sal  
2000 Frederiksberg

Michelle Keun-Rasmussen  
HR-jurist  
mk.hr@cbs.dk  
www.cbs.dk

## HØRING OVER FORSLAG TIL LOV OM ÆNDRING AF UDLÆNDINGELOVEN (UDMØNTNING AF REGERINGENS UDSPIL OM STYRKET REKRUTTERING AF UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT)

Copenhagen Business School (CBS) takker for det fremsendte lovforslag, som er modtaget i høring gennem Danske Universiteter den 12. december 2018.

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 med lovforslaget 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 i sær glade for, at lovforslaget bærer præg af, at regeringen også har lyttet til de særlige behov som universiteterne har.

CBS har følgende bemærkninger:

### *Afsnit 3.1.1. Forslag om ny landespecifik beløbsordning*

CBS 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.

### *Afsnit 3.1.2. Forslag om moderniseret positivliste*

CBS har ingen kommentarer til denne.

### *Afsnit 3.1.3. Forslag om mere fleksibel fast track-ordning*

CBS har ingen kommentarer til denne, da vi ikke benytter os af fast track-ordningen.

### *Afsnit 3.1.4. Forslag om afskaffelse af kravet om dansk bankkonto på beløbsordning*

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

### *Afsnit 3.1.5. Forslag om forenkling af reglerne for forskere og ph.d.-studerende*

CBS ser meget positivt for de foreslåede ændringer i forhold til forskere og ph.d. studerende. Dette vil utvivlsomt skabe bedre muligheder for, at kunne fastholde nyuddannede ph.d.er, og på den måde sikre fastholdelsen af internationale talenter og forskere. I forhold til afskaffelse af bortfaldsreglerne for denne gruppe, ser CBS også positivt på, at man har ind tænkt familien 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.

### *Afsnit 3.1.6. Forslag om smidigere regler for etableringsophold for nyuddannede udlændinge*

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. Dette vil gøre det nemmere for universiteterne, at fastholde nyuddannede udlændinge med en dansk kandidat eller ph.d. grad.

### *Afsnit 3.1.7. Forslag om en mere enkelt ordning om autorisationsophold for læger og tandlæger og indførelse af en ordning for opholdstilladelse til autorisationsophold for sygeplejersker*

CBS har ingen kommentarer til denne.

### *Afsnit 3.1.8. Forslag om mere fleksible regler for arbejdstid*

At der lægges op til muligheden for indførelse af mere fleksible regler for arbejdstid, og sidestille de internationale medarbejdere med deres danske kollegaer, således at disse også kan ansættes på nedsat tid. Det kunne overvejes, om der ved indgivelse af ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse på en 37 timers ansættelse, allerede i den proces kan tage



21. december 2018

Copenhagen Business School  
CBS HR  
Solbjerg Plads 3  
2000 Frederiksberg

Besøgsadresse:  
Howitzvej 11,2. sal  
2000 Frederiksberg

Michelle Keun-Rasmussen  
HR-jurist  
mk.hr@cbs.dk  
www.cbs.dk

Side 2 / 4



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. Dette ville lette det administrative arbejde, der er i forbindelse med en sådan proces betydeligt.

*Afsnit 3.1.9. Forslag om et lavere og mere ensrettet selvforsørgelseskrav*

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

*Afsnit 3.1.10. Forslag om justering af reglerne om indgivelse af ansøgning om opholdstilladelse på erhvervs og studieområde m.v.*

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

*Afsnit 3.1.11. Forslag om hjælp til arbejdsgivere, så de ikke uforvarende ansætter ulovlig arbejdskraft*

CBS anser at 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. 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 længere af egen drift skal opsøge disse oplysninger. Det bør dog understreges, at der rent tidsmæssigt kan være en forskydning mellem selve inddragelsen og orienteringen af arbejdsgiver. 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.

*Afsnit 3.1.12. Forslag om grov uagtsomhed som skærpende omstændighed ved strafudmåling for ulovlig beskæftigelse af udlændinge samt skærpet bødeniveau ved forsætlig bistand til ulovligt ophold eller arbejde*

CBS gør sit bedste for at efterleve de i udlændingeloven meget komplekse regler for brug af udenlandsk arbejdskraft, for dermed at undgå at antage ulovlig arbejdskraft. CBS har ligeledes af erfaring, optimeret vores processer bedst muligt, for netop at undgå at falde i "huller". I en stor organisation og en lovgivning med mange forskellige ordninger, kan det alligevel være svært, at gardere sig mod fejl. Herunder særligt i en organisation med mange udenlandske studerende, ph.d'er, gæster, censorer



21. december 2018

Copenhagen Business School  
CBS HR  
Solbjerg Plads 3  
2000 Frederiksberg

Besøgsadresse:  
Howitzvej 11,2. sal  
2000 Frederiksberg

Michelle Keun-Rasmussen  
HR-jurist  
mk.hr@cbs.dk  
www.cbs.dk

Side 3 / 4

og forskere. Dette skyldes blandt andet at vi som universitet ikke har den samme mulighed for at samkøre de forskellige registre, som myndighederne har, når de udøver deres kontrolfunktion. Myndighederne har således mulighed for at opdage forhold, som vi som arbejdsgivere kan have svært ved at opdage. CBS kunne tænke sig, at i fald forslaget gennemføres, at det i videst muligt omfang tydeliggøres, hvilke typer af overtrædelser, der falder indenfor ”groft uagtsomt”.

CBS har ingen kommentarer i forhold til det skærpede bødeniveau.

*Afsnit 3.2.1. Forslag om smidigere regler for bibeskæftigelse for visse udlændinge med særlige individuelle kvalifikationer*

CBS ser positivt på forslaget om at man vil skabe smidigere regler for bibeskæftigelse for visse internationalt ansatte med særlige individuelle kvalifikationer. CBS savner dog i denne forbindelse, at der fortsat savnes smidigere regler for fx industriforskere ansat i de store danske virksomheder på eksempelvis beløbsordningen. Disse skal for at 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.



21. december 2018

Copenhagen Business School  
CBS HR  
Solbjerg Plads 3  
2000 Frederiksberg

Besøgsadresse:  
Howitzvej 11,2. sal  
2000 Frederiksberg

Michelle Keun-Rasmussen  
HR-jurist  
mk.hr@cbs.dk  
www.cbs.dk

Side 4 / 4

Sekretariatet  
Danske Universiteter  
E-mail: [dkuni@dkuni.dk](mailto:dkuni@dkuni.dk)

Rektorsekretariatet

Danske Universiteters j.nr. 18/15640

## Hørings svar fra SDU vedr. høring over forslag til ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft)

20. december 2018

Overordnet er SDU positivt indstillet over for forslagens elementer, der indeholder en række forbedringer og forenklinger af reglerne i forhold til international rekruttering.

Sagsnr. 18/71193  
NIHA/kfm

[niha@sdu.dk](mailto:niha@sdu.dk)  
T 65502954  
M 24666915

Forslaget indeholder en lang række delelementer, der behandles under særskilte overskrifter i teksten nedenfor.

### Landespecifik beløbsordning

SDU anvender fortrinsvis forsker- og ph.d.-ordningerne. Beløbsordningen anvendes i mindre omfang i forbindelse med ansættelse af teknisk administrativt personale fra udlandet. Umiddelbart vil indførelse af en landespecifik beløbsordning smidiggøre reglerne i forhold til de personer, der kan omfattes heraf. Dog vurderes det, at indførelsen af et yderligere spor på beløbsordningen kan medføre øget grad af kompleksitet og administration for universitetet.

### Moderniseret positivliste

Universitetet har ingen bemærkninger til forslaget.

### Fleksibel fast track-ordning

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.

### Afskaffelse af kravet om dansk bankkonto på beløbsordningen

Universitetet hilser forslaget velkommen. Hertil bemærkes yderligere, at SDU 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 åbningen af kontoen.

#### **Forenkling af reglerne for forskere og ph.d.-studerende**

SDU er meget positiv over for forslaget om, at også forskere får mulighed for at søge om jobsøgningsophold. SDU vil opfordre til, at jobsøgningsopholdet tildeles i forbindelse med udstedelsen af arbejds- og opholdstilladelsen, eller at det tydeligt fremgår af tilladelsen, hvordan man kan ansøge om jobsøgningsophold, herunder hvilke frister og øvrige betingelser, der skal iagttages.

Det er positivt, at ph.d.-studerende vil kunne benytte sig af jobskiftereglen.

Det er meget positivt, at medfølgende familiemedlemmer til de pågældende grupper undtages fra bortfaldsreglerne.

#### **Smidigere regler for etableringsophold for nyuddannede udlændinge**

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

#### **Autorisationsophold for læger, tandlæger og sygeplejersker**

Universitetet hilser forslaget velkommen.

#### **Fleksible regler for arbejdstid**

SDU har ingen bemærkninger til forslaget.

#### **Lavere og ensrettet forsørgelseskrav**

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

#### **Indgivelse af ansøgning om opholdstilladelse på erhvervs- og studieområdet m.v.**

Det findes 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.

#### **Hjælp til arbejdsgivere**

SDU er meget positiv over for forslaget, der vil hjælpe arbejdsgiver i de situationer, hvor arbejdsgiver ikke er bekendt med, at en udlændings arbejds- og opholdstilladelse er inddraget eller der er givet afslag.

#### **Grov uagtsomhed som skærpende omstændighed og skærpet bødeniveau ved visse skærpende omstændigheder**

SDU ønsker at efterleve de mange ganske komplekse regler på området, og universitetet anvender betydelige ressourcer i den forbindelse. Dog kan det 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.

**Skærpet bødeniveau for forsætlig bistand til ulovligt ophold eller arbejde**

Universitetet har ingen bemærkninger til forslaget.

**Smidigere regler for bibeskæftigelse (for visse udlændinge med særlige individuelle kvalifikationer)**

SDU har ingen bemærkninger til dette forslag.

Med venlig hilsen

**Nisrin Adel Hamad**

Stabschef

SOS Racisme  
Nørre Allé 7,  
2200 Kbh. N.  
[sos@sosracisme.dk](mailto:sos@sosracisme.dk)  
[www.sosracisme.dk](http://www.sosracisme.dk)



København, d. 6. januar 2019

Høringssvar fra SOS Racisme - frist 7. januar 2019

**Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven  
(Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.)**

Til Udlændingeministeriet,  
att. [mum@uim.dk](mailto:mum@uim.dk) og [int-rekrut@uim.dk](mailto:int-rekrut@uim.dk)

SOS Racisme takker for at have modtaget forslaget til høring.

Vi synes, der er mange gode ting i forslaget! 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. Det muliggør bl.a. at de kan vikariere ved sygdom, eller gæsteoptræde, træne eller undervise andre eller spille med i en match eller kamp.

Desuden finder vi at det er en stor fordel, at ph.d. studerende kan få ophold i Danmark, så snart de har **indgivet** en ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse, da problemer med at få opholdstilladelse tidligere har forsinket nogle af de udenlandske ph.d. studerende.

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. Det er efter vores mening også OK, at udenlandske studerende får ret til at tage fuldtidsarbejde i juni, juli og august, og op til 20 timers arbejde om ugen i resten af året. Og at læger, tandlæger og sygeplejersker kan få opholdstilladelse til et autorisationsophold og få deres familie hertil i perioden, forudsat selvforsørgelse.

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

**Gebyrer:** Der er høje gebyrer, for at søge om arbejds- og opholdstilladelse, og vi foreslår, at man overvejer, at sætte gebyrerne ned.

**Den landespecifikke beløbsordning:**

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. Diskriminationen

vedrører jo ikke kun 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.

Omvendt kunne man 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. Som det er nu, er de spansk-talende lande i Sydamerika, de arabiske og de afrikanske lande helt uden for top 30-listen. 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. Det ville også gøre det lettere uden endnu et sæt særregler for top 30-landene, hvoraf de 18 i forvejen er EU/EØS-lande el. Schweiz, som der gælder andre regler for.

### **Specielt om medfølgende familie:**

*"Forslaget betyder, at medfølgende familie til udlændinge, der får opholdstilladelse efter den landespecifikke beløbsordning, efter ansøgning ligeledes vil kunne få opholdstilladelse her i landet. Medfølgende familie omfatter som det altovervejende udgangspunkt ægtefælle eller fast samlever samt hjemmeboende børn under 18 år. Eventuel medfølgende familie vil, som det i øvrigt gælder for medfølgende familie til udenlandske arbejdstagere i Danmark, være fritaget for krav om arbejdstilladelse." (Side 12 i lovforslaget)*

Principielt er vi glade for, at der er lempelige regler for at medtage ægtefælle/partner og børn under 18 år, selv om vi fortsat undrer os over, at de almindelige familiesammenføringsregler kun giver en egentlig ret til sammenføring af børn op til 15 år, og hvis barnet først ankommer efter nogen tid forudsætter det ofte en integrationsvurdering af barnet. Men hvis denne form for familiesammenføring kun kommer til at vedrøre personer fra Top 30-landene (reelt: de 12 lande ud over EU/EØS-landene) vil den jo diskriminere - fx dansk-udenlandske familier, der bor i andre lande end Top 30-landene. Dette er endnu en grund til at beløbsgrænse-ordningen ikke bør være landespecifik, men bør være ens for alle lande.

Mener man at de stramme danske familiesammenføringsregler hæmmer rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft - hvilket synes at være tilfældet for nogle grupper - bør man regulere familiesammenføringsreglerne for alle, uanset nationalitet, og uanset hvilket land man bor i.

### **Sædvanlige arbejdsvilkår og løn ved rekruttering:** Af side 60 i lovforslaget fremgår:

*"Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil ved ansøgning om opholdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 1, litra b, foretage en konkret og individuel vurdering af ansættelsesforholdet, herunder af om udlændingen er ansat på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. Hvis der er tvivl om, hvorvidt løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration kunne høre en relevant brancheorganisation eller de regionale arbejdsmarkedsråd herom."*

Det er såvel i arbejdstagernes som i samfundets interesse, at den udenlandske arbejdskraft har ordnede forhold og et godt arbejdsmiljø. Fagbevægelsen udtrykker ofte bekymring for, om indførsel af 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. Fx har Byggefagenes Samvirke kunnet afsløre ulovlige forhold på byggepladser, og advaret mod indflydelse af en mafia.

Vi har igennem årene hørt om tilfælde, hvor udenlandsk arbejdskraft er blevet groft udnyttet, underbetalt, ikke haft ordentlige bolig- og sanitære forhold, haft arbejdsuger på over 60 timer, eller ikke har fået lønnen udbetalt. Desuden at arbejdsmiljøreglerne ikke er blevet overholdt for den udenlandske arbejdskraft, eller 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.

Derfor synes vi ikke, det er tilstrækkeligt, at det er SIRI, der skal forhåndsvurdere et ansættelsesforhold mht. om løn- og ansættelsesvilkårene er sædvanlige. Det burde i stedet 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 i de meddelte ansættelsesvilkår. Samtidig ventes væsentligt færre udenlandske arbejdstagere end aktuelt at blive medlem af fagforening og A-kasse, da de nye optjeningsprincipper udelukker denne gruppe fra at få dagpenge mv. i mange år. Regeringen har således givet sig selv et benspænd for rekruttering af udenlandske arbejdskraft.

Vi foreslår derfor, 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.

For SOS Racisme

Anne Nielsen, Næstformand



Udlændinge- og Integrationsministeriet  
Enheden for International Rekruttering

[mum@uim.dk](mailto:mum@uim.dk)  
[int-rekrut@uim.dk](mailto:int-rekrut@uim.dk)

Tandlægeforeningen  
Amaliegade 17  
1256 København K

Tel.: 70 25 77 11  
Fax: 70 25 16 37  
[info@tandlaegeforeningen.dk](mailto:info@tandlaegeforeningen.dk)  
[www.tandlaegeforeningen.dk](http://www.tandlaegeforeningen.dk)

CVR nr. 21318418  
Dato: 7. januar 2019

Sagsbeh: IBJ  
Hoering128\_2018

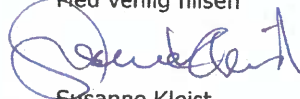
**Vedr.: Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.)**

Tak for det fremsendte vedrørende ovenstående, hvortil Tandlægeforeningen har følgende bemærkninger:

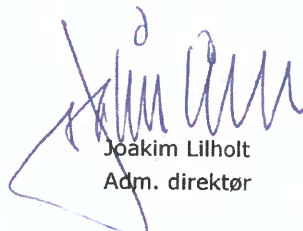
Til pkt. 3.1.7 vedr. evalueringsansættelser er Tandlægeforeningen tilfreds med en forenkling af gældende regler. Vi vil dog finde det hensigtsmæssigt, at det fremgår tydeligt, at en evalueringsansættelse ikke er personafhængig ift. ledelsen på ansættelsesstedet, fx hvis der sker virksomhedsoverdragelse eller udskiftning af overtandlæge i kommunal tandpleje. Dette hænger ligeledes sammen med, at arbejdstilladelsen gives til den konkrete arbejdsgiver og derfor ikke bør være personafhængig af, hvem der er ansat i perioden for evalueringsansættelsen.

De øvrige punkter i lovforslaget - herunder reglerne om forskere og ph-d studerende - har Tandlægeforeningen ikke yderligere kommentarer til, udover at vi bifalder forenkling af reglerne.

Med venlig hilsen



Susanne Kleist  
Formand, tandlæge mTF



Joakim Lilholt  
Adm. direktør

Til Danske Universiteter



## Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.)

3. JANUAR 2019

Københavns Universitet (KU) takker hermed for muligheden for at bidrage til høring af ovennævnte lovforslag.

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.

DIR 35322626

MOB 35324116

soerenhoeffer@adm.ku.dk

REF: SKH

KU har følgende bemærkninger til det fremsatte lovforslag.

### *Afsnit 3.1.1. Forslag om en ny landespecifik beløbsordning*

Lovforslaget vil etablere en ny opholdsretlig ordning, der lemper det eksisterende beløbskrav i udlændingelovens § 9a stk. 2, nr. 2.

KU har i forbindelse med høring af L168 og L189 om ændring af beløbsordningen tidligere argumenteret for, at beløbskravet skulle sænkes, da det nuværende beløbskrav afskærer muligheden for at rekruttere især højt kvalificeret forskningsunderstøttende personale til større forskningsgrupper.

Regeringens forslag til en ny landespecifik beløbsordning vil derfor delvist imødekomme problematikken i forhold til den nuværende beløbsordning, da den vil sænke beløbskravet for udlændinge, der er statsborgere fra 30 særligt udvalgte lande. KU ser fortsat gerne, at muligheden for at rekruttere forskningsunderstøttende personale ikke begrænses på grund af nationalitet, men udelukkende beror på universiteternes vurdering af kvalifikationer.

### *Afsnit 3.1.3. Forslag om en mere fleksibel fast track-ordning*

KU ser positivt på, at regeringen vil lempe de eksisterende regler for at opnå og bibeholde certificeringsordningen i udlændingelovens § 9a, stk. 2, nr. 11.

KU bruger certificeringsordningen til alle rekrutteringer af international arbejdskraft uden for EU/EØS, i det omfang det er muligt.

Lovforslaget vil blandt andet ændre den eksisterende karantæneperiode, så der fremadrettet alene træffes afgørelse om inddragelse af en certificering i en periode på 1 år fra afgørelsestidspunktet. Samtidig vil en virksomhed kunne undgå inddragelse af en certificering, hvis virksomheden godtgør, at der foreligger undskyldende omstændigheder.

KU har siden certificeringsordningen trådte i kraft argumenteret for, at betingelserne for at bibeholde en certificering var uforenelig med tanken bag ordningen. KU er derfor positiv over for de foreslåede lempelser i lovforslaget, men foreslår samtidig, at karantæneperioden helt fjernes, og at det ikke fremadrettet skal være op til Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) at vurdere, hvorvidt der foreligger undskyldende omstændigheder, der kan retfærdiggøre, at en certificering ikke skal inddrages.



Udlændinge- og Integrationsministeriet  
mum@uim.dk  
int-rekrut@uim.dk

ARBEJDSGIVERFORENINGEN KA - PLADS TIL SELVSTÆNDIGE TANKER

Kristelig Arbejdsgiverforening  
Alsvej 7, 8940 Randers SV

Tlf. : 82 132 132  
Mail : ka@ka.dk  
Web : ka.dk

Randers den 7. januar 2019

### Høringssvar vedr. lov om ændring af udlændingeloven

Arbejdsgiverforeningen KA takker for invitationen til at kommentere forslaget vedr. lov om ændring af udlændingeloven.

Vi ser generelt meget positivt på lovforslaget, og påskønner at regeringen hermed tager sigte på at forbedre danske virksomheders muligheder for at tiltrække og ansætte kvalificeret arbejdskraft fra tredjelande. I en situation, hvor ledigheden er meget lav, er det helt afgørende, at rekruttering af arbejdskraft også kan ske i lande udenfor EU. Det kan være medvirkende til at fastholde væksten, da virksomhedernes muligheder for at finde nye medarbejdere med de rette kvalifikationer forbedres.

Arbejdsgiverforening KA organiserer primært små- og mellemstore virksomheder. For dem er det ligeledes positivt, at der tages skridt til at forenkle regler og administrative rutiner i relation til rekruttering fra tredjelande. 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.

I Arbejdsgiverforeningen KA finder vi det særligt positivt, at beløbsordningen lempes og gøres landespecifik. Vi havde dog gerne set, at endnu flere landet blev omfattet af denne ordning. Vi støtter også fuldt ud, at positivlisten moderniseres. Dermed ser vi mulighed for, at praksis kan gøres mindre rigid idet beslægtede stillinger nu kan komme på tale. Endelig er vi positive over, at reglerne i fast track-ordningen lempes, således at virksomheder med 5 fuldtidsansatte kan certificeres. Det vil uden tvivl få stor værdi for små virksomheder.

Med venlighilsen

Claus Bunk  
Chefkonsulent



## FAGLIGT FÆLLES FORBUND

Udlændinge- og Integrationsministeriet

J.nr.:

07. januar 2019

### Høringssvar til Forslag til Lov om ændring af Udlændingeloven

Hermed fremsendes 3Fs høringssvar til Regeringens Forslag til Lov om ændring af Udlændingeloven.

3F har forstået, at Regeringen ønsker at understøtte, at danske virksomheder har adgang til den arbejdskraft, som de har brug for, og at Regeringen mener, at udenlandske arbejdstagere fra tredjelande yder et markant bidrag til vækst, velstand og offentlige finanser.

I det lys undrer det 3F, at de 16 forslag til enklere regler på udlændingeområdet, som Virksomhedsforum for Enklere Regler allerede i efteråret 2017 fremsendte til ministerierne, fortsat ligger uløste hen i henholdsvis Skatteministeriet, Udlændinge- og Integrationsministeriet og Beskæftigelsesministeriet. For hovedparten af disse forslag er der tale om lavt hængende frugter, som virksomhederne selv mener ville gøre importen af udenlandsk arbejdskraft langt lettere uden en større omkalfatring af udlændingeloven.

3F skal i forhold til de enkelte forslag til ændringer bemærke følgende:

**2. § 9 a, stk. 2, nr. 1.** 3F er af den generelle opfattelse, at udfordringen med mangel på kvalificeret arbejdskraft er stærkt overvurderet. 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 har systematisk undersøgt alle mediehistorier på 3Fs 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. I en række tilfælde viser det sig, at virksomhederne slet ikke mangler folk.

Derudover mangler 3F et bud på en klar strategi for, hvordan det sikres, at en øget import af udenlandsk arbejdskraft ikke fører til en yderligere marginalisering af de ledige, som endnu ikke har fået glæde af opsvinget. Der mangler også 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.

FAGLIGT FÆLLES FORBUND  
Kampmannsgade 4  
DK-1790 København V  
tlf. +45 70 300 300  
fax +45 70 300 301  
e-mail: 3f@3f.dk  
www.3f.dk  
CVR-nr. 31 37 80 28





**Endelig ønsker 3F at påpege, at Regeringens intension med arbejdet oprindeligt var at fjerne administrativt bøvl, men dette forslag har intet med administrativt bøvl at gøre, det er blot en udvidelse af en eksisterende erhvervsordning. Det er samtidig bemærkelsesværdigt, at regeringen vil overføre kompetence over udlændingepolitikken fra Centraladministrationen til de fagligt afgrænsede a-kasser.**

**3. § 9 a, stk. 2 efter nr 1 som nyt nummer.** 3F er entydigt imod at nedsætte beløbsgrænsen. Den foreslåede nedsættelse vil konkurrenceudsætte store dele af LO-området og isærdeleshed 3F'ernes arbejdsmarked og føre til øget voldsomt pres på løn- og ansættelsesvilkår i Danmark.

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) – vil i fremtiden risikere at skulle konkurrere om deres job med mennesker fra eksempelvis Kina, Thailand og Indien.

3Fs gennemgang af lønningerne viser, at blandt andet nedenstående jobfunktioner vil komme i spil, hvis den såkaldte beløbsgrænse nedsættes fra nuværende 418.000 kroner til 330.000 kroner: **Lagerarbejder, Buschauffør, Truckfører, Lastbilchauffør, Asfaltarbejder, Postbud, Kloakarbejder, Anlægsgartner, Tømrer, Murer**

I stedet for at sænke beløbsgrænsen bør regeringen 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. For der er masser af arbejdskraft i Danmark, hvis man bare kigger efter og bruger de rekrutteringsmuligheder, der findes.

**4. I § 9 a, stk. 2 nr. 2, der bliver nr. 3, udgår "som udbetales til en dansk bankkonto".**

**3F kan på ingen måde støtte en lempelse af kravet om dansk bankkonto i beløbsordningen (udlændingelovens 9a stk. 2 nr. 2)**

For at smidiggøre processen med oprettelse af dansk bankkonto, kan Folketinget ændre cpr.-loven, således at det er et opholdskrav på 2 uger - og ikke tre måneder - der udløser krav på et cpr.nr.

3F går dog gerne i dialog om, hvordan en dispensation om fravigelse af kravet om dansk bankkonto til højtuddannede kan løses, under forudsætning af at dispensationen alene vedrører og kan dokumenteres at gælde for højtuddannet arbejdskraft med jobfunktion inden for det højtuddannede arbejdsområde (beløbssporet under fast-track-ordningen - §9a stk. 2 nr.



12a). Samtidig er det en forudsætning, at fravigelse fra kravet om dansk bankkonto maks. er tre måneder inden for 12 mdr.

I forhold til de nuværende regler betyder det, 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, det skal være forbundet med annullering af certificering og bøde straf, hvis en virksomhed, der er certificeret under fast-track-ordningen misbruger dispensationsmuligheden til at ansætte arbejdskraft, der ikke kan dokumenteres som højt kvalificeret.

**5. § 9 a, stk. 2 nr. 6, der bliver nr. 7.** 3F finder det yderst besynderligt, at Regeringen i lovgivningen 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.

**14. § 9a indsættes efter stk. 8 som nyt stykke.**

Sænkelse af kravet til minimum 30 timers ugentlig arbejdstid for så vidt angår erhvervsordninger i hhv. §9a stk.2 nr. 1 (Positivlisten), nr. 5 (beskæftigelse efter afsluttet uddannelse), nr. 6 (særlige kvalifikationer – f.eks. kokke), nr. 7 (ansatte på bl.a. boreplatforme), nr. 8 (fodermester/driftleder) kan 3F på ingen måde støtte. Dels kan det være indgriben i overenskomsters aftaler om den ugentlige arbejdstid, dels vil det åbne en ladeport for at arbejdstimer der ligger ud over de 30 timer aflønnes sort. Samtidig forekommer det besynderligt hvis man vil hente arbejdskraft fra den anden ende af verden, hvis man end ikke har behov en fuldtidsbeskæftiget.

Vedr. sænkelse af den ugentlige arbejdstid til 30 timer for udlændinge på beløbsordningen (§9a stk. 2 nr. 2) må dette under ingen omstændigheder betyde en lavere udbetaling end den fastsatte beløbsgrænse

Vedr. sænkelse af den ugentlige arbejdstid til 30 timer for hhv. forsker og nyuddannede kandidater eller PhD-uddannede (§9a stk. 2 nr. 3 og nr. 9) har 3F ingen bemærkninger til.

**21. § 9 a, stk. 16, nr. 3, der bliver stk. 17, nr. 3, ændres »20 fuldtidsansatte« til: »5 fuldtidsansatte«.** 3F mener, det er unødvendigt at minimumskravet til virksomheder, der indgår i fast-trackordningen sættes ned fra 20 til fem fuldtidsansatte.

**47. § 44 a indsættes som stk. 12 – 14:**

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



I forhold til Regeringens ønsker om at ændre på sanktioner ved overtrædelser etc. skal 3F bemærke, at der i dag ikke nødvendigvis er proportionalitet mellem overtrædelse og straf. Det bør der være. Den ønskede justering er primær af teknisk karakter giver god mening med henblik på at nedbringe unødvendig administration samt smidiggøre virksomhedernes og medarbejdernes beskæftigelse under ordningerne. 3F vil gerne understrege, at der ikke er tale om en administrativ lettelse, men alene tale om en strafnedsættelse.

Med venlig hilsen

Søren Heisel  
Forbundssekretær



Udlændinge- og Integrationsministeriet  
International rekruttering  
Slotsholmsgade 10  
1216 København K

[mum@uim.dk](mailto:mum@uim.dk), [int-rekrut@uim.dk](mailto:int-rekrut@uim.dk)

## **Akademikernes høringssvar til forslag til Lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.)**

Akademikerne takker for høring om forslag til ændring af udlændingeloven, som der her indgives høringssvar til.

Akademikerne har en række generelle bemærkninger til lovforslaget, som afspejles i første halvdel af høringssvaret. Tekstnære bemærkninger findes i anden del af høringssvaret.

### **Generelle bemærkninger**

Akademikerne er enige med de overordnede intentioner i lovforslaget. Danmark er og skal være et åbent land, der hviler på gode internationale relationer og arbejdskraftens frie bevægelighed både ind og ud af landet. Akademikerne finder det imidlertid afgørende, at arbejdskraftens frie bevægelighed ikke underminerer forholdene på det danske arbejdsmarked. Derfor skal den frie bevægelighed også uden for EU ske på ordnede vilkår, da dette er en af grundpillerne til Danmarks nuværende og fremtidige udvikling og succes.

I regeringens forslag bliver der lagt vægt på, 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. Det er Akademikerne meget enige i. Desværre indeholder forslaget en række initiativer, som vil skade et sammenhængende nationalt arbejdsmarked og en tværgående beskæftigelsesindsats her i landet, særligt problematisk er muligheden for et regionalt supplement til positivlisten.

I forslagens indledning tegnes der samtidig et billede af, 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. Denne udlægning deler Akademikerne ikke. Der er fortsat omkring 20 mio. ledige i EU, hvoraf 3.3 mio. er ledige under 25 år, og heraf er en del af dem

Den 7. januar 2019  
Sag.nr. S-2018-957  
Dok.nr. D-2019-261  
Hth/jbm/yk

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION  
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Nørre Voldgade 29, 2. sal  
DK - 1358  
København K.

T +45 3369 4040  
E [ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk)  
W [www.ac.dk](http://www.ac.dk)

både højtuddannede og højt kvalificerede og har den nødvendige lyst, evner og appetit på at gøre en positiv forskel her i landet. Også nationalt er der stadig en del velkvalificerede ledige, som ikke finder vej til arbejdsmarkedet fx efter endt uddannelse. Akademikerne kan derfor ikke genkende det billede, som regeringen tegner af en udbredt mangel på arbejdskraft.

Akademikere finder snarere, at beskæftigelsessystemet i Danmark ikke er godt nok gearet 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. Et af problemerne ved den oplevede mangel på højt kvalificeret arbejdskraft synes blandt andet at være virksomhedernes manglende evne til at tænke langsigtet i forhold til at sikre den rette kompetenceforsyning. Der er således stadig for få lærepladser samtidig med, at der er mangel på faglærte. Der er mangel på erfarne medarbejdere med højtuddannede kompetencer samtidig med, at der findes ledige dimittender i de store universitetsbyer. Dette mismatch mellem efterspørgsel og udbud kan ikke 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.

Akademikerne er positive overfor forslaget om at gøre det lettere for forskere og ph.d.-studerende at søge opholdstilladelse og arbejdstilladelse på samme vilkår som udenlandsk arbejdskraft efter positivlisten. Derudover ser Akademikerne positivt på justeringen i antallet af fastansatte i forhold til fast-track ordningen fra 20 til 5 fuldtidsansatte samt de mange forslag til forenkling af ordningerne, som forhåbentlig vil øge den internationale mobilitet i landet.

Opsummerende kan Akademikerne tilslutte sig intentionerne med forslaget, men samtidig skal der udtrykkes en skepsis for en sænkelse af beløbsgrænsen samt muligheden for regionale bidrag til positivlisten.

## **Tekstnære bemærkninger**

### ***3.1.1 Forslag om landespecifik beløbsordning***

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

Akademikerne ser derfor ikke nogen grund til at etablere en ny landespecifik beløbsordning. Derudover finder Akademikerne også, at ordningens udformning er problematisk, da den kun tager hensyn til summen af investeringen. Det 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. Forslaget kan derfor 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. Samtidig fremgår det 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.

### **3.1.2. Forslag om en moderniseret positivliste**

Akademikerne er ikke enige i forslaget om at udvide positivlisten til også at kunne omfatte regional mangel. Denne udvidelse vil kun vanskeliggøre realiseringen af et sammenhængende nationalt arbejdsmarked. Det vil ikke 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. Desuden er Akademikerne 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.

#### *Yderligere bemærkninger til forslaget i forhold til RAR*

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

### **3.1.3. Forslag om en mere fleksibel fast track-ordning.**

Akademikerne er positive overfor forslaget om at gøre regler for certificering for virksomheder til positivlisten 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. Hertil skal det dog bemærkes, at når regler gøres mere smidige, og sanktionerne for at overtræde dem gøres strengere, skal der også afsættes tilstrækkelige midler til at kontrollere, at kravene overholdes.

#### **3.1.4 Afskaffelse af kravet om dansk bankkonto.**

Akademikerne har kendskab til flere virksomheder for, hvilke ordningen giver problemer, når en medarbejder skal tiltræde med kort varsel. Imidlertid har Akademikerne også oplevet situationer, hvor virksomheder søger at sammensætte medarbejdernes indkomst, så de opfylder beløbsordningens ramme på temmelig "kreative" og uhensigtsmæssige måder.

Akademikerne forslår derfor at holde fast i kravet om en dansk bankkonto, men er åbne overfor at give virksomhederne og bankerne en frist på tre måneder til at oprette konto mm. Dermed behøves ikke en dansk bankkonto ved f.eks. korttidsudstationering til Danmark, og ved ansættelse ud over tre måneder vil det give virksomhederne tid til at "få tingene på plads".

Akademikerne er 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.

#### **3.1.5 Forslag om forenkling af reglerne for forskere og ph.d.-studerende**

Akademikerne er positive overfor forslaget om at gøre det lettere for forskere og ph.d.-studerende at søge opholdstilladelse og arbejdstilladelse på samme vilkår som udenlandsk arbejdskraft efter positivlisten. Akademikerne anser det for essentielt, at Danmark forsat kan tiltrække og fastholde internationale forskere og ph.d.-studerende, og vi bakker derfor op om regeringens forslag om at gøre reglerne mere smidige.

Det er derfor positivt, at regeringen vil gøre det nemmere for udenlandske forskere og ph.d.-studerende- og studenter at søge job her i landet, når deres stilling udløber. 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. Det giver god mening, at de udenlandske forskere ligestilles med andre grupper ift. jobskifte og selvforsørgelseskrav.

#### **3.1.6 Forslag om smidigere regler for etableringsophold for nyuddannede udlændige**

Akademikerne er positive overfor forslaget om at gøre det muligt at arbejde i landet, mens ansøgning om etableringskortet behandles. Dog

skal der mere til for at styrke fastholdelsen af internationale studerende. Det danske sprog er nøglen til at træde ind på det danske arbejdsmarked, derfor vil det gøre overgangen fra studerende til arbejdsmarkedet mere smidig, hvis internationale studerende havde adgang til gratis danskundervisning.

Det skal her bemærkes, at Akademikerne er meget bekymrede over regeringens tiltag til begrænsning af antallet af udenlandske studerende, deres adgang til danskundervisning samt opholdskrav for opnåelse af dagpenge, da disse tiltag ikke medvirker til øget internationalisering eller fastholdelse af internationale dimittender i landet.

### **3.1.7. Forslag om mere enkel ordning om autorisationsophold for læger, tandlæger og indførelse af en ordning for opholdstilladelse til autorisationsophold for sygeplejersker**

Akademikerne er positive overfor forslaget.

### **3.1.8 Forslag om mere fleksible regler for arbejdstid**

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

### **3.1.9. Forslag om lavere og ensrettet slevforsørgelseskrav**

Akademikerne bakker op om forslaget. Akademikerne har tidligere argumenteret for, at startupvirksomheder skal have øget adgang til at rekruttere dygtige udlændinge ved f.eks. at lade bonus og optioner tælle med i lønnen.

Anvendes denne mulighed er det afgørende at "good leavers" (medarbejdere der bliver afskediget uden selv at være skyld i det) fortsat har ret til at få deres optioner udbetalt.

### **3.1.10. Forslag om justering af reglerne om indgivelse af ansøgning om opholdstilladelse på erhvervs- og studieområdet mv.**

Akademikerne bakker op om forslaget.

### **3.1.11 Forslag om hjælp til arbejdsgivere, så de ikke uforvarende ansætter ulovlig arbejdskraft**

Akademikerne bakker op om forslaget.

### **3.1.12 Forslag om grov uagtsomhed som skærpede omstændigheder ved strafudmåling for ulovlig beskæftigelse af udlændige samt skærpet bødeniveau ved visse skærpede omstændigheder**

Akademikerne bakker op om forslaget. Samtidig ser Akademikerne gerne, at der afsættes flere midler til at kontrollere landets arbejdsgivere, så vi fremadrettet undgår sager om løndumping.

### **3.1.13. Forslag om skærpet bødeniveau ved forsætlig bistand til ulovligt ophold eller arbejde**

Akademikerne bakker op om forslaget.

### **Afsluttende bemærkninger**

Det skal bemærkes, at Akademikerne 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. Vi oplever således, at internationale dimittender, dimittender med anden etnisk baggrund 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. Akademikerne forventer derfor ikke, 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. Samtidig skal indsatsen for fastholdelse og bedre integration af både internationale studerende i landet og international arbejdskraft, som kommer til landet for at arbejde, styrkes for at sikre den ønskede effekt.

Akademikerne står naturligvis til rådighed for uddybende bemærkninger. Politisk konsulent Henrik Thøger Hagelskjær kan kontaktes på [hth@ac.dk](mailto:hth@ac.dk).

Med venlig hilsen

Henrik Thøger Hagelskjær  
Politisk konsulent  
T: 20 45 04 84  
M: [hth@ac.dk](mailto:hth@ac.dk)

Udlændinge- og Integrationsministeriet  
International rekruttering  
[mum@uim.dk](mailto:mum@uim.dk)  
[int-rekrut@uim.dk](mailto:int-rekrut@uim.dk)

## Høringsvar om udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.

Arbejdsgiversiden (Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation) har den 10. december 2018 modtaget høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.).

Det danske arbejdsmarked er præget af stor mangel på arbejdskraft inden for en række brancher og geografiske områder. Senest viste Beskæftigelsesministeriets rekrutteringsundersøgelse, at der i 2. halvår 2018 var tabt mere end 30.000 jobs, fordi virksomhederne ikke kunne finde medarbejdere.

Det er derfor 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. Alternativt vil virksomhederne fremover i højere grad skabe arbejdspladser uden for Danmark.

Endvidere er kvalificerede udenlandske medarbejdere en god forretning, både for den enkelte virksomhed og for de fælles kasser. Hver person på beløbsordningen bidrager i gennemsnit årligt netto med 280.000 kr. til de offentlige kasser.

Arbejdsgiversiden finder det meget positivt, at regeringen lancerer en række forslag til at styrke virksomhedernes mulighed for rekruttering af kvalificeret udenlandsk arbejdskraft. 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.

Arbejdsgiversiden kan generelt støtte regeringens forslag og vil særligt fremhæve 4 forslag, som er væsentlige for at styrke virksomhederne rekrutteringsmuligheder:

7. januar 2019  
JET  
Dok ID: 132687

Vester Voldgade 113  
1790 København V  
Tlf.: 33 38 90 00  
CVR 16834017  
[da@da.dk](mailto:da@da.dk)  
da.dk

### 1. Landespecifik beløbsordning

Forslaget vil betyde, at det vil være muligt for virksomhederne at rekruttere faglærte medarbejdere gennem beløbsordningen. Det er netop manglen på faglærte, der er en af Danmarks største udfordringer aktuelt og sandsynligvis også de kommende år. Derfor vil den lavere beløbsgrænse give private virksomheder muligheder for at udvikle sig i Danmark, som de ikke med den nuværende beløbsgrænse ikke i samme omfang har.

Der er i alt ca. 7.500 personer på beløbsordningen, så selvom det er meget vigtige og produktive medarbejdere, vil en reduceret beløbsgrænsen på 350.000 kr. fra 12 udvalgte lande ikke føre til den åbne ladeport, som kritikere af forslaget har hævdet.

### 2. Moderniseret positivliste

Virksomhederne har i stigende grad svært ved at finde faglærte medarbejdere. F.eks. er 38 pct. af rekrutteringerne af mekanikere forgæves. Tilsvarende tal for kokke og murere er 30 henholdsvis 36 pct. arbejdsgiversiden finder derfor, at faglærte stillinger bør kunne indgå på positivlisten, når der er mangel på arbejdskraft ifølge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings arbejdsmarkedsbalance.

Forslaget om, at henholdsvis fagligt afgrænsede a-kasser eller et enigt regionalt arbejdsmarkedsråd skal have mulighed for at tilføje faglærte stillingsbetegnelser, er et skridt i den rigtige retning. Det er svært at forstå, hvis der ikke er flertal for dette forslag, da a-kasserne og fagbevægelsen og kommunalbestyrelsernes repræsentanter i RAR har håndsret over evt. ændringer af positivlisten.

### 3. Mere fleksibel fasttrack-ordning

En række virksomheder har haft problemer med kriterierne for at blive og fastholde pladsen som certificeret virksomhed til fasttrack-ordningen. Det er derfor fornuftigt at justere kriterierne uden grundlæggende at ændre grundtanken i fasttrack-ordningen, hvor ca. 280 virksomheder er certificeret, fordi de lever op til en række standarder på det danske arbejdsmarked. Justeringerne (forkortelse af karantæneperioden til 1 år, lempede regler ved bødestraf og sænket minimumskrav til antal ansatte) vil være med til at sikre, at mindre forseelser ikke får konsekvenser for virksomhedernes plads som certificeret virksomhed på fasttrack-ordningen.

Arbejdsgiversiden finder det positivt, at regeringen foreslår at give mulighed for flere korttidsophold på 1 år inden for en ramme på højst 90 dage. Forslaget minder i øvrigt 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.

Arbejdsgiversiden finder det positivt, at det nuværende krav om 20 fuldtidsansatte for at blive certificeret på fasttrack-ordningen sættes ned til 5 fuldtidsansatte.

#### *4. Afskaffelse af krav om dansk bankkonto*

Kravet om dansk bankkonto er meget besværligt at håndtere for virksomhederne – særligt i forhold til udenlandske medarbejdere, som er i Danmark i en kortere periode. Kravet om dansk bankkonto gør ikke nogen forskel på dansk beskatning af løn og har kun i mindre grad betydning for kontrolmulighederne, jf. svar på spørgsmål 725 fra udlændinge- og integrationsministeren til Folketingets Udlændinge- og integrationsudvalg (alm. del), 9. oktober 2018. Derfor virker kravet som en administrativ snubletråd, der har til hensigt at gøre brug af udenlandske medarbejdere besværligt for virksomheder.

En afskaffelse af kravet er fornuftigt og vil betyde, at en række virksomheder vil slippe for en unødvendig administrativ belastning.

#### *Øvrigt*

Forslag om hjælp til arbejdsgivere og ledere, så de ikke uforvarende ansætter ulovlig arbejdskraft er et godt skridt i retning af at forhindre, at virksomheder uforvarende har illegale medarbejdere ansat.

Forslaget indebærer, at myndigheder i tilfælde, hvor en udlændinges opholdstilladelse er ændret, har pligt til at orientere alle de arbejdsgivere, hvor udlændingen har arbejdet inden for de seneste 3 måneder.

En række eksempler, hvor forhold uden for arbejdspladsen har betydet bortfald af opholdsgrundlag, viser, at det reelt ikke er muligt for en arbejdsgiver at kontrollere en udenlandsk medarbejders opholdstilladelses aktuelle gyldighed. Forslaget gør det muligt for arbejdsgiverne at kende medarbejderens opholdsgrundlags aktuelle gyldighed.

Arbejdsgiversiden skal for en sikkerhedsskyld bede Udlændinge- og Integrationsministeriet bekræfte, at den foreslåede model vil sikre, at arbejdsgivere orienteres i følgende tilfælde:


- Studerende med mere end en arbejdsgiver mister opholdstilladelsen, fordi vedkommende samlet arbejder mere end det tilladte antal timer.
- Medfølgende ægtefælle til person på eksempelvis beløbsordningen, mister opholdstilladelsen, fordi vedkommende bliver skilt.



- Person på beløbsordningen, som uforskyldt mister arbejdet, men så i den 6 måneder lange jobsøgningsperiode finder en ny arbejdsgiver uden at søge om ny arbejdstilladelse.

Med venlig hilsen

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

  
Jens Troldborg

## UIM International rekrutteri

---

**Fra:** Dorthe Korfitzen <dk@artisten.dk>  
**Sendt:** 7. januar 2019 11:53  
**Til:** Marianne Ulrik Mertens; UIM International rekrutteri  
**Emne:** Høringssvar over forslag til lov om ændring af udlændingeloven

Til Udlændinge- og Integrationsministeriet, International Rekruttering

Dansk Artist Forbund takker for muligheden for at afgive høringssvar.

Overordnet bifalder vi 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.

Vores bemærkning knytter sig til ministeriets overvejelser i den forbindelse (3.2.1.2., side 53- 54), hvor der oprides en række stillingskategorier indenfor gruppen udøvende og/eller skabende kunstnere:

*"Gruppen udøvende og/eller skabende kunstnere kan bl.a. omfatte stillingskategorierne professionelle musikere (herunder orkestermuskere og solister), balletdansere og andre professionelle dansere og scenekunstnere samt professionelle danseinstruktører og koreografer."* Dansk Artist Forbund foreslår at følgende kategori tilføjes: "Artister der optræder indenfor cirkusgenrerne".

Med venlig hilsen



**Dorthe Korfitzen**

Arbejdsmarkedskonsulent

DANSK ARTIST FORBUND

Dronningensgade 68, 4.

DK-1420 København K

Tel. + 45 3332 6677

[www.artisten.dk](http://www.artisten.dk)

## Hørings svar angående udenlandsk arbejdskraft mv.

7. januar 2019

Danske Erhvervsakademier takker for muligheden for at kommentere forslag til lov om ændring af udlændingeloven (styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft).

**Danske  
Erhvervsakademier**

Vi hilser reguleringen af indtægtsgrænserne samt de ændrede muligheder for at give arbejdstilladelse under uddannelsen velkommen. Dette vil i princippet give mulighed for at tiltrække og fastholde flere studerende. Vi skal dog bemærke, at 18 ud af de 30 lande på positivlisten er EU/EEØ-lande. Lovændringen synes derfor ikke at have nogen materiel betydning for studerende herfra.

Danske  
Erhvervsakademier  
Landemærket 5  
1119 København K  
[www.dkea.dk](http://www.dkea.dk)

Udenlandske selvbetalereudgør i sagens natur ikke en nationaløkonomisk belastning for Danmark. Ikke desto mindre regnes de med i den årlige dimensionering af erhvervsakademiernes uddannelser. Optaget af udenlandske selvbetalere på akademierne er derfor reduceret markant. Hertil kommer, at erhvervsakademisektoren efter et politisk ønske herom har måtte reducere optaget på de engelsksprogede uddannelser betydeligt. De foreslåede lovændringer vil derfor ikke føre til et øget optag af USB'ere på erhvervsakademierne på de områder, hvor der mangler arbejdskraft.

Michael Rugaard  
Sekretariatschef  
Telefon: 23281548  
E-post: [mr@dkea.dk](mailto:mr@dkea.dk)

Venlig hilsen

Niels Egelund  
Formand for rektorkollegiet

Michael Rugaard  
Sekretariatschef



# Danske Rederier

Udlændinge og Integrationsministeriet  
International rekruttering  
Slotsholmsgade 10  
1216 København K  
Sendt på mail til [mum@uim.dk](mailto:mum@uim.dk) og [int-rekrut@uim.dk](mailto:int-rekrut@uim.dk)

## Hørings svar om ændring af udlændingeloven

7. januar 2019

Kære Marianne Ulrik Mertens

Sagsnummer:  
2018 - 12534

Danske Rederier takker for muligheden for at indsende bemærkninger til udmøntningen af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.

Manglen på arbejdskraft er udbredt i dansk erhvervsliv. Muligheden for smidigt og fleksibelt at sikre udenlandsk arbejdskraft til danske virksomheder er derfor en mærkesag for Danske Rederier.

### Fast track-ordningen

Det har stor værdi at have adgang til fast track-ordningen for at drive effektiv virksomhed i Danmark i konkurrence med udenlandske virksomheder. Derfor er det positivt, at lovforslaget afspejler virksomhedernes oplevelse af den gældende fast track-ordning og ønsker om en mindre restriktiv lovgivning.

Virksomheder bør ikke fortabe adgangen til fast track-ordningen på grund af mindre administrative fejl/overtrædelser, med mindre 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.

Vi opfordrer derfor 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 lovforslaget ændrede vilkår om proportionalitet og/eller karantæne:



## Danske Rederier

- 22. § 9 a, stk. 16, nr. 6, der bliver stk. 17, nr. 6, affattes således:  
»6) ikke er straffet mere end to gange efter § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, eller er ifaldet straf efter § 59, stk.5, eller § 60, stk. 1, i form af en bøde på 60.000 kr. eller strengere straf for virksomheder med færre end 250 fuldtidsansatte og 100.000 kr. eller strengere straf for virksomheder med 250 fuldtidsansatte eller flere, inden for det seneste år forud for certificeringen og«.
- 26. I § 9 a, stk. 19, 1. og 2. pkt., der bliver stk. 21, 1. og 2. pkt., ændres »stk. 16« til: »stk. 17«, og i 3. pkt. ændres »2 år fra afgørelsestidspunktet« til: »1 år fra afgørelsestidspunktet«.

Fast-track ordningen er attraktiv for virksomheder og for Danmark. Ordningen muliggør hurtig mobilisering af højt specialiseret udenlandsk arbejdskraft med et lønniveau over de fastsatte beløbsgrænser. Det kan være afgørende for virksomhederne at få de rette kompetencer med i virksomheden på et tidligt stadie for at kunne udnytte deres vækstpotentiale. 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. Ofte opstår behovet 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. Det betyder i praksis, at det vil være nemmere og hurtigere at samle projektgrupper i udlandet, hvis der indgår medarbejdere, som ikke er EU-borgere. Dermed kan Danmark gå glip af erhvervsaktivitet, som ellers ville indeholde attraktive danske arbejdspladser. 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.



# Danske Rederier

## **Administrative lettelser**

Danske Rederier bakker op om lovforslagets konkrete regelforenklinger og afbureaukratisering. Særligt forslagene om fjernelse af krav om bankkonto og øget fleksibilitet ved stillingsskifte internt i en virksomhed baner vejen for, at danske virksomheder hurtigt og nemt kan rekruttere den nødvendige udenlandske arbejdskraft.

Forslaget om fjernelse af krav om bankkonto og administrative lettelser. Kravet om en dansk bankkonto bør kunne begrænses til nyansatte og/eller medarbejdere, der skal være i længere tid i Danmark, for eksempel mere end 6 måneder. 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. Det kan samtidig give konkrete udfordringer i forhold til sociale ydelser, hvis løn ikke udbetales i hjemlandet.

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

Danske Rederier står til rådighed for videre dialog og evt. uddybning af ovenstående bemærkninger.

Med venlig hilsen

Bjarne Løf Henriksen  
Chefkonsulent



Udlændinge- og Integrationsministeriet  
Slotsholmsgade 10  
1216 København K

Sendt til: [mum@uim.dk](mailto:mum@uim.dk) og [int-rekrut@uim.dk](mailto:int-rekrut@uim.dk)  
Cc: [jm@jm.dk](mailto:jm@jm.dk)

4. januar 2019

Datatilsynet  
Borgergade 28, 5.  
1300 København K

CVR-nr. 11-88-37-29

Telefon 3319 3200  
Fax 3319 3218

E-mail [dt@datatilsynet.dk](mailto:dt@datatilsynet.dk)  
[www.datatilsynet.dk](http://www.datatilsynet.dk)

J.nr. 2018-11-0165  
Dok.nr. 55532  
Sagsbehandler  
Marie Christiansen

### **Høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.)**

Ved e-mail af 10. december 2018 har Udlændinge- og Integrationsministeriet anmodet om Datatilsynets eventuelle bemærkninger til ovenstående udkast til forslag til lov.

Datatilsynet skal generelt understrege, at behandling af personoplysninger under alle omstændigheder skal ske under iagttagelse af reglerne i databeskyttelsesforordningen<sup>1</sup> og databeskyttelsesloven<sup>2</sup>.

Det fremgår af lovforslagets § 1, nr. 47, at:

”I § 44 a indsættes som stk. 12-14:

Stk. 12. Udlændingestyrelsen og Styrelsen for International Rekruttering og Integration videregiver uden udlændinges samtykke til den arbejdsgiver eller de arbejdsgivere, som udlændingen har arbejdet for inden for de seneste 3 måneder, oplysning om, at udlændingen er meddelt afslag på opholdstilladelse, eller at udlændingens opholdstilladelse er nægtet forlænget, er konstateret bortfaldet eller er inddraget.

Stk. 13. Statsforvaltningen videregiver uden udlændingens samtykke til den arbejdsgiver eller de arbejdsgivere, som udlændingen har arbejdet for inden for de seneste 3 måneder, oplysning om, at udlændingens ret til ophold efter EU-retten er konstateret ophørt.

Stk.14. Udlændingestyrelsen, Styrelsen for International Rekruttering og Integration og Statsforvaltningen kan uden udlændingens samtykke i indkomstregisteret indhente oplysninger, som er nødvendige for at informere arbejdsgiverne i overensstemmelse med stk. 12 og 13.”

Det fremgår af de almindelige bemærkninger pkt. 3.1.11.2 bl.a., at:

---

<sup>1</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF

<sup>2</sup> Lov nr. 502 af 23. maj 2018 om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (databeskyttelsesloven)



”[...] Med de foreslåede ændringer vil Udlændingestyrelsen, Styrelsen for International Rekruttering og Integration og Statsforvaltningen få en pligt til af egen drift, hvor udlænding er

meddelt afslag på opholdstilladelse eller udlændingens opholdstilladelse, opholds- og arbejdstilladelse eller opholdskort er nægtet forlænget, er konstateret bortfaldet eller er inddraget, at orientere den arbejdsgiver eller de arbejdsgivere, som udlændingen har arbejdet for inden for de seneste 3 måneder herom. Pligten til at orientere gælder både i forhold til offentlige og private arbejdsgivere.

Med forslaget vil Udlændingestyrelsen og Styrelsen for International Rekruttering og Integration få hjemmel til at indhente oplysninger i indkomstregistret (eIndkomst) om en udlændings arbejdsgiver eller arbejdsgivere, behandle de indhentede oplysninger og orientere eventuelle arbejdsgivere om, at en udlænding er meddelt afslag på opholdstilladelse, eller en udlændings opholdstilladelse er nægtet forlænget, er konstateret bortfaldet eller er inddraget. Orienteringen vil ske efter, at Udlændingestyrelsen og Styrelsen for International Rekruttering har givet afslag på opholdstilladelse eller har nægtet at forlænge en opholdstilladelse, har konstateret at en opholdstilladelse er bortfaldet eller har inddraget en opholdstilladelse. Tilsvarende vil Statsforvaltningen få hjemmel til at indhente arbejdsgiveroplysninger i indkomstregisteret, behandle de indhentede oplysninger og orientere eventuelle arbejdsgivere om, at en udlændings ret til ophold efter EU-reglerne er ophørt og at den pågældendes opholdsdokument er inddraget.

Der vil dermed ikke ske orientering af arbejdsgiveren, hvis udlændingen allerede har eller samtidig får et andet opholdsgrundlag, såfremt betingelserne for tilladelserne ikke strider i mod hinanden. Orienteringen vil heller ikke ske, hvis myndighederne ikke ud fra sagens oplysninger eller ved opslag i indkomstregisteret (eIndkomst) kan identificere arbejdsgiveren. Det kan være i tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke har indberettet indkomst i til indkomstregistret (eIndkomst), f.eks. ved ulønnet beskæftigelse.”

Af de almindelige bemærkninger pkt. 3.1.11.1.3 fremgår det, at Udlændingestyrelsens, Styrelsen for International Rekruttering og Integrations, Statsforvaltningens, Udlændingenævnets og Flygtningenævnets behandling af personoplysninger er omfattet af databeskyttelsesloven og databeskyttelsesforordningen.

I den forbindelse ses der redegjort for databeskyttelsesforordningens kapitel II, herunder de generelle behandlingsprincipper i artikel 5 og behandlingsbetingelserne i forordningens artikel 6, 9 og 10.

Datatilsynet skal henlede opmærksomheden på reglerne om de registreredes rettigheder i forordningens kapitel III, herunder særligt oplysningspligten, der følger af artikel 13 og 14, hvorefter den dataansvarlige skal give den registrerede en række oplysninger. Oplysningspligten skal som udgangspunkt iagttages ved *indsamling* af personoplysninger om registrerede, f.eks. ved opslag og indhentning af personoplysninger om en registreret i indkomstregistret.

Det fremgår endvidere af de almindelige bemærkninger pkt. 3.1.11.2 bl.a., at:

”Da myndighederne vil orientere arbejdsgivere, der på afgørelsestidspunktet har indberettet lønindkomst til udlændingen for arbejde, der er udført inden for de seneste 3 måneder, kan det medføre, at en arbejdsgiver, hvor udlændingen ikke længere er ansat, orienteres om, at udlændingen er meddelt afslag på opholdstilladelse, eller at udlændingens opholdstilladelse, opholds- og arbejdstilladelse eller opholdskort er nægtet forlænget, er konstateret bortfaldet eller er inddraget. Da den tidligere arbejdsgiver alene orienteres om, at udlændingen ikke længere har ret til at arbejde og ikke om baggrunden m.v. herfor, vurderes det, at hensynet til, at en arbejdsgiver ikke risikerer at ifalde strafansvar ved at beskæftige en udlænding uden fornøden arbejdstilladelse efter udlændingelovens § 59, stk. 5, vejer tungere end hensynet til udlændingen, der ikke har ret til at opholde sig eller arbejde i Danmark.”

Datatilsynet har noteret sig, at der gives meddelelse om afslag på opholdstilladelse, nægtet forlængelse af opholdstilladelse, bortfald eller inddragelse af opholdstilladelse eller oplysning om, at den registreredes ret til ophold efter EU-retten er konstateret ophørt, til den eller de arbejdsgivere, som den registrerede har arbejdet for inden for de seneste 3 måneder. Der gives ikke meddelelse om baggrunden for afgørelsen eller andre oplysninger om den registreredes forhold i øvrigt.

Datatilsynet bemærker hertil, at oplysninger om ophør af opholdstilladelse må anses for oplysninger af fortrolig karakter, der har et særligt beskyttelsesbehov. I den forbindelse har tilsynet noteret sig, at det fremgår af bemærkningerne, at hensynet til, at en arbejdsgiver ikke risikerer at ifalde strafansvar ved at beskæftige en udlænding, vurderes at veje tungere end hensynet til den registrerede.

Kopi af dette brev er dags dato sendt til Justitsministeriets Lovafdeling til orientering.

Med venlig hilsen

Marie Christiansen

**Fra:** [Louise Vedel Ellborg](mailto:Louise.Vedel.Ellborg@oestrelandsret.dk)  
**Til:** [Louise Vedel Ellborg](mailto:Louise.Vedel.Ellborg@oestrelandsret.dk)  
**Emne:** høringssvar om øget rekruttering mv. (2018-12534)  
**Dato:** 28. januar 2019 13:53:56

---

**Fra:** Mikael Sjöberg [mailto:MikaelSjoeberg@Oestrelandsret.dk]  
**Sendt:** 22. januar 2019 11:32  
**Til:** Marianne Ulrik Mertens; UIM International rekrutteri  
**Cc:** Carina Marie Gjede Hansen  
**Emne:** høringssvar om øget rekruttering mv. (2018-12534)

Udlændinge- og Integrationsministeriet  
International rekruttering

Ved brev af 10. december 2018 har Udlændinge- og Integrationsministeriet hørt Dommerforeningen om forslag til ændring af Lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.)

Lovudkastet har været behandlet på et møde i Dommerforeningens bestyrelse.

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. Dommerforeningen har i øvrigt ingen bemærkninger til lovforslaget.

Dommerforeningen skal beklage det sene svar.

Der henvises til 2018-12534

Med venlig hilsen

Mikael Sjöberg

**Mikael Sjöberg**

landsdommer/Formand for Den Danske Dommerforening  
Direkte: + 45 99 68 65 01/ + 45 21 66 18 49



**DEN DANSKE  
DOMMERFORENING**

30. OKTOBER 2018



**Vedr. høring om forslag til lov om ændring af lov om indsamling m.v. og lov om fonde og visse foreninger (Indsamlinger blandt juridiske personer, testamentariske dispositioner m.v.)**

Danmarks Idrætsforbund (DIF) takker for muligheden for at afgive bemærkninger til det fremsendte forslag til lov om ændring af lov om indsamling m.v. og lov om fonde og visse foreninger (Indsamlinger blandt juridiske personer, testamentariske dispositioner m.v.).

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.

Vi står til rådighed ift. uddybning af vores bemærkninger.

Venlig hilsen

f. Danmarks Idrætsforbund (DIF)  
Michael Hedelund

**DIF**  
DANMARKS IDRÆTSFORBUND

IDRÆTTENS HUS  
BRØNDBY STADION 20  
2605 BRØNDBY  
DANMARK

T: 43 26 26 26  
WWW.DIF.DK

SIDE 1 AF 1

PROTEKTOR  
HENDES MAJESTÆT DRONNINGEN

BEVÆGER DANMARK

# Foreningen af Udlændingeretsadvokater - FAU

---

Niels Hemmingsens Gade 10, 5.  
Postboks 15  
DK-1112 København K  
Tlf.: 33 93 03 30  
www.fauadvokater.com

Udlændinge- og Integrationsministeriet  
Slotsholmsgade 10  
1216 København K

7. januar 2019

Sagsnr.: 12536 JL/ML  
jl@nhglaw.dk

Sendt per mail til [mum@uim.dk](mailto:mum@uim.dk) og [int-rekrut@uim.dk](mailto:int-rekrut@uim.dk)

## **Vedr.: Forslag til lov om ændring af udlændingeloven (udmøntning af regerings udspil om styrket rekruttering af udenlands arbejdskraft mv.)**

Foreningen af Udlændingeretsadvokater (FAU) har modtaget opfordring til høring over udkast til ovennævnte lovforslag.

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.

Forslaget om indførelse af en ny landespecifik beløbsordning, hvor beløbsgrænsen nedsættes til 350.000 for udlændinge fra 12 udvalgte tredjelande er efter FAU's opfattelse en forskelsbehandling på grund af nationalitet og er i strid med de grundlæggende principper om at der ikke må forskelsbehandles på grund af nationalitet.

Det afgørende for virksomhedernes rekrutteringsmuligheder må være de enkelte medarbejders kvalifikationer, og ikke hvilke nationaliteter vedkommende har.

Det er efter FAU's opfattelse ikke sagligt, at der stilles forskellige krav for meddelelse af opholdstilladelser til udenlandske medarbejdere fra forskellige tredjelande, alene på baggrund af deres nationaliteter.

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 kvalifikation, vil komme til at betale løn med væsentlig lønforskel - alene på grund af medarbejdernes nationalitet - og vil derfor komme i risiko for at overtræde lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

FAU har ikke bemærkninger til de øvrige punkter, lovforslaget indeholder, idet FAU ser positivt på modernisering og udvidelse af positivlisten, forenkling af reglerne for forskere og ph.d.-studerende, en mere fleksibel fast track-ordning m.v.

Med venlig hilsen

Fatma Yandim

Jytte Lindgård

Bestyrelsesmedlem

Formand

Udlændinge- og Integrationsministeriet  
Att: mum@uim.dk og int-rekrut@uim.dk

Sagsnr. 18-3245  
Vores ref. MBS/bho  
Deres ref  
Den 4. januar 2019

## **FH's hørings svar til regeringens udspil om udenlandsk arbejdskraft**

Overordnet er det FH's opfattelse, at der ikke er generel mangel på arbejdskraft. Der er desuden gode muligheder for rekruttering af arbejdskraft med den nuværende beløbsordning og den nuværende positivliste. Hertil er der rige muligheder for at rekruttere ledig arbejdskraft fra hele Europa. Det bekræftes også af, at antallet af udenlandske arbejdere i Danmark har været stigende gennem en længere årrække.

Kvalificeret arbejdskraft kan desuden tilvejebringes ved at efteruddanne de ca. 100.000 ledige, og ved at der oprettes flere praktikpladser. Derudover kan virksomhederne i større grad end i dag benytte videre- og efteruddannelse af deres ansatte.

Desuagtet er FH selvfølgelig positivt indstillet over for at fjerne rent administrative barrierer, som besværliggør arbejdsgivernes rekruttering. Det skal tilføjes, at FH mener, at arbejdet burde blive ledsaget af en styrket indsats for at undgå social dumping.

Det er dog en bekymring, at ændringer i reglerne vil kunne have negative påvirkninger på arbejdsmarkedet, og FH opfordrer derfor til kontrollen med, at udenlandsk arbejdskraft skærpes for at sikre, at social dumping undgås. Kontrollen bør omfatte:

- Tildeling af hjemmel til Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) og SKAT til at kunne sikre, at den løn som indbetales til den obligatoriske bankkonto er korrekt, og at der betales behørig skat heraf.
- Tildeling af hjemmel til SIRI til at kunne kontrollere den faktiske arbejdstid for den udenlandske arbejdskraft.
- En gennemgang af det gældende regelsæt med henblik på at effektivisere interne sagsgange mellem forskellige myndigheder til gavn for virksomhederne.

Herunder følger kommentarer til de forslag, som FH har bemærkninger til. De øvrige forslag kan FH støtte.

### **3.1.1. Forslag om en ny landespecifik beløbsordning**

FH finder på ingen måde, at der er behov for at lempe på beløbsordningen. For det første er der som nævnt allerede gode adgangsveje for udenlandsk arbejdskraft. For det andet viser bl.a. forskning fra FAOS, at den udenlandske arbejdskraft aflønnes væsentligt lavere end den danske. Det virker i den sammenhæng mere formålstjenligt, hvis arbejdsgiverne ville begynde at aflønne den udenlandske arbejdskraft på linje med den danske, da det må tænkes at kunne tiltrække flere.



Desuden er beløbsordningen allerede i dag på et niveau, der svarer til gennemsnitslønnen for elektrikere og smede. FH vil gerne have udenlandsk arbejdskraft til Danmark, men de skal ikke underbyde deres danske kolleger.

Af de almindelige bemærkninger fremgår, at lønmodtagerne på beløbsordningen i gennemsnit bidrager med 300.000 til samfundsøkonomien. Dette tal beror i sagens natur 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 skal påpege, at et samfundsbidrag på 300.000 til samfundsøkonomien oplagt ikke vil gælde for dem, der tjener mellem 350-417.000 om året.

Ifølge DA's lønstatistik er der et stort antal stillingskategorier med en gennemsnitsløn mellem 330.000 til 417.000 om året. Det drejer sig blandt andet om 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. De og mange andre skal altså til at konkurrere med arbejdskraft fra bl.a. Kina og Indien om deres job.

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. Der bliver i dag ikke ført den nødvendige kontrol med timetallet, og timetallet er derfor også blevet et gennemgående element i sager om social dumping, hvor det viser sig, at arbejdstager fra et tredje land arbejder langt over 37 timer pr. uge for sin betaling, så om således ikke kan hævdes at svare til sædvanlig dansk aflønning.

For at kunne sikre, at der er overensstemmelse mellem løn og arbejdstid, bør SIRI tildeles hjemmel til at kontrollere den faktiske arbejdstid, ved at der fx ses på log-in tider på pc'ere, mobiltelefoner, alarmsystemer mv.

### **3.1.2. Forslag om en moderniseret positivliste**

FH er skeptisk over for det konkrete forslag, da det kan medføre social dumping. Desuden eksisterer der allerede en positivliste, som er baseret på en række mangelindikatorer, og dette bør som udgangspunkt sammen med de øvrige adgangsveje være dækkende.

Det foreslås dels, at de regionale arbejdsmarkedsråd skal kunne indføre supplerende stillingsbetegnelser på positivlisten uanset fagligt niveau gældende for det geografiske område (kommune) og dels, at de fagligt afgrænsede a-kasser efter en konsultation med den eller de relevante arbejdsgiverorganisationer skal kunne indføre supplerende stillingsbetegnelser på positivlisten.

Indføres den såkaldte 'moderniserede positivliste' bør det præciseres, at stillinger besættes under sædvanlige danske løn- og arbejdsvilkår.

### **Yderligere bemærkninger til forslaget i forhold til RAR**

FH er skeptisk over for forslaget.



Gennemføres forslaget, bør det tilføjes, at overenskomstbærende fagforeninger, der ikke er repræsenteret i RAR, skal høres, hvis det vedrører deres område. Desuden bør RAR også høres i forhold til de stillinger, som allerede er på listen, om der reelt set er arbejdskraftsmangel.

#### **Yderligere bemærkninger til forslaget i forhold til a-kasserne**

FH er skeptisk over for det konkrete forslag og finder desuden, at:

- Afgrænsningen er ikke ganske klart formuleret i teksten, hvor der står "stillingsbetegnelser på alle uddannelsesniveauer inden for den enkelte a-kasses faglige område." Det er dermed ikke helt klart om 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. Det bør præciseres.
- Der bør være et krav, at ansøgeren – ligesom på positivlisten i dag – kan dokumentere sin uddannelse på den pågældende stillingsbetegnelse, fx industritekniker, og at vedkommende indhenter dansk autorisation, hvis der er tale om lovregulerede erhverv. Godkendelse af uddannelse bør desuden gives ud fra en international anerkendt uddannelsesmæssig klassifikation.
- Stillinger, der af a-kasserne tilføjes på positivlisten, bør tilføjes i forhold til et regionalt område – ikke landsækkende. Er der fx kun mangel på murere i region Nordjylland, indgår murer kun på positivlisten for Nordjylland. Hermed sikres en sammenhæng mellem stillingsbetegnelse og geografi.
- Uanset om der er tale om en beslægtet stillingskategori, skal den pågældende Disco-kode/arbejdsfunktion anvendes fx i lønfastsættelsen for det pågældende job. Disco-koder/arbejdsfunktioner bruges allerede i forbindelse med indberetning af (løn-)statistik til DA og Danmarks Statistik.

#### **Yderligere bemærkninger vedrørende begge forslag**

- FH er uforstående over for, at alle stillingskategorier skal være på listen i en periode på minimum 2 år – arbejdsmarkedet kan hurtigt ændre sig, og det kan virke kontraproduktivt i forhold til at få relevante stillinger på listen. Arbejdsmarkedsbalancen opdateres normalt hvert halve år, og den nye rekrutteringssurvey endnu oftere. Kadencen bør fastsættes herefter.
- Det forslås, at positivlisten automatisk udvides med beslægtede stillingsbetegnelser. FH er imod en automatisk overførsel af beslægtede stillingsbetegnelser. Det er dels en stor udvidelse, som inddrager en række stillingsbetegnelser, som vil medføre et langt mere diffust og udflydende billede af jobs og uddannelser end med brug af de allerede autoriserede - både nationalt og internationalt - Discokoder/arbejdsfunktioner. Og dels vil der tale om et brud med nuværende praksis med at bruge Disco-koder/arbejdsfunktioner i sagsbehandlingen, og som i øvrigt både anvendes af Danmarks Statistik og DA, og derved giver en ligetil og saglig adgang til at fastsætte lønniveauer. Lønstatistik med Disco-opdelig anvendes i øvrigt virksomhedernes almindelige lønfastsættelse.

Forslaget er mere gangbart, hvis det handler om, at de beslægtede stillingsbetegnelser skal føre til en drøftelse i RAR, hvorved uddannelses tiltag for arbejdsstyrken kan drøftes.

### **3.1.3. Forslag om en mere fleksibel fast track-ordning**

FH er skeptisk over for at ændre kravet fra 20 fuldtidsansatte til 5. Det virker ikke i overensstemmelse med ordningens formål om, at stabile virksomheder med orden i forholdene kan få en fasttrack-mulighed. Sænkes kravet, 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 fasttrack-ordningen i nogle tilfælde kan være en hård sanktion. Men i den sammenhæng er der behov for at se på, hvorvidt sanktionerne for de grovere overtrædelser er tilstrækkeligt skærpede til at give en præventiv effekt.

FH forstår desuden ikke undtagelsen på side 20 afsnit 2, hvor virksomheden undtages, hvis den ikke tidligere er straffet og godtgør, at der foreligger undskyldelige omstændigheder. Det er en stor undtagelse, og det er uklart, hvad dette dækker over.

### **3.1.4. Forslag om afskaffelse af kravet om dansk bankkonto**

FH er imod, da forslaget vil fjerne muligheden for at kontrollere, om der leves op til beløbsordningens krav, og om pengene rent faktisk udbetales til arbejdstageren selv.

Der findes ikke valide data i e-indkomst, hvorfor dette ikke er nok i sig selv. Bl.a. er arbejdsgiverindbetalt pension ifølge FH's oplysninger ikke med.

En fjernelse af kravet vil muliggøre, at det ikke er den enkelte udenlandske arbejdstager selv, som opnår ejerskab til den udbetalte løn.

FH savner 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.

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.

Der skal i øvrigt henvises til, at både SIRI og SKAT for reelt at kunne udøve kontrol også tildeles hjemmel til at måtte gøre dette. Kun herved kan forudsætningen for arbejdstilladelsens minimumsløn og konstatering af den faktiske skattebetaling kontrolleres.

### **3.1.8. Forslag om mere fleksible regler for fleksibel arbejdstid**

FH er skeptisk over for forslaget. Gennemføres forslaget, bør det forudsætte en hjemmel (som beskrevet indledningsvist i dette høringssvar) til, at der gennemføres en behørig kontrol med, at de tilbudte løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter danske forhold.

### **3.1.9. Forslag om et lavere og ensrettet selvforsørgelseskrav**

FH er positiv over for at ensrette beløbet, men skeptisk ved, at der klart reguleres nedad. Hvis målet blot er at forenkle, forekommer det mere hensigtsmæssigt at finde en mellemvej.

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

FH kan støtte dette i en overgangsperiode, mens vi afventer en egentlig sammenkøring af registre, så skattekort slet ikke kan udstedes, hvis der ikke foreligger gyldig arbejdstilladelse.

**3.1.12. Forslag om grov uagtsomhed som skærpende omstændighed ved strafudmåling for ulovlig beskæftigelse af udlændinge samt skærpet bødeniveau ved visse skærpende omstændigheder**

Når man sammenholder mulig fortjeneste, opdagelsesrisiko og bødeniveau, er et niveau, der for alvor har præventiv virkning, ikke opnået.

**3.1.13. Forslag om skærpet bødeniveau ved forsætlig bistand til ulovligt ophold eller arbejde**

Når man sammenholder mulig fortjeneste, opdagelsesrisiko og bødeniveau, er et niveau, der for alvor har præventiv virkning, ikke opnået.

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

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.

Med venlig hilsen



Arne Grevsen

Udlændinge- og Integrationsministeriet  
International rekruttering  
Slotsholmsgade 10

Sendt på mail til [mum@uim.dk](mailto:mum@uim.dk) og [int-rekrut@uim.dk](mailto:int-rekrut@uim.dk)

Den 7. januar 2019

**Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.)**

DOK. NR.:  
FAID-  
873754581-  
63736

FA takker for høring af den 10. december 2018. FA kan overordnet set støtte forslaget, da det vil styrke virksomhedernes mulighed for at rekruttere udenlandsk arbejdskraft.

Virksomhederne på det finansielle arbejdsmarked oplever en mangel på arbejdskraft. FA's 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 compliancemedarbejdere.

Derfor har FA været aktiv i debatten om at skabe bedre rammer for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Mange af de medarbejdere, som virksomhederne efterspørger, kan ikke uddannes i et snuptag. Derfor er nødvendigt, at virksomhederne har adgang til kvalificeret udenlandsk arbejdskraft.

FA har derfor tidligere foreslået, at beløbsordningen sænkes, og der tages et kig på de bureaukratiske barrierer, der findes i lovgivningen.

Lovforslaget indeholder flere delelementer. Der foreslås bl.a. at der indføres en landespecifik beløbsordning, hvor arbejdstagere, der er statsborgere i tredjelande, der fremgår af en liste over top 30 lande, kan få adgang til Danmark, hvis de tilbudt et job med en løn på minimum 350.000 kr. om året.

Dermed åbnes der op for rekruttering fra lande som USA, Singapore, Kina, Australien Canada, Japan, Brasilien, Malaysia, Indien, Thailand, Mexico og Rusland.

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.

Det foreslås desuden at fjerne det administrative krav om, at lønnen skal udbetales til en dansk bankkonto. FA kan støtte lettelsen af denne byrde.

Derudover lempes lovforslaget bl.a. også på reglerne om etableringsophold og reglerne om fast track-ordningen.

Derudover har FA ikke flere bemærkninger.

Med venlig hilsen

Morten Holm Bundgaard



Gartneri-, Land-  
og Skovbrugets  
Arbejdsgivere

Udlændinge- og Integrationsministeriet  
Slotsholmsgade 10  
1216 København K

4. januar 2019

### **Høring vedrørende forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.)**

Indledningsvis skal det bemærkes, at GLS-A er meget positiv 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.

Til forslagets enkelte elementer har GLS-A følgende bemærkninger:

#### **Forslag om en ny landespecifik beløbsordning**

GLS-A mener, at det er påtrængende og særdeles positivt, at der foreslås en ny landespecifik beløbsordning.

Vi har noteret os, at ordningen kun vil få praktisk betydning i forhold til rekruttering fra 12 tredjelande. Listen burde udarbejdes, således at den omfatter et antal lande eksklusiv EU/EØS for at få den største praktiske betydning.

GLS-A finder, at det er uhensigtsmæssigt, at kun løn, feriepenge og pensionsbidrag udbetalt i det enkelte år medregnes i forhold til at opføre, om betingelserne for lønnens størrelse er opfyldt. Hvis medarbejderen afholder ferie, bør denne periode udgå af beregningen. I praksis har reglen den utilsigtede virkning, at arbejdsgiveren i tiltrædelsesåret skal udbetale en højere løn end beløbsordningen egentlig tilsiger.

#### **Afbureaukratisering for landbrugspraktikanter**

I det lovforslag, som er sendt i høring, er forslaget i regeringens tidligere udspil om afbureaukratisering for landbrugspraktikanter udgået.

GLS-A mener, at de særlige regler, som gælder for landbrugspraktikanter, er udtryk for en usaglig forskelsbehandling. Lovgiverne burde beslutte en ændring af reglerne for landbrugspraktikanter, således at disse ligestilles med praktikanter inden for andre erhverv.

Venlig hilsen

GLS-A

  
Jens Poulsen

GLS-A  
Agro Food Park 13  
DK-8200 Aarhus N  
T: +45 8740 3400  
F: +45 8740 3434  
CVR-nr. 65418517  
info@glis-a.dk  
www.gls-a.dk

**Fra:** [Trine Budtz](#)  
**Til:** [Marianne Ulrik Mertens](#); [Louise Vedel Ellborg](#)  
**Cc:** [Petrine Jørgensen](#)  
**Emne:** Høringssvar  
**Dato:** 25. januar 2019 13:32:35

---

Mange tak, fordi vi har fået forlænget fristen for den eksterne høring over forslag til ændring af udlændingeloven (udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft).

Vi har desværre haft problemer med at modtage høringsbreve. Hvis I fremover vil sende høringsbreve til begge disse to e-mails, vil vi være meget taknemmelige: [dmf@dmf.dk](mailto:dmf@dmf.dk) og [pj@dmf.dk](mailto:pj@dmf.dk).

Vedrørende udkastet til lovforslag:

Dansk Musiker Forbund er positiv overfor forslaget, idet vi især har bemærket, at det foreslås, at udenlandske udøvende og skabende kunstnere, der allerede har en arbejdstilladelse på baggrund af udlændingens særlige individuelle kvalifikationer, med forslagets § 1, nr. 5 og nr. 42, 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 har noteret sig, at lovforslaget også indeholder forslag vedrørende andre tiltag. Hertil har vi ikke kommentarer.

Hvis der ikke kan 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 vi formoder der er ret bred tilslutning til, kan vedtages.

Med venlig hilsen

**Trine Budtz**

Chefjurist / Chief Legal

 **Dansk Musiker Forbund**

**Danish Musicians' Union**

Sankt Hans Torv 26

DK-2200 København N

Denmark

Tel.: +45 35 240 240

Dir. Tel.: +45 35 240 228

E-mail: [tb@dmf.dk](mailto:tb@dmf.dk)

Web: [www.dmf.dk](http://www.dmf.dk)

**Fra:** [Lars Holsaae](#)  
**Til:** [Marianne Ulrik Mertens](#); [UIM International rekrutteri](#)  
**Emne:** Sv: Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.)  
**Dato:** 8. januar 2019 10:07:10  
**Vedhæftede filer:** [image001.png](#)

---

Til Udlændinge og Integrationsministeriet

Ansatte Tandlægers Organisation (ATO) har modtaget forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.) i høring.

Der er blandt de tandlægefaglige organisationer enighed om, at der er tandlægemangel i Danmark – en mangelsituation, som i årene fremover vil forværres yderligere, såfremt der ikke optages flere tandlægestuderende på de danske odontologiske institutter. En anbefaling som tandlægeorganisationerne og Sundhedsstyrelsen har givet siden 2010, men som ikke har ført til, at de skiftende Uddannelses- og Forskningsministre har ændret ved de i finansloven anførte maksimale optagelsestal til tandlægeuddannelsen.

Det er tandlægeorganisationernes håb, at dette vil ske med effekt fra optagelserne til tandlægeuddannelserne fra sommeren 2019 og fremover.

Indtil Danmark igen kan være selvforsynende med dansk uddannede tandlæger, er der behov for at få udenlandsk uddannede tandlæger til Danmark. I den forbindelse bør det overvejes at gennemføre mindst 2 årlige fagprøvnings for at sikre et vist flow i godkendelserne til evalueringsansættelse af de udenlandske tandlæger. I dag gennemføres kun en afprøvning årligt jf. oplysningerne på Københavns Universitets hjemmeside:

**Du skal have bestået den skriftlige eksamen før du kan deltage i Børne- og/eller Voksenpatient-eksamen.** Hvis du ønsker at tage Børne- og/eller Voksenpatient-eksamen uden at have bestået den skriftlige først, vil du kun komme i betragtning hvis der er ledige pladser tilbage. Læs mere om reglerne i den studieordningen her på hjemmesiden.

Eksamen afholdes næste gang:

- Odontologisk fagprøve: september 2019 (datoen offentliggøres ultimo april 2019)
- Børnepatient: 20. og 21. maj 2019
- Voksenpatient: 23. og 24. maj 2019

Du kan tilmelde dig via KUNet i perioden 24.-31. januar 2019. Den skriftlige eksamen afvikles kun én gang årligt (september).

---

Med venlig hilsen

**Lars Holsaae**

Direktør

**Mobil:** +45 40 26 61 81

**Hovednr:** +45 33 14 00 65

**Web:** [www.ato.dk](http://www.ato.dk)



Peter Bangs Vej 30, 4 sal  
DK-2000 Frederiksberg

**Sekretariatets åbningstider:**  
Mandag-fredag: Kl. 9 -15



Udlændinge- og Integrationsministeriet

[mum@uim.dk](mailto:mum@uim.dk)

[int-rekrut@uim.dk](mailto:int-rekrut@uim.dk)

DANSKE  
REGIONER



07-01-2019

EMN-2018-02979

1251762

Malene Vestergaard

Sørensen

Vedr.: Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.)

Danske Regioner har ved mail af 10. december 2018 modtaget forslag til lov om ændring af udlændingeloven i høring med anmodning om eventuelle bemærkninger den 7. januar 2019.

Forslaget indeholder udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.

Det er fra regional side påpeget, at en forudsætning for at drive et effektivt sundhedsvæsen til gavn for alle borgere er, at der kan rekrutteres de nødvendige kompetencer. Der peges ligeledes på, at der er områder, hvor der kan være udfordringer indenfor visse specialer og indenfor visse geografiske områder, hvorfor det har været og fortsat kan være nødvendigt at rekruttere såvel læger som sygeplejersker fra udlandet.

Det er derfor positivt, at de foreslåede ændringer af udlændingeloven vil understøtte processen ved rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.

Særlig de konkrete forslag, der omhandler forenkling af den eksisterende ordning for opholdstilladelse med henblik på at opnå autorisation som læge samt forslag om en ny ordning for opholdstilladelse med henblik på at opnå dansk autorisation som udenlandsk sygeplejerske vurderes at ville være hensigtsmæssige som led i rekruttering af udenlandsk personale.

De foreslåede ændringer af positivlisten vurderes ligeledes at understøtte området ved at skabe øget fleksibilitet og stabilitet i rekrutteringsprocessen.

DANSKE REGIONER  
DAMPFÆRGEVEJ 22  
2100 KØBENHAVN Ø  
+45 35 29 81 00  
REGIONER@REGIONER.DK  
REGIONER.DK

Tilsvarende findes det foreslåede omkring smidigere og forenklet adgang for højtuddannede udlændinge med en dansk kandidatgrad at finde arbejde i Danmark at kunne medvirke til at fastholde denne gruppe.

I forhold til det anførte omkring beskæftigelseskravet på 30 timer forudsættes det, at det ikke i sig selv vil vanskeliggøre fremtidig ansættelse af forskere, jf. lovens § 9 a, stk. 2 nr.3.

Danske Regioner finder samlet, at der er tale om forslag til en række ændringer, som kan medvirke til at understøtte rekruttering og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft.

Venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen

---

## Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlands arbejdskraft m.v.)

Danske Universiteter takker for ovennævnte udkast, som er modtaget i høring fra Udlændinge- og Integrationsministeriet den 10. december 2018.

Udkastet har været sendt i høring hos universiteterne.

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

Forslaget om et lavere og ensrettet forsørgelseskrav (3.1.9) er meget positivt, da det vil gøre det nemmere for både ansøger og arbejdsgiver at navigere mellem de forskellige ordninger. Universiteterne er også meget positivt stemt over forslaget om en mere fleksibel fast track-ordning (3.1.3) og ønsker, at en sådan bliver så fleksibel som muligt.

Danske Universiteter ønsker at påpege, at forslaget om en ny landespecifik beløbsgrænse (3.1.1) vil smidiggøre reglerne, men øge kompleksiteten og administrationen for arbejdsgiverne. Forslaget om smidigere regler for etableringsophold (etableringskortet) for nyuddannede udlændinge (3.1.6) vil gøre ordningen mere brugbar, og gøre det lettere for universiteterne at fastholde udlændinge med en dansk kandidat- eller ph.d.-grad. Der er dog bekymring for, hvilke konsekvenser det vil få, hvis en ansøger bliver afvist, efter at denne har påbegyndt sit arbejde.

Universiteterne har generelt et ønske om at efterleve reglerne i udlændingeloven, men grundet kompleksiteten i denne kan det være svært at undgå fejl i større organisationer, som universiteterne, med til stadighed flere internationale medarbejdere og gæsteansatte. Det bemærkes, 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 den foreslåede skærpede indsats i forslag 3.1.12. Det ønskes også, at det i videst muligt omfang gøres tydeligt, hvilke typer af overtrædelser der falder indenfor definitionen af grov uagtsomhed.

DANSKE  
UNIVERSITETER

UNIVERSITIES DENMARK

Nogle af universiteterne har specifikke kommentarer til enkelte dele af forslagene, hvilket fremgår af de vedlagte hørings svar. Danske Universiteter har modtaget svar fra Aalborg Universitet, Syddansk Universitet, Copenhagen Business School, Danmarks Tekniske Universitet og Aarhus Universitet.

Med venlig hilsen



Jesper Langergaard

Direktør

Danske Universiteter