

Notat



Udlændinge- og Integrationsministeriet

KOMMENTERET HØRINGSOVERSIGT

vedrørende

Forslag til lov om ændring af udlændingeloven
(Ny positivliste for faglærte og skærpet bødestraf for virksomheders brug af illegal
arbejdskraft)

1. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Høringsnotatet angår lovforslag om ændring af udlændingeloven (Ny positivliste for faglærte og skærpet bødestraf for virksomheders brug af illegal arbejdskraft). Lovforslaget blev fremsat den 5. maj 2020 og har været sendt i høring i perioden fra den 16. april 2020 til 23. april 2020 hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

ACE Denmark Akkrediteringsinstitutionen, Advokatrådet (Advokatsamfundet), Amnesty NU, Amnesty International, Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, Asylret, Beskæftigelsesrådet, Bygge-, Anlægs- og Trækartellet, Centralorganisationernes Fællesudvalg CFU, Copenhagen Business Academy, Danes Worldwide, Danske Rederier, Danmarks Rejsebureau Forening, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Byggeri, Dansk Erhverv, Danske Erhvervsskoler – Bestyrelserne, Danske Erhvervsskoler – Lederne, Dansk Flygtningehjælp, DFUNK – Dansk Flygtningehjælp Ungdom, Dansk Socialrådgiverforening, Danske Advokater, Danske Regioner, Datatilsynet, De danske sprogcentre, Den Danske Helsinki-Komité for Menneskerettigheder, Den Katolske Kirke i Danmark, DI – Dansk Industri, DIGNITY – Dansk Institut Mod Tortur, Dokumentations- og Rådgivningscentret om Racediskrimination, Erhvervsakademi Dania, Erhvervsakademiet Lillebælt, Erhvervsakademi Midtvest, Erhvervsakademi Nordjylland, Erhvervsakademi Sjælland, Erhvervsakademi Sydvest, Erhvervsakademi Sydøst, Erhvervsakademi Århus, FH Fagbevægelsens Hovedorganisation, Finansrådet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Folkehøj-skolernes Forening i Danmark, Foreningen af Udlændingeretsadvokater, Flygtningævnets Færøernes Landsstyre, Naalakkersuisut (Grønlands Selvstyre), HK/Danmark, HK/Kommunal, HK/Privat, Håndværksrådet, Indvandrermedicinsk klinik, Odense Universitetshospital, Indvandreradgivningen, Institut for Menneskerettigheder, Kirkernes Integrationstjeneste, KL (Kommunernes Landsforening), Knud Vilby (på vegne af Fredsfonden), Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Kvindernes Internationale Liga for Fred og Frihed (Kvindefredsligan), Københavns Byret, Københavns Erhvervsakademi, Københavns Tekniske Skole, Landbrug og Fødevarer, Landsforeningen Adoption & Samfund, Landsforeningen af Forsvarsadvokater, Landsorganisation af kvindekrisecentre (LOKK), Lederne Hovedorganisation, Mellemfolkeligt Samvirke, Plums Fond for fred, økologi og bæredygtighed (Tidl. Fredsfonden), Professionshøjskolernes Rektorkollegium, PROSA – Forbundet af It-professionelle, PRO-Vest, Præsidenten for Vestre Lands-

7. maj 2020

International rekruttering
Slotsholmsgade 10
1216 København K

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

CVR-nr. 36977191

Sagsbehandler
Sarah Bang Refberg

Sags nr. 2019 - 17667

ret, Præsidenten for Østre Landsret, Refugees Welcome, Retspolitisk Forening, Røde Kors, Rådet for Etniske Minoriteter, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, SOS Racisme, Trafikselskabet Movia, Trykkefrihedsselskabet, Uddannelsesforbundet, Udlændingenævnet, Work-live-stay southern Denmark, Ældresagen, Ægteskab uden grænser, Aarhus Erhverv/International Community og 3F.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har modtaget høringsvar fra følgende: Advokatrådet, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Danske Regioner, Dansk Metal, Datatilsynet, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Færøernes Landsstyre, HORESTA, Institut for Menneskerettigheder, Kommunernes Landsforening (KL), Krifa, Københavns Byret på vegne af byretspræsidenterne, Rådet for Etniske Minoriteter, Udlændingenævnet, Vestre Landsret, Ældre Sagen, Østre Landsret samt 3F.

Det bemærkes, at præsidenten for Østre Landsret og præsidenten for Vestre Landsret ikke har ønsket at udtale sig om lovforslaget.

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

Bemærkninger af generel politisk karakter, gengivelse af de foreslåede regelændringer samt bemærkninger, der ikke vedrører det konkrete lovforslag, herunder forslag om nye typer af kontrol og sanktion samt redegørelser for udstationeringsdirektivet, indgår ikke i høringsnotatet.

Udlændinge- og Integrationsministeriet kan for en fuldstændig gennemgang af samtlige synspunkter henvise til vedlagte høringsvar, som er sendt til Udlændinge- og Integrationsudvalget.

2) Generelle bemærkninger

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) ser den nye supplerende positivliste som et nyt redskab til at afhjælpe specifikke rekrutteringsproblemer på det faglærte område, når de måtte opstå. DA støtter derfor etableringen af en ny supplerende positivliste.

Dansk Metal støtter intelligente løsninger, der på en og samme tid sikrer en smidig, retfærdig og kontrolleret adgang til udenlandsk arbejdskraft for virksomheder i Danmark. Det er positivt, at det kun vil være virksomheder, der lever op til deres samfundsmæssige pligter til at uddanne elever, der vil få adgang til at benytte den nye positivliste for faglærte. Det er vigtigt, at vi sikrer, at virksomhederne løfter deres uddannelsesmæssige ansvar for at uddanne fremtidens arbejdskraft.

HORESTA er meget tilfreds med, at flertallet bag regeringen vil have flere i arbejde og løse udfordringer med mangel på kvalificeret arbejdskraft. International

kvalificeret arbejdskraft er med til at udvikle vores erhverv og særligt de gastronomiske flagskibe.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) anfører, at danske virksomheder i høj grad lever af, at de kan tiltrække arbejdskraft med de rette kompetencer. Manglen på kvalificeret arbejdskraft må ikke blive en stopklods for virksomhedernes muligheder for at vokse til gavn for væksten i Danmark og den offentlige velfærd. FA synes derfor, at det er positivt, at parterne bag finanslovsaftalen for 2020 anerkender, at virksomhederne har behov for bedre rekrutteringsvilkår, hvis de fortsat skal bidrage til at øge velstanden og den offentlige velfærd. FA anfører endvidere, at i 2018 bidrog beskæftigede fra andre EU-lande med ca. 13 mia. kr. i øget skatteindtægter, mens BNP blev løftet med ca. 70 mia. kr., hvorfor det er vigtigt, at de danske virksomheder generelt har gode rammevilkår for at rekruttere globalt, hvilket desværre ikke er tilfældet i dag. FA anfører i den forbindelse, at i World Economic Forum's konkurrencerapport bliver Danmarks konkurrenceevne overordnet set vurderet til den 10. bedste i verden. Imidlertid bliver Danmarks rammevilkår for ansættelse af udenlandsk arbejdskraft vurderet til at være den 105. bedste ud af i alt 141 lande, hvilket skyldes, at Danmark har relativt stramme og bureaukratiske regler for, hvem der kan komme til landet. Finanssektoren er blandt de førende inden for anvendelse af digitale teknologier og behovet for arbejdskraft med digitale kompetencer er derfor stort. Desværre er udbuddet af it-arbejdskraft ikke tilstrækkeligt i Danmark. F.eks. var det mere end 4 ud af 10 virksomheder i finanssektoren, som angav, at de i 2019 havde svært ved at rekruttere/fastholde it-systemudviklere og -programmører. FA havde derfor gerne set, at regeringen havde lempet de bureaukratiske regler og udvidet positivlisten yderligere, herunder særligt for arbejdskraft med digitale kompetencer.

3F er tilfredse med, at det alene er virksomheder, der i det senest opgjorte bidragsår, ikke har skullet betale merbidrag til AUB'en, og som dermed opfylder deres uddannelsesforpligtigelse, som får mulighed for at importere arbejdskraft via den nye positivliste for faglærte. 3F finder det ligeledes acceptabelt, at det alene er stillinger på minimum faglært niveau inden for et område, hvor der er mangel på arbejdskraft.

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

3) Lovforslagets timing

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) påpeger, at håndteringen af COVID-19 aktuelt præger arbejdsmarkedet. Der er allerede taget højde for en faldende beskæftigelse i det forslag, der nu bliver lagt frem. I perioder, hvor der er mangel på danske faglærte medarbejdere, vil disse arbejdsfunktioner komme på positivlisten. I perioder, hvor der ikke er mangel på danske medarbejdere, vil færre faglærte arbejdsfunktioner være på positivlisten. Den nye supplerende positivliste giver adgang til udenlandske medarbejdere uden for EU, som har et konkret tilbud om ansættelse i en faglært stilling med dokumenteret mangel på arbejdskraft. Det vil sige, at en

faglært stilling kun kan komme på den nye positivliste, hvis der efter Beskæftigelsesministeriets rekrutteringsanalyse er mangel på arbejdskraft.

Dansk Metal bemærker, at selvom rekrutteringssituationen for mange virksomheder har ændret sig markant som følge af COVID-19-krisen, så finder Dansk Metal det fortsat relevant at indføre en konjunkturafhængig positivliste for rekrutteringen af minimum faglært udenlandsk arbejdskraft.

FH påpeger, at situationen på det danske arbejdsmarked nu er en helt anden end ved indgåelsen af finanslovsaftalen for 2020. På det tidspunkt var der stor bekymring for mangel på arbejdskraft. Vi står nu med en helt anden udfordring i form af titusindvis af nye arbejdsløse og tusinder af lærlinge, som er henvist til skolepraktik, fordi de ikke kan få en lærlingekontrakt i en virksomhed. Forslaget forekommer derfor ikke relevant i den nuværende situation og slet ikke i en situation, hvor regeringen har valgt at udskyde behandlingen af en længere række af nye lovforslag. Det forekommer helt ubegrundet, at det skulle haste at gennemføre dette forslag.

3F er bevidst om, at lovforslaget er en udløber af finanslovsaftalen for 2020, og som sådan naturligvis skal udmøntes i lov. 3F er dog dybt forundret over timingen for lovforslaget. Siden COVID-19-krisen for alvor slog igennem i Europa og Danmark, er antallet af ledighedsberørte 3F'ere eksploderet. I dag er næsten 27.000 3F'ere berørt af ledighed. Det betyder, at de eventuelle rekrutteringsudfordringer, der måtte have været i efteråret 2019, ikke længere eksisterer, og at de arbejdsmarkedspolitiske forudsætninger for aftalen derfor i dag er markant anderledes. 3F anfører i den forbindelse, at ikke blot Danmark, men hele verden befinder sig i en krise, som vi endnu ikke kender rækkevidden af. Det, vi ved, er imidlertid, at genåbningen kommer til at tage tid. Flere danske virksomheder har helt mistet deres omsætning, og det vil være meget usikkert, hvornår Danmark og verden som helhed vil være tilbage som før krisen. Samtidig er det usikkert, hvor meget ledigheden yderligere vil stige med, når de forskellige lønkompensationsordninger udløber. Krisen har ramt 3F's medlemmer særligt hårdt. Ud af de seks hårdest ramte brancher er de fem af dem typiske 3F-områder. 3F undrer sig derfor over, at et forslag, der sigter på at bringe mere udenlandsk arbejdskraft til Danmark, fremsættes netop nu. Absolut intet tyder på, at Danmark i noget, der minder om nær fremtid, vil blive ramt af så akut mangel på kvalificeret arbejdskraft, at behovet for import fra ikke-EU-lande, bliver presserende. Slet ikke når man tager den samlede ledighed i EU med i betragtning. Opgaven bliver i stedet i langt højere grad et fokus på at bringe alle de herboende ledige tilbage på arbejdsmarkedet, fremfor at skabe nye muligheder for at borgere fra hele verden kan søge arbejde i Danmark. 3F bemærkninger endelig, at ifølge forslaget skal loven træde i kraft den 1. juli 2020, på et tidspunkt hvor ingen kender rækkevidden og omfanget af den globale krise. 3F foreslår på baggrund af ovenstående, at ikrafttrædelsen udskydes til der er et mere klart billede af konsekvenserne af Covid-19.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at lovforslaget er en følge af aftale mellem regeringen, Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti, En-

hedslisten og Alternativet om finansloven for 2020. Det fremgår af finanslovsaftalen, at aftalepartierne er enige om, at den nye positivliste for faglærte skal træde i kraft den 1. juli 2020.

3) Inddragelse af de regionale arbejdsmarkedsråd (RAR)

3F finder det positivt, at SIRI uden samtykke underretter de regionale arbejdsmarkedsråd om sager, hvor der er meddelt opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 2.

Dansk Metal finder det positivt, at det af lovforslaget fremgår, at RAR løbende underrettes, og at RAR og SIRI mødes regelmæssigt for at drøfte brugen af ordningen. Dansk Metal bemærker, at det ikke er alle fagforbund, der er repræsenteret i de enkelte RAR. Det kan skabe situationer, hvor fagforbund uden den nødvendige faglige indsigt skal vurdere, om løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige inden for andre fagforbunds faglige område. Samtidig bør RAR i højere grad, end der lægges op til, have indflydelse på selve udformningen af positivlisten. Dansk Metal foreslår på den baggrund, at RAR skal kunne facilitere, at de relevante fagforbund bliver hørt, når RAR modtager underretninger fra SIRI om opholdstilladelser givet efter den nye positivliste. Det er vigtigt, at RAR kan facilitere denne høring for at sikre, at det fagforbund, som har det faglige kendskab til den pågældende branche og stillingsbetegnelse, høres. Det bør således være den faglige organisation, med ansvar for den dækkende overenskomst inden for området, som vurderer, om forholdene er sædvanlige. Det skal sikre, at f.eks. Dansk Metal – i regi af RAR – ikke skal lave en vurdering af forholdene inden for 3F's område og vice versa. Dansk Metal foreslår også, at SIRI hører RAR inden positivlisten fastlægges, så RAR får mulighed for at bidrage til at definere hvilke stillinger, der fremgår af positivlisten. RAR har således viden om udviklingen på det lokale arbejdsmarked, som kan supplere STAR's rekrutteringssurvey. Dansk Metal foreslår ligeledes, at RAR samtidig skal have hjemmel til at facilitere en høring af de fagligt afgrænsede a-kasser. A-kasserne har bl.a. kendskab til stillingsbetegnelserne inden for deres faglige område, niveauet for efterspørgsel efter deres medlemmers arbejdskraft, antallet af snart udlærte lærlinge, mulighederne for at opkvalificere og efteruddanne medlemmer til ledige stillinger samt opsagte medlemmer, der kan stå til rådighed, men som endnu ikke er registret ledige. Det er vigtigt, at der er tale om en reel efterspørgsel efter udenlandsk arbejdskraft, som ikke kan dækkes af ledige medlemmer. Endelig foreslår Dansk Metal, at SIRI, som en del af de oplysninger, der deles i forbindelse med underretninger, videregiver oplysninger til RAR om, hvilken overenskomst der er dækkende inden for det område, som myndighederne giver opholdstilladelse til efter den nye positivliste for faglærte.

FH bemærker, at der i lovforslaget lægges op til, RAR skal underrettes om de sager, hvor der er meddelt opholdstilladelse efter positivlisten for faglærte. FH påpeger samtidig, at RAR ikke omfatter alle fagforbund i alle regioner. Det kan imidlertid løses ved, at RAR kan være med til at facilitere, at de relevante fagforbund høres. FH foreslår desuden, at SIRI for at sikre transparens og det mest oplysende grundlag for RAR også videregiver oplysninger til RAR om, hvilken overenskomst

der er dækkende inden for det område, som myndighederne giver opholdstilladelse til efter den nye positivliste for faglærte.

3F finder det positivt, at SIRI vil kunne anmode de regionale arbejdsmarkedsråd om en udtalelse om, hvorvidt løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige, om end en mere passende formulering ville være, at SIRI skal indhente udtalelse fra de regionale arbejdsmarkedsråd.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig forslagene til de regionale arbejdsmarkedsråds rolle i forbindelse med udarbejdelsen af og administrationen af positivlisten for faglærte. Ministeriet skal hertil bemærke, at det af aftale mellem regeringen, Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten og Alternativet om finansloven for 2020 fremgår, at med henblik på at styrke inddragelsen af de regionale arbejdsmarkedsråds viden om danske løn- og ansættelsesvilkår i administrationen af en ny positivliste, vil SIRI afholde kvartalsvise dialogmøder, hvor udviklingen på området kan drøftes og kvalitetssikres. Det fremgår endvidere af finanslovsaftalen, at aftaleparterne er enige om, at ordningen evalueres årligt de første fem år. Eventuelle justeringer af ordningen kan med fordel drøftes i forbindelse hermed.

4) AUB-ordningen (Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag)

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) påpeger, at det af lovforslaget fremgår, at virksomheder med op til to fuldtidsansatte ikke kan bruge den nye positivliste. DA bemærker, at der er en række virksomheder med mindre end to fuldtidsansatte faglærte, der er med i Praktikplads AUB, og som har taget tilstrækkeligt med elever til at opfylde deres måluddannelsesratio. Derfor bør sådanne virksomheder også have mulighed for at bruge positivlisten.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det ikke af lovforslaget fremgår, at virksomheder med to fuldtidsansatte generelt ikke vil kunne bruge den foreslåede positivliste for faglærte, men at det vil være tilfældet i de situationer, hvor virksomheden grundet sine erhvervsuddannede årsværk ikke får beregnet en måluddannelsesratio i det praktikpladsafhængige AUB-bidrag. Det vil efter lovforslaget bl.a. være et krav for benyttelse af den foreslåede positivliste for faglærte, at arbejdsgiveren havde en måluddannelsesratio for det senest opgjorte bidragsår. Der henvises i øvrigt til afsnit 2.1.2 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Danske Regioner mener, at det er uhensigtsmæssigt, at virksomheder, der skal betale merbidrag efter praktikplads-AUB-ordningen, ikke kan benytte sig af arbejdskraften efter den foreslåede ordning om en positivliste for faglærte. Konkret indebærer det, at ingen af regionerne på baggrund af opgørelser fra 2018 ville kunne have anvendt ordningen, på trods af at regionerne i høj grad opfylder deres uddannelsesforpligtelse og tager et stort ansvar i denne henseende. Regionerne opfylder alle dimensioneringsaftaler. Praktikplads AUB-ordningen er et godt instrument til at motivere virksomheder til at uddanne elever, men bør ikke forhindre

dre virksomheder i at ansætte faglært arbejdskraft, der er mangel på i en konkret ansættelsessituation.

HORESTA anfører, at flere faglærte kan bidrage til at opretholde uddannelsesforpligtigheden, og at internationale faglærte ved dokumentation for uddannelsesmæssig baggrund ligeledes kan bidrage til at uddanne flere elever. Horesta udtrykker derfor bekymring for, at den udvidede positivliste kun bliver tilgængelig for virksomheder omfattet af et uddannelsesmålratio, da det netop afskærer virksomheder fra at kunne bruge faglært international arbejdskraft til også at påtage sig et samfundsansvar for uddannelse af faglært arbejdskraft.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) anfører, at det er u hensigtsmæssigt, at man kobler det praktikpladsafhængige AUB med anvendelse af den nye positivliste. Den finansielle sektor er en af de brancher med den største stigning i efterspørgslen efter højtuddannet arbejdskraft, og den har samtidig reelle udfordringer med at rekruttere arbejdskraft med især digitale kompetencer. Derfor er sektorens manglende målopfyldelse af erhvervspraktikpladser udelukkende et udtryk for, at sektoren ikke efterspørger denne type arbejdskraft. FA's medlemmer har stort fokus på at udvise social ansvarlighed, men det er ikke socialt ansvarligt at oprette praktikpladser til folk på finans- og kontoruddannelsen, hvis branchen ikke har mulighed for skabe et fagligt miljø under deres praktikophold eller tilbyde dem et job bagefter.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, det af aftale om finansloven for 2020 fremgår, at partierne er enige om, at der i tillæg til den gældende positivliste skal udarbejdes en ny supplerende positivliste omfattende stillinger på minimum faglært niveau på områder, hvor der er mangel på arbejdskraft. Det fremgår endvidere, at det kun vil være arbejdsgivere, der lever op til et krav om danske løn- og ansættelsesvilkår og deres samfundsmæssige pligter for uddannelse af elever, der får adgang til at benytte den nye positivliste. Konkret er det aftalt, at virksomheder skal leve op til deres måltal for ansættelse af elever efter Praktikplads-AUB-ordningen for at kunne benytte den supplerende positivliste. Efter forslaget er det derfor en forudsætning for anvendelse af den foreslåede positivliste for faglærte, at arbejdsgiveren på tidspunktet for afgørelse om opholdstilladelse havde en måluddannelsesratio for det senest opgjorte bidragsår og ikke skulle betale merbidrag for det senest opgjorte bidragsår.

FH finder, at det er godt, at det er et krav for benyttelse af ordningen, at virksomheden har løftet sit ansvar for at uddanne lærlinge, og at dette knyttes op på AUB-ordningen. FH mener imidlertid, at kravet om, at det kun skal være det senest opgjorte bidragsår, som skal lægge til grund, er for lidt. For at sikre, at der er en stabil sammenhæng mellem, at virksomheden har opfyldt sit lærlingeansvar, og om den kan benytte ordningen, bør udgangspunktet være, at virksomheden skal have ligget over måluddannelsesratioen i de seneste 3 år for at få adgang til at bruge ordningen.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig FH's forslag.

Det bemærkes, at ordningen med det praktikpladsafhængige AUB-bidrag trådte i kraft den 1. januar 2018, hvorfor det den 1. juli 2020 alene vil være bidragsårene 2018 og 2019, der er opgjort. Med lovforslagets ikrafttrædelsestidspunkt den 1. juli 2020 vil det således ikke være tre seneste år som foreslået. Forslaget må antages at ville medføre, at færre virksomheder vil opfylde kravet og dermed kunne benytte sig af den foreslåede ordning om en positivliste for faglærte.

5) Stillingsbetegnelser på faglært niveau

HORESTA har noteret sig, at definitionen af faglærte stillinger endnu ikke er afklaret og afventer udformningen af bekendtgørelsen. Det er afgørende, at de klassiske faglærte uddannelser/stillinger indgår i denne definition. Det er for turisme- og oplevelseserhvervet særligt tjener og kok. Erhvervets vækst og netop manglen på faglærte medarbejdere har haft den konsekvens, at der i dag arbejder mange ufaglærte i disse stillingsbetegnelser. Det er netop denne udfordring, som lovændringen skal adressere og sikre, at der kan rekrutteres faglært arbejdskraft med international baggrund. Det faktum, at der er en høj andel af ufaglærte, der i dag bestrider disse stillinger, må ikke hindre rekruttering til disse stillinger.

FH anfører, at det af lovforslaget fremgår, at der vil blive fastsat nærmere regler – med hjemmel i bemyndigelsesbestemmelsen – om, hvornår en stilling på arbejdsmarkedsbalancen kan anses for at være på minimum faglært niveau. Det er i sig selv udmærket, at reelt ufaglærte stillinger ikke fremgår af listen, men det er på ingen måde en garanti for, at personer med manglende faglige kvalifikationer kan blive ansat i faglærte stillinger i Danmark. FH undrer sig over, at det skal fastsættes på basis af en bemyndigelsesbestemmelse og ikke fremgå af loven.

3F anfører, at 3F på det kraftigste opfordrer til, at der ved vurderingen af om en stilling kan anses for at være på minimum faglært niveau fastsættes fornuftige, rimelige og præcise regler om, hvor stor en andel af de ansatte inden for hver stillingsbetegnelse der skal have en erhvervskompetencegivende uddannelse for at stillingsbetegnelsen med rette kan vurderes som værende på faglært niveau.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) ser frem til at drøfte definitionen af en faglært stilling i forbindelse med arbejdet med bekendtgørelsen. Når virksomhederne løfter deres uddannelsesforpligtelse, og der er mangel på faglærte medarbejdere, er det vigtigt, at virksomheder kan supplere med medarbejdere fra lande uden for EU, så mulighederne for jobskabelse i Danmark bliver udnyttet.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det er hensigten, at der i udlændingebekendtgørelsen bliver fastsat nærmere regler om, hvornår en stilling på arbejdsmarkedsbalancen kan anses for at være på minimum faglært niveau. Det forventes således, at der vil blive fastsat regler om, at en bestemt andel af de ansatte inden for hver stillingsbetegnelse skal have en erhvervskompetencegivende uddannelse. Opgørelsen af hvilke stillingskategorier, der – i henhold til disse regler – er på faglært niveau vil blive foretaget af SIRI. Det forventes, at bekendtgørelsesændringerne vil blive sendt i ekstern høring i juni måned.

6) Sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår

Dansk Metal bemærker, at det følger helt naturligt, at det er en forudsætning, for at få en opholdstilladelse efter positivlisten, at de tilbudte løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter danske forhold. Det er afgørende, at aflønningen følger den faktiske gennemsnitsløn for sammenlignelige job i den pågældende branche. Dansk Metal foreslår på den baggrund, at der tages udgangspunkt i bestemmelserne fra revisionen af udstationeringsdirektivet, hvor der nu tages udgangspunkt i princippet om lige løn for samme arbejde og gennemsnitslønninger.

FH henviser til, at det af lovforslaget fremgår, at der skal tages udgangspunkt i sædvanlige løn- og arbejdsvilkår. Dette er efter FH's opfattelse udmærket, men det er imidlertid afgørende, at aflønningen følger den faktiske gennemsnitsløn for sammenlignelige job i branchen og i den pågældende region tillagt de videre aftalte goder, der gælder i den enkelte virksomhed. Dette for at undgå, at der betales minimumslønninger, som vil ligge klart under og presse lønningerne nedad, og som dermed vil være social dumping. FH foreslår på den baggrund, at der tages udgangspunkt i bestemmelserne fra revisionen af udstationeringsdirektivet, hvor der nu tages udgangspunkt i princippet om lige løn for samme arbejde og gennemsnitslønninger. Det vil være oplagt at tage udgangspunkt i DA's lønstatistik på gennemsnits- og/eller medianniveau samt for øvre og nedre kvartil for relevante arbejdsfunktioner. Hertil skal det bemærkes, at anvendelsen af øvre og nedre kvartil bør vurderes i sammenhæng med den pågældendes erhvervs erfaring m.m., ligesom det tilsvarende gælder for aflønning af danske medarbejdere. FH finder endvidere, at myndighederne, ligesom man allerede gør i nogle andre erhvervsordninger, konsekvent skal anvende statistiske opdelinger for arbejdsfunktioner (DISCO) og uddannelse (DUN) i sagsbehandlingen. FH finder overordnet, at løn- og arbejdsvilkår i ordningen som minimum bør bygge på lignende vilkår som positivlisten og det reviderede udstationeringsdirektiv, men skal dog samtidig påpege, at den bedste måde at sikre overholdelse af sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår på ville have været ved at indføre et supplerende krav om overenskomstdækning for de pågældende udenlandske lønmodtagere. Endelig finder FH, at det i loven bør fremgå, at arbejdstilladelser kun gives til udenlandske lønmodtagere på fuld tid forstået som minimum 37 timer ugentligt. I og med at arbejdstilladelser er begrundet i arbejdskraftmangel, vil det være selvmodsigende, hvis de pågældende jobs ikke var på fuld tid. Med mindre der er tale om ansættelse og betaling for fuld tid, kan der ske omgåelse i form af påtvunget merarbejde, som kun honoreres til en løn for deltidsarbejde. Lige såvel som at omgåelse af lønmodtagerbeskyttelse og lovpligtige forsikringer ikke må kunne finde sted ved at ansatte udlændige status som soloselvstændige. Arbejdsgivere vil ellers mod forudsætningerne hos lovgiver kunne frasige sig ansvaret for deres ansatte.

3F henviser til, at det fremgår, at SIRI vil kunne anmode de regionale arbejdsmarkedsråd om en udtalelse om, hvorvidt løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige. 3F bemærker i den anledning, at der på ingen måde kan sættes lighedstegn mellem sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår og de i overenskomsterne fastsatte mindste-

lønninger. Tværtimod er det 3F's opfattelse, at det må være medianlønnen for det pågældende overenskomstdækkede område, der må anses for at være sædvanlig.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal bemærke, at spørgsmålet vedrørende løn vil blive nærmere reguleret ved bekendtgørelse. Der vil i den forbindelse blive lagt op til en opgørelse, som bidrager til at sikre sædvanlig løn for på niveau med ansatte med en erhvervskompetencegivende uddannelse. Det forventes, at bekendtgørelsesændringerne vil blive sendt i ekstern høring i juni måned.

7) Uddannelseskrav

Dansk Metal henviser til lovforslaget, hvor det fremgår at der – modsat den gældende positivliste – ikke vil være krav til udlændinges uddannelsesmæssige baggrund. Det betyder, at ikke-faglært arbejdskraft kan rekrutteres ind via ordningen. Det er problematisk, da det kan være med til at sænke lønningerne inden for de områder, hvor der rekrutteres til. Det skal derfor sikres, at de udenlandske arbejdstagere reelt har de uddannelsesmæssige kvalifikationer til at varetage et faglært arbejde. På den baggrund foreslår Dansk Metal, at der indhentes dokumentation for, at den pågældende udlænding har gennemført en uddannelse på minimum faglært niveau. Det kan ske efter samme model, som for den eksisterende positivliste.

FH finder det problematisk at det – i modsætning til på den nuværende positivliste – ikke vil være en betingelse, at udlændingen opfylder et bestemt uddannelseskrav. Er der intet uddannelseskrav, er der risiko for, at ufaglærte fra tredjelande får faglærte jobs, som aflønnes lavere, og derved skabes der social dumping. Det er vigtigt, at der foreligger en klar model for, hvad faglærte er, og hvordan uddannelsesniveaet dokumenteres. Grundlæggende bør der foreligge dokumentation for, at der er tale om faglærte uddannelser, jf. lov om erhvervsuddannelser. Dette er praksis for positivlisten i dag, og ifølge FH's informationer fungerer dette upåklageligt og uden uoverstigelige bureaukratiske udfordringer. Uddannelsen bør endvidere i sin toning og speciale svare til det konkrete danske job.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal bemærke, at det i dag bl.a. er en betingelse for at få opholdstilladelse efter den nuværende positivliste, at udlændingen har en (relevant) uddannelse på minimum bachelor- eller professionsbachelorniveau. Dette krav fungerer i praksis, bl.a. fordi der internationalt er en relativt høj grad af sammenlignelighed for uddannelser på minimum dette niveau. Det samme gør sig imidlertid ikke gældende for uddannelser, der retter sig mod stillinger på faglært niveau. Hertil kommer, at en lønopgørelse med fokus på ansatte med en erhvervskompetencegivende uddannelse inden for den enkelte stillingskategori vil sikre honorering af den enkelte udlænding på niveau med, hvad en uddannet medarbejder får i Danmark. Dermed kan det lægges til grund, at arbejdsgiveren finder det godt gjort, at udlændingen har kvalifikationer til at bestride en stilling på et faglært niveau. Ministeriet skal endelig bemærke, at aftaleparterne er enige om, at ordningen evalueres årligt de første fem år.

8) Arbejdsmarkedsbalancen og fastlæggelsen af, hvornår der er mangel

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) bemærker, at det er vigtigt, at den nye positivliste er ubureaukratisk. Kravet om, at det skal være stillingskategorier, som der er mangel på, bør derfor alene tage udgangspunkt i, at der er mere end 20 pct. forgæves rekrutteringer inden for en stillingsbetegnelse. Lovforslaget ligger op til at bruge arbejdsmarkedsbalancen, hvilket er en unødigt bureaukratisk tilgang, som DA fraråder. Den nye positivliste bør tage udgangspunkt i virksomhedernes konkrete mangel på arbejdskraft og ikke i den formelt registrerede ledighed.

FH finder, at RAR også bør bidrage til at definere, hvilke stillinger der er mangel på, eller ikke er, på baggrund af RAR's viden om det lokale arbejdsmarked, som et supplement til STAR's rekrutteringssurvey, som har sine metodiske begrænsninger. F.eks. vil der i kategorien "forgæves rekruttering" ikke være medtaget hvilke løn og andre vilkår (fx arbejdstid), som en arbejdsgiver, har tilbudt ansøgere til et opslået job. Er der således tilbudt løn og vilkår, som ligger under, hvad der er overenskomstfastsat og tilbydes markedsæssigt (målt i form af lønstatistik og som anvendes til at fastslå hvad der er en "sædvanlig løn"), vil dette dermed registreres som en mangelsituation, hvis ingen ønsker at tiltræde et job på vilkår, der er under niveau for danske lønmodtagere. Og derudover vil et job i STAR's survey, selvom det er blevet besat, stadig blive registreret som en "forgæves rekruttering", hvis alle de oplyste krav i et jobslag ikke er blevet opfyldt af den person, som har fået jobbet. Arbejdsmarkedsbalancen kan derved i dens nuværende form ikke alene anvendes til at fastslå arbejdskraftmangel.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal bemærke, at som det er tilfældet med den nuværende positivliste, lægges der op til, at den nye positivliste på faglært niveau opdateres halvårligt på baggrund af den rekrutterings-survey, der også ligger til grund for Arbejdsmarkedsbalancen. Opgørelsen af mangellisten for alle stillingskategorier forestås af Beskæftigelsesministeriet og baserer sig den mangel, som virksomhederne har tilkendegivet. Ledighed indgår derimod i dag ikke opgørelsen af mangellisten.

9) Opholdstilladelsens varighed/forlængelse

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) bemærker, at lovforslaget lægger op til, at en faglært medarbejder fra et land uden for EU alene skal kunne få en godkendelse for 1 år. Efter 1 år skal opholdstilladelse kunne forlænges med yderligere 1 år. Efter 2 år skal tilladelse så kunne forlænges med 2 år og efter 4 år for højst 3 år ad gangen. Det er en bureaukratisk og uhensigtsmæssig konstruktion. Der bør i stedet være en parallelitet til de gældende regler om positivlisten, så en opholdstilladelse via den nye positivliste kommer til at gælde i 4 år som på de øvrige erhvervsordninger. Ved kun at give en tilladelse for 1 år ad gangen vil der være en usikkerhed for medarbejderen, som påtænker at flytte langt fra hjemlandet. Den kortvarige opholdstilladelse vil lægge en unødigt barriere for brug af ordningen.

FH finder, at gives der opholdstilladelser for 2 eller 3 år af gangen, kan positivlisten have ændret sig meget og behovet for den pågældende faglærte arbejdskraft kan være uaktuelt, hvorfor FH finder, at den bør gives for max et år af gangen.

HORESTA finder, at det vigtigt, at det bliver ubureaukratisk at rekruttere faglært international arbejdskraft, og at det bliver muligt at forlænge ophold i Danmark i mere end 1 år.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at den gældende positivliste, beløbsordningen, forskerordningen samt fast-track ordningens beløbsspor, forskerspor og uddannelsesspor i dag giver adgang til opholdstilladelse for op til fire år ad gangen og efter 8 år for højst 5 år ad gangen. Udlændinge, der får opholdstilladelse efter ordningen om særlige individuelle kvalifikationer og landbrugs- og fodermesterordningen får derimod opholdstilladelse for højst 1 år og efter 2 år for højst 2 år og efter 4 år for højst 3 år ad gangen. Der lægges med lovforslaget op til, at opholdstilladelse efter den foreslåede positivliste for faglærte skal meddeles for en periode svarende til, hvad der gælder for ordningen om særlige individuelle kvalifikationer og landbrugs- og fodermesterordningen, da positivlisten for faglærte er mere sammenlignelig med disse ordninger end den gældende positivliste, beløbsordningen, forskerordningen og fast track-ordningen.

3F er ikke begejstret for udsigten til, at virksomhederne kan forlænge opholdstilladelser uden fortsat at leve op til deres uddannelsesansvar. 3F vil være yderst opmærksomme på, at paragraffen ikke misbruges.

FH finder det ikke hensigtsmæssigt, at der kan gives forlængelser, såfremt der ikke længere er mangel på den pågældende stillingsbetegnelse, da det arbejdsmarkedspolitiske rationale for ordningen hermed forsvinder.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at baggrunden for, at der med lovforslaget lægges op til, at en opholdstilladelse efter positivlisten for faglærte skal kunne forlænges uanset, om der på forlængelsestidspunktet fortsat er mangel og uanset, om arbejdsgiveren stadig har en måluddannelsesration for det senest opgjorte bidragsår eller skulle betale merbidrag for det senest opgjorte bidragsår er, at der herved sikres en vis forudsigelighed i ansættelsen for både udlænding og arbejdsgiver. Det skal endvidere bemærkes, at aftaleparterne er enige om, at ordningen evalueres årligt de første fem år.

10) Kontrol

FH påpeger, at ordningen medfører et stort behov for øget kontrol. Der er allerede mange sager med misbrug af de eksisterende ordninger (særligt beløbsordningen) og med en ny ordning må det forventes, at antallet af disse sager vil stige mærkbart. Ministeren har allerede bebudet stramninger af kontrol med erhvervsordningerne, men dette vil langtfra kunne opfange al omgåelse og misbrug.

3F udtrykker bekymring for, at lovforslaget indebærer, at medfølgende familiedlemmer til udlændinge, der får opholdstilladelse efter den foreslåede be-

stemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 2, ligeledes vil kunne få opholdstilladelse, og at medfølgende familie, som det i øvrigt gælder for medfølgende familie til udenlandske arbejdstagere i Danmark, vil være undtaget for krav om arbejdstilladelse, jf. udlændingelovens § 14, stk. 1, nr. 7. Årsagen til bekymringen er det betydelige misbrug, som netop § 14, stk. 1, nr. 7 har givet anledning til i forbindelse med import af arbejdskraft på beløbsordningen. Her tænkes især på de sager, hvor en arbejdsgiver formelt set har ansat den ene ægtefælles på beløbsordningen, men reelt set har haft begge ansat, dog kun på løn svarende til én.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at der med henblik på at kunne tiltrække attraktive udenlandske arbejdstagere for alle erhvervsordninger er adgang til, at den udenlandske arbejdstager kan få eventuel ægtefælle eller fast samlever samt mindreårige hjemmeboede børn med til Danmark. Ministeriet skal endvidere bemærke, at SIRI arbejder målrettet med kontrol for at forebygge og bekæmpe brud på reglerne for opholdstilladelser til tredjelandstatsborgere på erhvervs- og studieområdet. SIRI foretager bl.a. registersamkøring af styrelsens sagsbehandlingssystem med Elnkomst, hvorved der findes udlændinge, der arbejder i strid med eller uden gyldig opholds- og arbejdstilladelse. Det kan f.eks. være en udlænding, der får indberettet lavere løn eller flere arbejdstimer end ansøgningen angav. Såfremt der ses tendenser eller andre særlige forhold, der indikerer at betingelser for en opholds- og arbejdstilladelse ikke overholdes, har SIRI og Integration mulighed for at foretage kontrol, herunder kontrol målrettet mod bestemte brancher eller opholdsordninger. Ministeriet skal endelig bemærke, at aftaleparterne er enige om, at ordningen evalueres årligt de første fem år.

11) Skærpet bødestraf for virksomheders brug af illegal arbejdskraft

3F er tilfreds med, at der lægges op til, at bøderne skærpes, så der kommer konsekvente, men fair, sanktioner over for virksomheder og personer, som benytter udenlandsk arbejdskraft uden lovlige opholdstilladelse. 3F finder dog også, at virksomheder, der benytter den nye ordning og misbruger den til illegal, sort arbejde, tvangsarbejde m.m., skal kunne fratages retten til at drive virksomhed eller som minimum miste retten til at benytte alle erhvervsordninger.

Regeringen vil ikke acceptere illegal arbejdskraft her i landet. Det er bl.a. derfor, at regeringen som en del af finanslovsaftalen er blevet enige med de øvrige aftaltpartier om at skærpe bødeniveauet for virksomheder, som ansætter illegal arbejdskraft. Regeringen ser løbende på mulighederne for at sætte hårdere ind over for de virksomheder, der forbryder sig mod de fælles spilleregler. I den forbindelse undersøger regeringen, hvad der er juridisk og politisk muligt.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) anfører, at illegal arbejdskraft er et problem for de personer, der udnyttes, og for de regelrette virksomheder, der udsættes for unfair konkurrence. DA støtter, at bøderne bliver forhøjet for virksomheder, som under skærpende omstændigheder bruger udenlandsk arbejdskraft, uden at disse har tilladelse til at arbejde. DA bemærker, at det er uklart, om arbejdsgivere, der handler "simpelt uagtsomt", også omfattes af en fordoblet bødestraf f.eks. i til-

fælde, hvor medarbejderen ikke har en gyldig opholdstilladelse, eller hvor arbejdsgiveren har udsigt til at opnå en økonomisk fordel af ansættelsesforholdet. I givet fald kan DA kun støtte en fordobling af bødestrafen for at ansætte illegal arbejdskraft i de tilfælde, hvor der er tale om "grov uagtsom" eller "forsætlig" handling. DA anfører herudover, at myndighederne bør være opmærksomme på, at den adviseringsordning, som skal sikre en orientering af virksomheder, hvis der sker ændringer i en udenlandsk medarbejders opholdstilladelse, fungerer efter hensigten, således at virksomheder, der uforvarende ansætter illegal arbejdskraft, ikke straffes. Vurderingen af bødestrafen bør ske i overensstemmelse med formålet med adviseringsordningen, så virksomheder, der uforvarende har en medarbejder ansat uden ret til at opholde sig i Danmark, ikke rammes af de skærpede sanktioner og dermed risikere at miste deres fast-track certificering.

For så vidt angår skærpelsen af bødestrafen bemærkes, at efter udlændingelovens § 59, stk. 5, straffes den, som beskæftiger en udlænding uden fornøden arbejdstilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser. Strafferammen for overtrædelse af § 59, stk. 5, er bøde eller fængsel indtil 2 år. Der kan idømmes straf efter bestemmelsen, selvom overtrædelsen ikke er begået forsætligt, men alene simpelt eller groft uagtsomt. Efter udlændingelovens § 59, stk. 6, skal det ved straffens udmåling betragtes som en skærpende omstændighed, at overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller at udlændingen ikke har ret til at opholde sig her i landet.

Med lovforslaget forudsættes det, at bødeniveauet fordobles i forhold til det nuværende niveau i de tilfælde, hvor overtrædelsen af § 59, stk. 5, er begået under en eller flere af de skærpende omstændigheder, der er nævnt i den gældende bestemmelse i § 59, stk. 6, og som led i udøvelse af erhvervsvirksomhed. Foreligger der skærpende omstændigheder som nævnt i § 59, stk. 6, og er overtrædelsen begået som led i udøvelse af erhvervsvirksomhed, forudsættes det, at bøden forhøjes fra det nuværende udgangspunkt på mellem 15.000 kr. og 25.000 kr. til et udgangspunkt på mellem 30.000 kr. og 50.000 kr. pr. beskæftiget udlænding pr. påbegyndt måned, afhængigt af hvilken skærpende omstændighed i § 59, stk. 6, der er tale om. For så vidt angår udgangspunkterne for de enkelte skærpende omstændigheder henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 25. Er overtrædelsen begået simpelt uagtsomt, og foreligger der ikke skærpende omstændigheder som nævnt i § 59, stk. 6, forudsættes det, at det nuværende udgangspunkt på 10.000 kr. pr. beskæftiget udlænding pr. påbegyndt måned fastholdes uændret. Det vil gælde, uanset om overtrædelsen er begået som led i udøvelse af erhvervsvirksomhed eller ej. Fastsættelse af straffen vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- eller nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Det bemærkes, at det af udlændingelovens § 44 a, stk. 12, følger, at Udlændingestyrelsen og SIRI uden udlændingens samtykke til den arbejdsgiver eller de ar-

bejdsgivere, som udlændingen har arbejdet for inden for de seneste 3 måneder, videregiver oplysning, hvis udlændingen er meddelt afslag på opholdstilladelse, eller hvis udlændingens opholdstilladelse er nægtet forlænget, er konstateret bortfaldet eller er inddraget. Der ændres ikke med lovforslaget på bestemmelsen.

Der henvises i øvrigt til afsnit 2.4.2 i lovforslagets almindelige bemærkninger og bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 25.

FH kan bakke op om forslaget om skærpet bødestraf, som der ifølge FH er et stort behov for. FH undrer sig dog over, at bødestraffene med forslaget fordobles på alle punkter (når det gælder udøvelse af erhvervsvirksomhed) undtagen for beskæftigelse uden arbejdstilladelse, der er begået simpelt uagtsomt. FH finder, at bødeniveauet konsekvent bør fordobles.

Med lovforslaget forudsættes det, at bødeniveauet fordobles i forhold til det nuværende niveau i de tilfælde, hvor overtrædelsen af § 59, stk. 5, er begået under en eller flere af de skærpende omstændigheder, der er nævnt i den gældende bestemmelse i § 59, stk. 6, og som led i udøvelse af erhvervsvirksomhed.

Efter udlændingelovens § 59, stk. 6, skal det ved straffens udmåling betragtes som en skærpende omstændighed, at overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller at udlændingen ikke har ret til at opholde sig her i landet.

Er overtrædelsen begået simpelt uagtsomt, og foreligger der ikke skærpende omstændigheder som nævnt i § 59, stk. 6, forudsættes det, at det nuværende udgangspunkt på 10.000 kr. pr. beskæftiget udlænding pr. påbegyndt måned fastholdes uændret. Det vil gælde, uanset om overtrædelsen er begået som led i udøvelse af erhvervsvirksomhed eller ej.

Afgrænsningen af straffeskærpelsen til de tilfælde, hvor overtrædelsen er begået under de skærpende omstændigheder, der er nævnt i den gældende bestemmelse i § 59, stk. 6, følger af ordlyden af aftalen om finansloven for 2020, hvor de fire skærpende omstændigheder i § 59, stk. 6, udtrykkeligt er nævnt.

Der henvises i øvrigt til afsnit 2.4.2 i lovforslagets almindelige bemærkninger og bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 25.