

Cangül Sahin

Fra: info cfu-net <info@cfu-net.dk>
Sendt: 31. marts 2022 13:32
Til: Sharon O'Carroll Khan
Emne: SV: Ekstern høring af forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft) (UIM Id: 1952818)

Kære Sharon.

CFU har ingen bemærkninger til høringen.

Med venlig hilsen

Camilla Christensen
Assistent



CFU - Centralorganisationernes Fællesudvalg
Niels Hemmingsens Gade 10, 4.
1153 København K

Telefon 33 76 86 74
Mail: cc@skaf-net.dk

Fra: Sharon O'Carroll Khan <shkh@uim.dk>

Sendt: 30. marts 2022 11:33

Til: Advokatrådet (Advokatsamfundet) <samfund@advokatsamfundet.dk>; Akademikernes Centralorganisation <ac@ac.dk>; Amnesti Nu <kontakt@amnesti-nu.dk>; Amnesty International (+ Lblinkenberg@amnesty.dk & cjull@amnesty.dk) <amnesty@amnesty.dk>; Asylret <info@asylret.dk>; Bedsteforældre for Asyl <styregruppen@bedsteforaeldreforasyl.dk>; Beskæftigelsesrådet <kba@star.dk>; Bygge-, Anlægs- og Trækartellet <bat@batkartellet.dk>; info cfu-net <info@cfu-net.dk>; Danes Worldwide <danesh@danesh.dk>; Danmarks Biblioteksforening <db@db.dk>; Danmarks Rejsebureau Forening <drf@travelassoc.dk>; Dansk Arbejdsgiverforening <da@da.dk>; Dansk Byggeri <dibyggeri@di.dk>; Dansk Erhverv <hoeringssager@danskerhverv.dk>; Dansk Flygtningehjælp <drc@drc.ngo>; Dansk Flygtningehjælp Ungdom <mail@dfunk.dk>; Landbrug & Fødevarer <hoering@lf.dk>; Dansk Metal <metal@danskmatal.dk>; Mille Rode, Dansk PEN <pen@pen.dk>; Dansk Socialrådgiverforening <ds@socialrdg.dk>; Danske Rederier <info@danishshipping.dk>; Danske Advokater <mail@danskeadvokater.dk>; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>; Danske Universiteter <dkuni@dkuni.dk>; Den Danske Helsinki-Komité for Menneskerettigheder <main@helsinki-komiteen.dk>; Den Katolske Kirke i Danmark, Helle Jørgensen <hjo@katolsk.dk>; Dansk Industri <di@di.dk>; DIGNITY - Dansk Institut Mod Tortur <info@dignity.dk>; Erhvervshus Fyn, Kasper Aagaard <kaag@erhvervshusfyn.dk>; Erhvervshus Hovedstaden, Flemming Troelsen <ftr@ehhs.dk>; Erhvervshus Midtjylland, Peter Ekmann <pe@erhvervshusmidtjylland.dk>; Erhvervshus Nordjylland, Flemming Eriksen <fe@ehnj.dk>; Erhvervshus Sjælland, Claus Kaaber <cka@ehsj.dk>; Erhvervshus Sydjylland, Kim Høi <kho@ehsyd.dk>; Fagbevægelsens Hovedorganisation - FH <fh@fho.dk>; Finansrådet <mail@finansdanmark.dk>; Finanssektorens Arbejdsgiverforening <fa@fanet.dk>; Folkehøjskolerne Forening i Danmark <kontor@ffd.dk>; Advokat Jytte Lindgård <jl@nhglaw.dk>; Færøernes landsstyre <info@tinganes.fo>; Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere <info@gls-a.dk>; Grønlands landsstyre Naalakkersuisut <govsec@nanoq.gl>; HK/Danmark <hk@hk.dk>; HK/privat <hkprivat@hk.dk>; HK/Danmark - JUR <jurkom@hk.dk>; Håndværksrådet <hvr@hvr.dk>; Odense Universitetshospital - Indvandrermedicinsk Klinik <ode.q@rsyd.dk>; Indvandreradgivningen <postmaster@indvandreradgivningen.dk>; Institut for Menneskerettigheder <info@humanrights.dk>; International Community / Erhverv Aarhus <info@internationalcommunity.dk>; Kirkernes Integrationstjeneste <info@kit-danmark.dk>; KL - Kommunernes Landsforening <kl@kl.dk>; knud@vilby.dk; Kristelig Arbejdsgiverforening <ka@ka.dk>; Kristelig Fagbevægelse <pol.sekr@krifa.dk>; Kvindernes Internationale Liga for Fred og Frihed <wilpfdk@gmail.com>; Københavns Byret

<kobenhavn@domstol.dk>; Landbrug & Fødevarer <hoering@lf.dk>; Landsforeningen Adoption og Samfund <foreningen@adoption.dk>; Landsforeningen af Forsvarsadvokater <pt@strafferetsadvokaten.dk>; Landsorganisation af kvindekrisecentre (LOKK) <sekretariat@lokk.dk>; Ledernes Hovedorganisation <lh@lederne.dk>; Mellempfolkeligt Samvirke <ms@ms.dk>; Plums Fond for Fred, Økologi og Bæredygtighed <plumsfond@plumsfond.dk>; PROSA - Forbundet for it-professionelle <prosa@prosa.dk>; PRO-Vest <vnn@provest.dk>; Vestre Landsret <post@vestrelandsret.dk>; Østre Landsret <post@oestrelandsret.dk>; Refugees Welcome <kontakt@refugeeswelcome.dk>; Retspolitisk Forening <formand@retspolitik.dk>; Dansk Røde Kors <info@rodekors.dk>; Det Nationale Integrationsråd <rem@siri.dk>; SOS mod Racisme <sos@sosracisme.dk>; Trykkefrihedsselskabet <trykkefrihed@trykkefrihed.dk>; Udlændingenævnet <udln@udln.dk>; Work-live-stay Southern Denmark <info@worklifestay.dk>; Ældre Sagen <aeldresagen@aeldresagen.dk>; Ægteskab Uden Grænser <info@aegteskabudengraenser.dk>; 3F <horingshenvendelser@3f.dk>
Emne: Ekstern høring af forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft) (UIM Id: 1952818)

Udlændinge- og Integrationsministeriet fremsender hermed forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft).

Ministeriet skal anmode om at modtage eventuelle bemærkninger til lovforslaget i word-format senest onsdag den 6. april 2022, kl. 10.00.

Bemærkninger bedes sendt til mum@uim.dk og int-rekrut@uim.dk med henvisning til j.nr. 2022-3419.

Der vedlægges en liste over hørte myndigheder og organisationer mv.

På vegne af International Rekruttering.

Venlig hilsen

Sharon

Sharon O'Carroll Khan
Kontorfunktionær
Forkontoret for Asylafdelingen og Opholdsafdelingen
Direkte telefon: Tlf. +4561983449
E-mail: shkh@uim.dk

Udlændinge- og Integrationsministeriet
Departementet
Slotsholmsgade 10
1216 København K
Telefon: +45 6198 4000
E-mail: uim@uim.dk
www.uim.dk

Besøgsadresse:
Slotsholmsgade 10 [rettes af bruger]
1216 København K [rettes af bruger]

[Her kan du læse om, hvordan ministeriet behandler personoplysninger](#)
[Processing of your personal data](#)

FORTROLIGHED: Denne e-mail og evt. vedhæftede filer kan indeholde fortrolige oplysninger. Er du ikke rette modtager, bedes du venligst omgående underrette os og derefter slette e-mailen og enhver vedhæftet fil uden at beholde en kopi og uden at videregive oplysninger om indholdet.

Vores persondatapolitik fremgår af vores hjemmesider:

<https://www.skaf-net.dk/persondatapolitik>

<https://www.lc.dk/persondatapolitik>

<https://www.co10.dk/persondatapolitik>

Cangül Sahin

Fra: Marianne Ulrik Mertens <mum@uim.dk>
Sendt: 31. marts 2022 15:02
Til: Sharon O'Carroll Khan
Emne: Vs: Høringssvar fra Færøernes Landsstyre - teknisk bemærkning: Ekstern høring af forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft) (UIM Id: 1952818)
Vedhæftede filer: Høringsbrev.pdf; Høringsliste.pdf; Lovforslag - Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår.pdf

Fra: Nella Festirstein <nellaf@tinganes.fo>
Dato: 30. marts 2022 kl. 13.15.03 CEST
Til: Marianne Ulrik Mertens <mum@uim.dk>, UIM International rekrutteri <int-rekrut@uim.dk>
Cc: Rigsombuddet <ro@fo.stm.dk>
Emne: Høringssvar fra Færøernes Landsstyre - teknisk bemærkning: Ekstern høring af forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft) (UIM Id: 1952818)

Til Udlændinge- og Integrationsministeriet, International rekruttering

Færøernes Landsstyre har fået tilsendt i høring "*Forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft)*".

Ifølge lovudkastets § 3 skal loven ikke gælde direkte for Færøerne, men loven kan senere ved kongelig anordning helt eller delvist sættes i kraft for Færøerne, såfremt færøske myndigheder anmoder herom.

Færøernes Landsstyre tager dette til efterretning og har på nuværende tidspunkt ikke andre bemærkninger til lovforslaget.

Venlig hilsen

Nella Festirstein
Afdelingschef



Lagmandens Kontor
Lovafdelingen
Tlf. +298 30 60 00
Direkte tlf. +298 55 80 76

Fra: Sharon O'Carroll Khan <shkh@uim.dk>

Sendt: 30. marts 2022 10:33

Til: Advokatrådet (Advokatsamfundet) <samfund@advokatsamfundet.dk>; Akademikernes Centralorganisation <ac@ac.dk>; Amnesti Nu <kontakt@amnesti-nu.dk>; Amnesty International (+ Lblinkenberg@amnesty.dk & cjull@amnesty.dk) <amnesty@amnesty.dk>; Asylret <info@asylret.dk>; Bedsteforældre for Asyl <styregruppen@bedsteforaeldreforasyl.dk>; Beskæftigelsesrådet <kba@star.dk>; Bygge-, Anlægs- og Trækartellet <bat@batkartellet.dk>; Centralorganisationernes Fællesudvalg CFU <info@cfu-net.dk>; Danes Worldwide <danes@danes.dk>; Danmarks Biblioteksforening <db@db.dk>; Danmarks Rejsebureau Forening <drf@travelassoc.dk>; Dansk Arbejdsgiverforening <da@da.dk>; Dansk Byggeri <dibyggeri@di.dk>; Dansk Erhverv <hoeringssager@danskerhverv.dk>; Dansk Flygtningehjælp <drc@drc.ngo>; Dansk Flygtningehjælp Ungdom <mail@dfunk.dk>; Landbrug & Fødevarer <hoering@lf.dk>; Dansk Metal <metal@danskmetal.dk>; Mille Rode , Dansk PEN <pen@pen.dk>; Dansk Socialrådgiverforening <ds@socialrdg.dk>; Danske Rederier <info@danishshipping.dk>; Danske Advokater <mail@danskeadvokater.dk>; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>; Danske Universiteter <dkuni@dkuni.dk>; Den Danske Helsinki-Komiteé for Menneskerettigheder <main@helsinki-komiteen.dk>; Den Katolske Kirke i Danmark, Helle Jørgensen <hjør@katolsk.dk>; Dansk Industri <di@di.dk>; DIGNITY - Dansk Institut Mod Tortur <info@dignity.dk>; Erhvervshus Fyn, Kasper Aagaard <kaag@erhvervshusfyn.dk>; Erhvervshus Hovedstaden, Flemming Troelsen <ftr@ehhs.dk>; Erhvervshus Midtjylland, Peter Ekmann <pe@erhvervshusmidtjylland.dk>; Erhvervshus Nordjylland, Flemming Eriksen <fe@ehnj.dk>; Erhvervshus Sjælland, Claus Kaaber <cka@ehsj.dk>; Erhvervshus Sydjylland, Kim Høi <kho@ehsyd.dk>; Fagbevægelsens Hovedorganisation - FH <fh@fho.dk>; Finansrådet <mail@finansdanmark.dk>; Finanssektorens Arbejdsgiverforening <fa@fanet.dk>; Folkehøgskolernes Forening i Danmark <kontor@ffd.dk>; Advokat Jytte Lindgård <jl@nhglaw.dk>; Journalin hjå LMS <journalin@tinganes.fo>; Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere <info@gl-a.dk>; Grønlands landsstyre Naalakkersuisut <govsec@nanoq.gl>; HK/Danmark <hk@hk.dk>; HK/privat <hkprivat@hk.dk>; HK/Danmark - JUR <jurkom@hk.dk>; Håndværksrådet <hvr@hvr.dk>; Odense Universitetshospital - Indvandrermedicinsk Klinik <ode.q@rsyd.dk>; Indvandreradgivningen <postmaster@indvandreradgivningen.dk>; Institut for Menneskerettigheder <info@humanrights.dk>; International Community / Erhverv Aarhus <info@internationalcommunity.dk>; Kirkernes Integrationstjeneste <info@kit-danmark.dk>; KL - Kommunernes Landsforening <kl@kl.dk>; knud@vilby.dk; Kristelig Arbejdsgiverforening <ka@ka.dk>; Kristelig Fagbevægelse <pol.sekr@krifa.dk>; Kvindernes Internationale Liga for Fred og Frihed <wilpfdk@gmail.com>; Københavns Byret <kobenhavn@domstol.dk>; Landbrug & Fødevarer <hoering@lf.dk>; Landsforeningen Adoption og Samfund <foreningen@adoption.dk>; Landsforeningen af Forsvarsadvokater <pt@strafferetsadvokaten.dk>; Landsorganisation af kvindekrisecentre (LOKK) <sekretariat@lokk.dk>; Ledernes Hovedorganisation <lh@lederne.dk>; Mellempfolkeligt Samvirke <ms@ms.dk>; Plums Fond for Fred, Økologi og Bæredygtighed <plumsfond@plumsfond.dk>; PROSA - Forbundet for it-professionelle <prosa@prosa.dk>; PRO-Vest <vnn@provest.dk>; Vestre Landsret <post@vestrelandsret.dk>; Østre Landsret <post@oestrelandsret.dk>; Refugees Welcome <kontakt@refugeeswelcome.dk>; Retspolitisk Forening <formand@retspolitik.dk>; Dansk Røde Kors <info@rodekors.dk>; Det Nationale Integrationsråd <rem@siri.dk>; SOS mod Racisme <sos@sosracisme.dk>; Trykkefrihedsselskabet <trykkefrihed@trykkefrihed.dk>; Udlændingenævnet <udln@udln.dk>; Work-live-stay Southern Denmark <info@worklivestay.dk>; Ældre Sagen <aeldresagen@aeldresagen.dk>; Ægteskab Uden Grænser <info@aegteskabudengraenser.dk>; 3F <horingshenvendelser@3f.dk>

Emne: Ekstern høring af forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft) (UIM Id: 1952818)

Udlændinge- og Integrationsministeriet fremsender hermed forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft).

Ministeriet skal anmode om at modtage eventuelle bemærkninger til lovforslaget i word-format senest onsdag den 6. april 2022, kl. 10.00.

Bemærkninger bedes sendt til mum@uim.dk og int-rekrut@uim.dk med henvisning til j.nr. 2022-3419.

Der vedlægges en liste over hørte myndigheder og organisationer mv.

På vegne af International Rekruttering.

Venlig hilsen

Sharon

Sharon O'Carroll Khan
Kontorfunktionær
Forkontoret for Asylafdelingen og Opholdsafdelingen
Direkte telefon: Tlf. +4561983449
E-mail: shkh@uim.dk

Udlændinge- og Integrationsministeriet
Departementet
Slotsholmsgade 10
1216 København K
Telefon: +45 6198 4000
E-mail: uim@uim.dk
www.uim.dk

Besøgsadresse:
Slotsholmsgade 10 *[rettes af bruger]*
1216 København K *[rettes af bruger]*

[Her kan du læse om, hvordan ministeriet behandler personoplysninger](#)
[Processing of your personal data](#)

Østre Landsret
Præsidenten



Udlændinge- og Integrationsministeriet

1. april 2022

J.nr.: 22/07226-2

Sagsbehandler: CRJ

Udlændinge- og Integrationsministeriet har ved brev af 30. marts 2022 anmodet om eventuelle bemærkninger til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft).

I den anledning skal jeg meddele, at landsretten ikke ønsker at udtale sig om udkastet.

Med venlig hilsen


Carsten Kristian Vollmer


Ellen Busck Porsbo

Til Udlændinge – og integrationsministeret

HØRINGSSVAR

Dato: 04. april 2022
Kontor: Sekretariatet
Sagsbeh.: MUM

Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft)

Det Nationale Integrationsråd har ingen bemærkninger til det udsendte.

Med venlig hilsen



Halima El Abassi
Forkvinde for Det Nationale Integrationsråd



Udlændinge- og Integrationsministeriet

ARBEJDSGIVERFORENINGEN KA – PLADS TIL SELVSTÆNDIGE TANKER

Sendt via mail til:
mum@uim.dk og int-rekrut@uim.dk.

Kristelig Arbejdsgiverforening
Alsvej 7, 8940 Randers SV

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

Randers, d. 4. april 2022

Høringssvar til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft) (UIM j.nr. 2022-3419)

Arbejdsgiverforeningen KA takker for at have modtaget lovforslaget i høring.

KA finder, at det er meget positivt, at der arbejdes målrettet med at styrke den internationale rekruttering, således at der kan skaffes arbejdskraft til danske virksomheder mv. Det er afgørende for at sikre den fremtidige vækst og velfærd.

I relation til den nye beløbsordning lægges der op til, at det bl.a. skal være på sædvanlige danske løn- og ansættelsesvilkår.

Det er et krav, som også gælder ved en lang række andre ordninger, jf. herved [Ny i Danmark](#), som SIRI henviser til, når de eksisterende ordninger skal beskrives.

Af [Ny i Danmark](#) fremgår følgende:

"Det er en betingelse, at dine lønforhold er sædvanlige. Det vil sige, at du skal modtage den løn, som er sædvanlig for det pågældende arbejde i Danmark.

Betingelsen om, at din løn skal være sædvanlig løn, gælder både i førstegangssager og i forlængelsessager.

SIRI vil normalt lægge til grund, at der er tale om sædvanlig løn, hvis det er oplyst i ansøgningsskemaet og i ansættelseskontakten, at:

- *arbejdsgiveren er omfattet af en kollektiv overenskomst gennem medlemskab af en arbejdsgiverforening. Det bemærkes i den forbindelse, at det ikke er tilstrækkeligt at være medlem af en brancheforening.*

- *ansættelsesforholdet er omfattet af en kollektiv overenskomst. Det skal fremgå af ansættelseskontrakten, at ansættelsesforholdet er omfattet af en overenskomst for relevant branche/område. Bemærk, at det ikke er tilstrækkeligt, at arbejdsgiver alene følger en overenskomst.*
- *lønnen pr måned udgør kr. 65.000 eller mere.*

I disse tilfælde vil SIRI som udgangspunkt ikke foretage en nærmere undersøgelse af, hvorvidt den tilbudte løn anses som sædvanlig."

Arbejdsgiverforeningen KA har en kollektiv overenskomst med Det Faglige Hus. Denne overenskomst er efter vores fælles opfattelse udtryk for sædvanlige danske løn- og ansættelsesvilkår, hvilket SIRI også har anerkendt overfor os, og lægger til grund i deres sagsbehandling.

Ansættelser hos arbejdsgivere der er medlemmer af Arbejdsgiverforeningen KA opfylder derfor betingelsen om sædvanlige danske løn- og ansættelsesvilkår.

Ved forslaget lægges der også op til, at det skal være et krav, at ansættelsen ikke er omfattet af en lovlig konflikt.

Set i lyset af bl.a.,

- at en lovlig konflikt i forvejen medfører endog meget væsentlige ulemper for en virksomhed,
- at der på anden vis ved kravet om sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår stilles krav om rimelige ansættelsesvilkår,
- at adgangen til arbejdskraft er et væsentligt konkurrenceparameter,

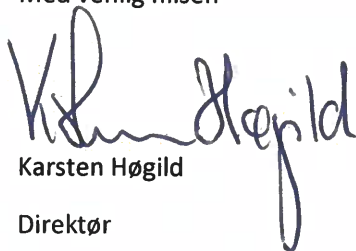
findes det at være urimeligt, at man lovgivningsmæssigt ved at opstille dette krav er med til at udbygge disse væsentlige ulemper for konfliktramte virksomheder, når der er tale om virksomheder, der via medlemskab af en arbejdsgiverforening allerede inden etableringen af konflikten er omfattet af en kollektiv overenskomst, der er anerkendt af SIRI.

Et sådant lovgivningsmæssigt krav er endvidere med til at forvride konkurrencen mellem arbejdstagerorganisationer/arbejdsgiverorganisationer, hvilket findes at være urimeligt og ikke sagligt begrundet.

Arbejdsgiverforeningen KA skal derfor opfordre til, at dette krav kun skal være gældende, hvor arbejdsgiveren ikke via medlemskab af en arbejdsgiverforening er forpligtet af en kollektiv overenskomst.

Det tilsvarende bør være gældende ved de andre ordninger.

Med venlig hilsen



Karsten Høgild
Direktør

Vestre Landsret Præsidenten



Udlændinge- og Integrationsministeriet
Slotsholmsgade 10
1216 København K

5. april 2022

Sendt pr. mail til mum@uim.dk og int-rekrut@uim.dk

J.nr.: 22/07396-2

Sagsbehandler: Lars B Olesen

Udlændinge- og Integrationsministeriet har ved brev af 30. marts 2022 anmodet om eventuelle bemærkninger til høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft).

I den anledning skal jeg meddele, at landsretten ikke ønsker at udtale sig om udkastet.

Med venlig hilsen

Jens Røn

Udlændinge- og Integrationsministeriet

mum@uim.dk

int-rekrut@uim.dk

Høringsvar vedr. forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft)

5. april 2022

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) takker for høringen. FA har følgende bemærkninger til høringen.

Presset på arbejdsmarkedet er på det højeste niveau siden 2008. Vi står i en situation med akut mangel på arbejdskraft på både private og offentlige arbejdspladser, og disse rekrutteringsudfordringer forventes at fortsætte mange år endnu. Gode vilkår for adgang til udenlandsk arbejdskraft er helt centralt for virksomhederne, hvis vi skal have et arbejdsmarked og en økonomi i balance.

FA mener derfor, at det er positivt, at aftalen *Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft* styrker virksomhedernes muligheder for at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, men vi havde gerne set en mere ambitiøs aftale.

Med venlig hilsen

Mads Borregaard

Cheføkonom

Ledernes hørings svar til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft)

Manglen på medarbejdere er en af de allerstørste ledelsesmæssige udfordringer, og den bremser hver dag væksten i dansk økonomi og forringer velfærden.

København
5. april 2022

Derfor er Lederne positive overfor ændringer, der kan afhjælpe manglen på medarbejdere. Her spiller udenlandsk arbejdskraft en vigtig rolle, da de nærmest med dags varsel kan være med til dæmpe problemerne.

Samtidig er der solid viden og evidens, der peger på, at både det danske samfund, danske virksomheder og danske medarbejdere på arbejdsmarkedet nyder godt af udenlandske kollegaer.

Lederne støtter derfor lovforslaget. Dog er det vigtigt at pointere, at det på ingen måde løser de store udfordringer med manglen på arbejdskraft, vi ser. Vi er særligt ærgerlige over, at der ikke sker en generel nedsættelse af beløbsordningen, som er fri for bureaukratiske snubletråde.

I stedet for at lave en strukturel forbedring af det danske arbejdsmarked indføres en ny midlertidig ordning, som forventeligt kun vil have en meget lille effekt. Det er særligt den korte tidsperiode på to år, samt det faktum, at bruttoledigheden skal holde sig under 3,75 pct. målt ved et tremåneders glidende gennemsnit, der gør ordningen virkningsløs.

Sidstnævnte forhold gør, at der vil være en forsinkelse ift., hvornår behovet for mere arbejdskraft opstår, og så til at ordningen kan benyttes. Det betyder med andre ord, at vi i mange tilfælde vil være nået en ledighedsprocent på væsentligt under 3,75 pct., før ordningen aktiveres. Fx ville den supplerende ordning først være trådt i kraft i juli sidste år på trods af, at ledigheden her allerede var nede på 3,5 pct.

Lederne

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Mail lederne@lederne.dk
www.lederne.dk

Udlændinge- og Integrationsministeriet

Att: Marianne Ulrik Mertens

mum@uim.dk

Høringsvar til forslag til lov om ændring af udlændingeloven

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) fremsender hermed forslag til lov om ændring af udlændingeloven (styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft).

FH støtter op om aftalepartierne ambitioner om at skaffe arbejdskraft nok til Danmarks virksomheder. En tilstrækkelig og kvalificeret arbejdsstyrke er fundamentet for et trygt og godt velfærdssamfund. Det er dog helt afgørende, at vi først og fremmest bruger opsvinget til at få flere med på arbejdsmarkedet, herunder ledige, mennesker med handicap og unge på kanten af arbejdsmarkedet, men også at virksomhederne løfter deres uddannelsesmæssige ansvar.

En ny midlertidig beløbsgrænse

FH er imidlertid kritisk overfor forslaget om en ny, midlertidig beløbsordning. Beløbsordningen har hele tiden været tiltænkt import af højt kvalificeret arbejdskraft. Alligevel svarer den nuværende beløbsgrænse nogenlunde til, hvad en gennemsnitlig murer tjener i dag.

En lavere beløbsgrænse på 375.000, som der med lovforslaget lægges op til, vil ramme tusindvis af faglærte og ufaglærte lønmodtager og dermed give et urimeligt pres på danske løn- og arbejdsvilkår.

Det er uforståeligt, at man vil sænke beløbsgrænsen, når vi stadig har ledighed, og vi står over for en anden og meget mere usikker konjunktursituation, end den vi så i 2021. Finansministeriets egen prognose fra slutningen af marts forventer en stigende ledighed gennem 2022.

Samtidig forventes det ifølge Nationalbanken, at der bliver frigivet mindst 33.000 beskæftigede, som har været bundet op på Coronarelateret efterspørgsel.

Regeringen vurderer ydermere, at der kan komme op mod 100.000 ukrainske flygtninge til Danmark, hvoraf mange med den rette indsats kan blive en del af det danske arbejdsmarked. Derudover er der godt 13 millioner ledige i EU, som har fri adgang til det danske arbejdsmarked.

FH anerkender, at lovforslaget indeholder en række hegnspele omkring den nedsatte beløbsgrænse. Det drejer sig nærmere bestemt om:

- At ordningen begrænses til to år fra den 1. juli 2022 til den 1. juli 2024.
- At ordningen suspenderes, hvis bruttoledigheden overstiger 3,75 pct.

- At virksomheder skal erklære, at de har haft slået stillingen op på Jobnet, inden de søger

Det er dog problematisk, at der med lovforslaget lægges op til, at udlændinge- og integrationsministeren bemyndiges til at fastsætte, hvilket niveau den sæsonkorrigerede bruttoledighed ikke må overstige. FH mener, at der bør være en fast grænse for, hvor høj bruttoledigheden må være, og at denne skal gælde for de enkelte brancheområder og ikke for arbejdsmarkedet som helhed.

FH mener, at alle virksomheder bør *dokumentere*, at stillingen har været slået op på Jobnet i mere end 14 dage. Det gælder ifølge lovforslaget for virksomheder på fast track-ordningen, så det er uforståeligt, at det ikke også skal gælde andre virksomheder.

Desuden bør en virksomhed kun have mulighed for at anvende den nye midlertidige ordning, hvis de *forgæves* har haft slået en *tilsvarende* stilling, dvs. *på sammenlignelige løn- og ansættelsesvilkår*, op på Jobnet. Det betyder bl.a., at der skal afgives en erklæring om, at stillingsopslaget ikke har medført kvalificerede ansøgere til stillingen.

FH mener derudover, at virksomheder også bør kunne dokumentere, at de har slået stillingerne op via Eures og har været i kontakt med den relevante fagforening eller den fagligt funderede a-kasse omkring den ledige stilling.

Øvrige initiativer

FH foreslår endvidere, at det i den nye § 9 a, stk. 2 vedrørende positivlisten præsciseres, at der er tale om mangel på *kvalificeret* arbejdskraft. Det vil sige, at teksten ikke alene i pkt. a, men også pkt.'erne b og c affattes således, at der står "... mangel på *kvalificeret* arbejdskraft.."

Initiativet bør følges op af styrket kontrol

FH mener, at en indførelse af en ny, midlertidig beløbsgrænse bør følges op af en forstærket kontrolindsats i SIRI samt en forstærket, fælles myndighedsindsats.

Med venlig hilsen

Ejner K. Holst
Næstformand
Fagbevægelsens Hovedorganisation

Hermed fremsendes bemærkninger fra 3F og 3FA til Lov om ændring af udlændingeloven (Styret international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft).

1. Forslag om en ny midlertidig supplerende beløbsordning til håndtering af mangel på arbejdskraft i de nærmest kommende år

3F kan på ingen måde støtte en sænkning af beløbsgrænsen!

En lavere beløbsgrænse vil give et urimeligt pres på danske løn- og arbejdsvilkår. 3F's beregninger viser, at 93 nye jobkategorier vil blive konkurrenceudsat ved en beløbsgrænse på 375.000. Det er bl.a. lastbilchaufføren og tømreren, hvis job kommer under lønpres fra tredjelande.

Beløbsordningen har hele tiden været tiltænkt import af højt kvalificeret arbejdskraft. Alligevel svarer den nuværende beløbsgrænse nogenlunde til, hvad en gennemsnitlig murer tjener i dag. Hvis den sænkes, er det ufaglærte og især faglærte lønmodtageres arbejde, der uacceptabelt bliver omfattet. Det er en helt forkert vej at følge, og 3F vil ikke under nogen omstændigheder acceptere løndumping på det danske arbejdsmarked.

3F mener, det er helt uforståeligt, at man vil sænke beløbsgrænsen, når vi stadig har ledige samt mange unge og seniorer, der gerne vil ind på arbejdsmarkedet. Selvom ledigheden er lav, er der fx stadigvæk 15.000 flere dagpengemodtagere, end vi så op til Finanskrisen. Vi står i den kommende tid over for en anden og meget mere usikker konjunktursituation, end den vi så i 2021, hvor der var tiltagende pres på arbejdsmarkedet. Finansministeriets egen prognose fra slutningen af marts forventer en stigende ledighed gennem 2022 selv i deres mest milde scenarie. Samtidig forventes det ifølge Nationalbanken, at der bliver frigivet mindst 33.000 beskæftigede, som har været bundet op på Coronarelateret efterspørgsel. Endvidere vurderes det at der kan komme op mod 100.000 ukrainske flygtninge på vej til Danmark, hvor mange med den rette indsats kan blive en del af det danske arbejdsmarked. Mange af de Ukrainske flygtninge er veluddannede og kan vise sig som en stor ressource for danske økonomi. Dog under den klare forudsætning, at ansættelserne vil ske efter almindelige danske løn- og ansættelsesvilkår. Med en forventning omkring stigende ledighed og en stor arbejdskraftreserve virker det absurd, at man nu vil lempe en ordning, som ingen kender de fulde konsekvenser af. Man kan frygte, at der vil ske en fortrængning og et lønpres, og der vil ske yderligere snyd med ordningen, hvis grænsen sættes ned, og konkurrence ude fra i endnu højere grad rammer det faglærte og ufaglærte arbejdsmarked.

Desuden er der godt 13 millioner ledige i EU, som har fri adgang til det danske arbejdsmarked. Og mange europæere vil meget gerne til Danmark for at arbejde. Analysefirmaet "Electica" har for 3F spurgt 2.000 unge mellem 20-40 år i Spanien, Portugal, Italien og Rumænien, om de kunne tænke sig at komme til Danmark for at arbejde i kortere eller længere tid. "Ja", siger mellem 70-80 pct. af de adspurgte i undersøgelsen, som dækker både beskæftigede og ledige. Hvis blot 10 pct. gør alvor heraf, er mere end én mio. unge sydeuropæere klar til at rejse til Danmark for at arbejde.

Der er dermed mange faktorer der taler kraftigt imod nødvendigheden af at sænke beløbsgrænsen.

3F anerkender, at lovforslaget indeholder en række hegnspæle omkring den nedsatte beløbsgrænse. Det drejer sig om:

- At ordningen begrænses til to år fra 1. juli 2022 til 1. juli 2024.
- At ordningen suspenderes hvis bruttoledigheden overstiger 3,75 pct.
- At virksomheder skal erklære, at de har haft slået stillingen op på Jobnet, inden de søger.

3F kunne dog godt have ønsket sig endnu flere og strammere hegnspæle.

Vælger man alligevel at gennemføre forslaget, er det problematisk, at grænsen for, hvornår ordningen suspenderes, ifølge lovforslaget ikke er en fast grænse. I stedet er der i loven indlagt mulighed for, at Udlændinge- og Integrationsministeren kan ændre på denne grænse via udlændingebekendtgørelsen. 3F mener, at der bør være en fast grænse for, hvor høj bruttoledigheden må være, før der ikke længere kan tildeles opholdstilladelser efter den nye supplerende ordning. 3F mener desuden, at en grænse for, hvor høj bruttoledigheden må være, bør gælde for de enkelte brancheområder og ikke for arbejdsmarkedet som helhed.

3F mener samtidig, at den i aftalen foreslåede bruttoledighed på 3,75 pct. er for høj, da det svarer til omkring 110.000 fuldtidsledige. Dette niveau er en beregnet (ikke-observerbar) størrelse, hvor Finansministeriet vurderer, der kommer aftagende hhv. tiltagende pres på arbejdsmarkedet. De historiske og aktuelle erfaringer viser, at et pres på arbejdsmarkedet er med til at flytte kapacitetsgrænserne i dansk økonomi. Når der er pres på, får folk fra kanten af arbejdsmarkedet nemlig mulighed for at få foden inden for, og kan de fastholdes mere varigt, forbedres strukturerne på arbejdsmarkedet mere permanent til gavn for vækst, velstand og de offentlige finanser. Det er derfor sundt at få testet kapacitetsgrænserne.

Derudover mener 3F, at alle virksomheder bør *dokumentere*, at stillingen har været slået op på Jobnet i mere end 14 dage. Det gælder ifølge lovforslaget for virksomheder på fast track-ordningen, så det er uforståeligt, at det ikke også skal gælde andre virksomheder. Desuden bør en virksomhed kun have mulighed for at anvende den nye midlertidige ordning, hvis de *forgæves* har haft slået *tilsvarende* stilling, dvs. *på sammenlignelige løn- og ansættelsesvilkår*, op på Jobnet. Det betyder bl.a., at der skal afgives erklæring om, at stillingsopslaget ikke har medført kvalificerede ansøgere til stillingen. 3F mener derudover, at virksomheder også bør kunne dokumentere, at de har slået stillingerne op via Eures og har været i kontakt med den relevante fagforening eller faglig funderede a-kasse omkring den ledige stilling.

Desuden mener 3F, at det kun bør være virksomheder, der er dækket af overenskomst med en overenskomstbærende fagforening for den pågældende faggruppe, der har mulighed for at anvende den midlertidige supplerende beløbsordning samt de øvrige ordninger om ophold til erhverv for udlændinge fra tredjelande. Udlændinge er særligt udsat på arbejdsmarkedet og skal derfor have ordentlig retssikring gennem kollektive overenskomster og let adgang til rådgivning og interessevaretagelse via de overenskomstbærende faglige organisationer.

Øvrige elementer fra Regeringens aftale, der ikke er omfattet af lovforslag

Der er også en række elementer fra Regeringens aftale med aftalepartierne, der ikke er omfattet af lovforslaget, da de ikke kræver lovændring.

Det drejer sig om:

- At det forventes, at erhvervslivet er sig deres ansvar bevidst ift. at understøtte seniorer på arbejdsmarkedet og personer med handicap samt øger antallet af lærepladser i de kommende år.
- At anvendelsen af ordningen skal kunne begrænses, hvis der opnås mere end 10.000 beskæftigede efter ordningen og det tilhørende fast track-spor, eksklusiv medfølgende familie.

3F mener, at disse formildende elementer ved aftalen bør skrives ind i lovgivningen, uanset at de ikke kræver lovændring. Så længe de ikke er indskrevet i lovgivningen men blot udgør mere eller mindre løse hensigtserklæringer fra en politisk aftale, er de en gratis omgang, som hverken arbejdsgiverne eller aftalepartierne er forpligtet til at overholde.

Det er desuden uklart, om der i aftalen menes, at anvendelsen af ordningen skal kunne begrænses, når der er 10.000 personer, der har fået opholdstilladelse og er kommet i beskæftigelse som følge af ordningen, eller om den først skal kunne begrænses, når der er 10.000 i beskæftigelse via ordningen på et givent tidspunkt. 3F mener, at der bør være et fast loft over, hvor mange der kan komme ind på den midlertidige ordning. Det vil sige, at ordningen automatisk suspenderes, når antallet af opholdstilladelser via ordningen når dette loft på 10.000 personer. Det bør præciseres, at der er tale om 10.000 i alt, og det ikke fx er 10.000 både på fast track-ordningens beløbsspor og den midlertidige beløbsordning.

Ligeledes bør medfølgende familie tælle med i loftet over, hvor mange beskæftigede, der kan komme ind på ordningen og det tilhørende fast track-spor. 3F's analyser viser, at medfølgende familiemedlemmer i væsentligt omfang får et job, der lønmæssigt ligger under den foreslåede grænse på 375.000. Det gælder for ca. tre fjerdedele af de medfølgende familiemedlemmer. Det er derfor særdeles vigtigt, at medfølgende familiemedlemmer også omfattes af loftet.

Derfor mener 3F ligeledes, at der generelt bør indføres krav om arbejdstilladelse for medfølgende familiemedlemmer, så det sikres, at de arbejder på sædvanlige danske løn- og ansættelsesvilkår.

Praksis for opgørelse af sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår

3F mener, at det er vigtigt, at der ændres i SIRI's praksis for at afgøre, om en stilling er på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

SIRI har oplyst, at de i sager om erhvervsophold til udlændinge for tredjelande normalt anvender nedre kvartil som rettesnor for, om løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige. Det betyder, at der er stor sandsynlighed for, at en udenlandsk arbejdstager aflønnes lavere end kollegaer,

der er udstationeret via EU, eller danske kollegaer. Desuden skaber SIRI's praksis et negativt pres på løndannelsen.

3F foreslår derfor, at man for tredjelandes statsborgere, der skal have opholds- og arbejdstilladelse i Danmark, anvender det samme regelsæt, samme statistiske grundlag og samme argumentation i forhold til at opgøre de sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår, som i implementeringen af det reviderede Udstationeringsdirektiv, praksis i LG-ordningen og den fagretlige praksis.

Det betyder, at den sædvanlige løn baseres på den overenskomstmæssige gennemsnitsløn, som er gældende for det pågældende fag, det pågældende arbejde, det pågældende sted i landet baseret på opgørelserne på det Nationale Websted, der bygger på DA's Lønstatistik. Det Nationale Websted har disse tal for de 5 regioner og er tilgængeligt for alle.

Lønniveauet for udlændinge med ophold til erhverv vil i så fald følge området for EU-udstationering, så det ikke bliver billigere at ansætte eller udstationere en arbejdstager fra et tredjeland end en udstationeret EU-arbejdstager. Dette vil også sikre, at der anvendes samme praksis i hhv. Beskæftigelsesministeriet og Udlændinge- og Integrationsministeriet.

I den forbindelse skal det derudover, og på det kraftigste pointeres, at beløbsgrænsen udelukkende kan udgøre den absolutte nedre grænse for, hvor lav lønnen kan være, for at en udlænding kan få opholdstilladelse via beløbsordningen. Beløbsgrænsen kan derfor ikke under nogen omstændigheder udgøre en markør for, hvilken løn en udlænding skal have, for at løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige i den pågældende stilling.

Yderligere bemærkninger vedr. den midlertidige supplerende beløbsordning

3F finder det særdeles uhensigtsmæssigt, at varigheden af opholds- og arbejdstilladelsen forlænges med et år, fra 4 til 5 år. Desuden er det problematisk, at der ikke er sat grænser for, hvor mange gange, opholdstilladelsen kan forlænges. Det vil sige, at udlændinge, der er kommet hertil på en midlertidig ordning med en varighed på to år, i princippet kan blive i Danmark i meget længere tid.

3F mener, at der bør etableres en offentligt tilgængelig overvågning af brugen af både den midlertidige supplerende beløbsordning samt de øvrige ordninger for ophold til erhverv for udlændinge fra tredjelande. For at sikre den nødvendige transparens, er det vigtigt for 3F, at der indenfor GDPR-reglerne bliver offentlig adgang til at se, hvilke firmaer der har søgt og fået arbejdskraft via ordningerne, og at dette opdeles på brancher og fag. Det vil betyde, at både offentligheden og arbejdsmarkedets parter kan følge brugen af de forskellige ordninger og dermed bedre sikre, at ansættelserne sker på ordnede forhold efter almindelige danske løn- og ansættelsesvilkår.

Endvidere mener 3F, at kontrollen med løn- og ansættelsesforhold for udlændinge på beløbsordningen og de andre erhvervsordninger bør styrkes. Blandt andet bør arbejdstagerens løn på månedsbasis kontrolleres i e-indkomstregistret for at kontrollere, om der rent faktisk aflønnes på det korrekte niveau. Desuden bør man udvide og styrke den stikprøvebaserede kontrol med, hvorvidt betingelserne for ophold er overholdt.

Derudover skal arbejdsgiveren løfte bevisbyrden for at dokumentere, at det beløb, der udbetales til lønmodtageren, er retvisende for opholds- og arbejdstilladelsen. Dette bør løbende dokumenteres over for SIRI. Desuden bør der i virksomhedens årsregnskab fremgå en revisorerklæring, hvori det påvises, at lønmodtageren har modtaget den korrekte løn i henhold til grundlaget for opholds- og arbejdstilladelsen.

2. Forslag om udvidelse af fast track-ordningen

3F mener, det er den forkerte vej at gå, at endnu flere små virksomheder kan blive certificeret til fast track-ordningen. Det betyder, at nye typer virksomheder end hidtil får muligheder for fast track.

Den udvidede adgang til fast track-ordningen for små virksomheder er særligt problematisk sammenholdt med den midlertidige supplerende beløbsgrænse. Det vil betyde, at mange flere virksomheder får mulighed for at hente arbejdskraft til Danmark, hvor udlændingen kan påbegynde arbejdet, selvom SIRI ikke har meddelt endelig opholdstilladelse, dvs. uden ansættelsesforholdene er blevet kontrolleret endnu.

Det åbner markant op for muligheden for at omgå reglerne, fx ved at spekulere i at have udlændinge ansat i kort tid, indtil SIRI har godkendt eller afslået ansøgningen om opholdstilladelse.

3F ser i stedet gerne, at kravene for at blive certificeret skærpes. Fx så det kun er virksomheder med der er dækket af overenskomst med en overenskomstbærende fagforening for den pågældende faggruppe, der kan certificeres. Det vil sikre, at kun virksomheder med ordentlige løn- og ansættelsesvilkår kan benytte sig af ordningen.

Desuden er det vigtigt med styrket og løbende kontrol af, om fast track-virksomheder lever op til kravene i ordningen, eller om deres certificering bør inddrages.

3. Forslag om udvidelse af positivlisten for personer med videregående uddannelse

3F har ingen bemærkninger.

4. Forslag om udvidelse af jobsøgningsopholdet for udenlandske studerende

3F mener, at der løbende skal følges op, så det sikres, at dimittenderne tager arbejde, der svarer til deres uddannelsesniveau, således "gøgeunge-effekter" undgås.

3F har bl.a. udarbejdet en analyse, der viser, at mange udlændinge med medbragt videregående uddannelse arbejder i stillinger på ufaglært niveau. Der er derfor en overhængende risiko for, at det også kommer til at gælde mange af de udenlandske studerende, der har afsluttet en videregående uddannelse i Danmark.

3F mener derfor, at det er meget vigtigt, at der etableres løbende kontrol af, hvilken type job, de udenlandske dimittender bliver beskæftiget i, så der sikres en optimal anvendelse af uddannelsesressourcer. Derudover er det vigtigt at få viden om, hvorvidt udenlandske dimittender får beskæftigelse i stillinger, der svarer til deres kvalifikationsniveau, eller om de bliver beskæftiget i stillinger, der lige så godt kunne besættes af ufaglærte eller faglærte.

5. Forslag om udvidelse af Startup Denmark-ordningen

3F er imod dette forslag. 3F ser således med stor skepsis og bekymring på dette forslag, da der er en overhængende risiko for, at der med denne ordning kan laves en ny forretningsmodel, som genererer endnu flere falske selvstændige, der opererer uden for overenskomster og danske løn- og ansættelsesvilkår.

Det er dog formildende, at man fastholder kvoten på 75 personer, der kan komme ind på ordningen via Startup Denmark.

6. Øvrige bemærkninger

Hvis lovforslaget vedtages, opfordrer 3F til, at der indkaldes til en trepartsdrøftelse i forbindelse med udmøntningen af lovforslaget.

Cangül Sahin

Fra: Marianne Ulrik Mertens <mum@uim.dk>
Sendt: 6. april 2022 12:48
Til: Sharon O'Carroll Khan
Cc: Sofie Pars Jacobsen
Emne: VS: Høringsvar: j.nr. 2022-3419

Fra: Malene Bett Vestergaard Sørensen <mvs@regioner.dk>
Sendt: 6. april 2022 11:23
Til: Marianne Ulrik Mertens <mum@uim.dk>; UIM International rekrutteri <int-rekrut@uim.dk>
Emne: Høringsvar: j.nr. 2022-3419

Vedr.: j.nr. 2022-3419

Udlændinge- og Integrationsministeriet har den 30. marts 2022 sendt forslag til lov om ændring af udlændingeloven, forslaget omhandler de dele af aftalen om "Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft", der forudsætter ændring af udlændingeloven.

Der er tale om en række tiltag til styrkelse af den internationale rekruttering med fokus på, at tiltagene samtidig understøtter danske løn- og ansættelsesvilkår.

Forslaget omhandler bl.a. en udvidelse af fast track ordningen, udvidelse af positivlisten og udvidelse af opholdet til jobsøgning for udenlandske studerende fra 6 til 12 mdr.

Danske Regioner har ikke bemærkninger til de konkrete forslag, men ser generelt positivt på tiltag, der fremmer rekruttering af arbejdskraft på hensigtsmæssige vilkår.

Med venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen
chefrådgiver
Center for Forhandling, Aftaler og Overenskomster

Danske Regioner
Dampfærgevej 22
2100 København Ø

T (+45) 26 78 77 12
E mvs@regioner.dk

Officiel post bedes sendt til
regioner@regioner.dk

www.regioner.dk

Udlændinge- og Integrationsministeriets
Att.: mum@uim.dk int-rekrut@uim.dk
Slotsholmsgade 10

1216 København K

Hørings svar på lovforslag om styrket international rekruttering

Dansk Arbejdsgiverforening har den 30. marts 2022 (j.nr 2022-3419) modtaget høring om forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft).

Ambitionen om at finde løsninger på virksomhedernes betydelige udfordringer med at finde medarbejdere ved ændringer i reglerne for at kunne rekruttere internationale medarbejdere, finder DA rigtig.

DA mener, at et flertal i Folketinget bør sænke beløbsgrænsen permanent til ca. 360.000 kr. årligt. Det vil skabe en enkel adgang til flere internationale medarbejdere. Forslaget svarer i øvrigt til det forslag, som de økonomiske vismænd senest den 29. marts 2022 fremlagde.

DA foreslår desuden, at kravene om at løn til internationale medarbejdere skal udbetales i likvide midler til en dansk bankkonto bliver ophævet. Disse krav har fx ingen betydning for betaling af skat i Danmark, men de medfører et betydeligt administrativt besvær for virksomhederne og deres medarbejdere. Kravene betyder de facto at virksomhederne kan blive nødsaget til at forskelsbehandle medarbejdere, da de fx ikke vil kunne tilbyde fri bil, betalt frokost eller at stille en bolig til rådighed, da værdien af disse goder ikke kan indgå i opfyldelsen af beløbsgrænsen for internationale medarbejdere.

Lavere beløbsgrænse

Er der ikke et politisk flertal for denne enkle ordning, så finder DA, at følgende mål bør være et fundament for en ændret ordning: 1) Mulighederne for at få flere medarbejdere fra lande uden for EU skal kunne virke så snart virksomhederne oplever, at det er svært at rekruttere medarbejdere. 2) Medarbejdere og deres familier, der flytter til Danmark, fra et andet land, skal have sikkerhed for at kunne etablere sig i Danmark. 3) Ændringerne skal være enkle og nemt administrerbare for virksomhederne og deres medarbejdere.

6. april 2022
JBP
Dok ID: 191703

Den foreslåede ordning med en nedsættelse af beløbsgrænsen til 375.000 kr. i en periode på 2 år fra 1. juli 2022 og til 1. juli 2024, kombineret med et ledighedskrav på 3,75 pct. målt over en løbende 3 måneders periode, er en unødigt dobbeltregulering. Givet at der er et ønske om, at en lavere beløbsgrænse kun skal gælde, når ledigheden er lav, så er tidsbegrænsningen på 2 år et unødigt initiativ.

Betingelsen om en sæsonkorrigeret bruttoledighed på i gennemsnit 3,75 pct. de seneste 3 måneder for nye opholdstilladelser efter den midlertidige ordning er efter DA's vurdering for lav. Hvis ordningen skal fungere hensigtsmæssigt, så bør ledighedskravet ikke være under 4,5 pct.

I det aktuelle forløb blev det i løbet af foråret 2021 klart, at mangel på medarbejdere var et stærkt stigende problem, men først i august 2021 blev den gennemsnitlige ledighed over 3 måneder lavere end 3,75 pct. De tal blev offentliggjort primo oktober, hvor en lavere beløbsgrænse så først vil kunne træde i kraft fra dette tidspunkt. Jobbet skal efter forslaget på dette tidspunkt slås op i Jobnet i 14 dage. Herefter vil virksomhederne skulle indlede en rekrutteringsproces, som i bedste fald kan være afsluttet primo december, hvor virksomhed og medarbejder så kan sende en ansøgning om opholdstilladelse til SIRI. Sagsbehandlingstiden i SIRI på beløbsordningen er stadig ca. 100 dage i gennemsnit. Det vil betyde, at den internationale medarbejder vil kunne starte i en dansk virksomhed marts-april 2022. Det er en for stor forsinkelse af mulighederne for at rekruttere flere internationale medarbejdere.

DA finder det fornuftigt at fastsætte en varighed for opholdstilladelser efter den midlertidige ordning til i første omgang 5 år. DA noterer sig i den forbindelse, at det fremgår af lovforslaget, at ordningen vil være omfattet af de betingelser, som generelt gælder for erhvervsordninger. Det indebærer efter DA's vurdering, at det skal være muligt at søge om en forlængelse ud over de foreslåede 5 år på samme vilkår for beløbsgrænsen for den midlertidige ordning, så længe ansættelsesforholdet består.

DA finder, at det er unødvendigt administrativ forhindring at stille et krav om, at en stilling som ønskes besat efter den lavere beløbsgrænse skal have været slået op på den offentlige jobportal Jobnet.dk i mindst to uger. Er der et politisk ønske om at jobbene først skal være slået offentligt op, så bør der ikke være et krav om, at stillingerne skal være slået op i den offentlige portal. Mange virksomheder samarbejder med andre portaler, som i denne sammenhæng ikke bør udsættes for konkurrenceforvridning gennem offentlig regulering.

Bedre mulighed for at benytte fasttrack

DA kan tilslutte sig forslaget om at sænke kravet for antal ansatte for fast-track-ordningen fra de nuværende 20 ansatte. DA så gerne et krav om 5

ansatte, så endnu flere fx start-up-virksomheder får muligheden for at benytte fasttrack.

Længere periode på positivlisten

DA finder det væsentligt, at grundlaget for positivlisten for videregående uddannede er analytisk forankret og at positivlisten i sin struktur er forholdsvist stabil, således at virksomheder har en rimelig tid til at finde kandidater til de stillinger, som er på positivlisten. Derfor kan DA støtte forslaget om, at stillinger på listen tidligst kan udgå efter to år.

Mulighed for at supplere positivlisten

DA finder, at forslaget om at give fagligt afgrænsede a-kasser og de regionale arbejdsmarkedsråd mulighed for at foreslå supplerende stillingsbetegnelser til positivlisten er et element, som kan udvide positivlisten og dermed øge virksomhedernes rekrutteringsmuligheder.

Forslaget vil dog indebære, at der vil blive 8 supplerende positivlister, som gør det administrativt uoverskueligt for virksomhederne. Medarbejdere, der har fået arbejdstilladelse i en region, vil efter lovforslaget ikke kunne arbejde for en andel af virksomheden, som er beliggende i en anden region. Det svækker mobiliteten på arbejdsmarkedet, og indebærer administrativt besvær for virksomhederne.

Længere jobsøgningsophold

DA kan støtte forslaget om at udvide jobsøgningsopholdet fra 6 til 12 måneder for internationale studerende, som har afsluttet deres uddannelse i Danmark. Det vil forbedre muligheden for at kompetente internationale medarbejdere bliver fastholdt i Danmark.

Udvidelse af startup-ordningen

DA kan støtte, at der sker en udvidelse af mulighederne for at benytte Startup Denmark-ordningen.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Erik E. Simonsen'.

Erik E. Simonsen

CZESLAW KOZON

ROMERSK-KATOLSK BISKOP AF KØBENHAVN
GL. KONGEVEJ 15
DK-1610 KØBENHAVN V



Udlændinge- og Integrationsministeriet
International Rekruttering
Slotsholmsgade 10
1216 København K.

6. april 2022

Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft).

På Den katolske Kirkes vegne takker jeg for muligheden for at blive inddraget i ovennævnte høring.

Vi har ingen kommentarer til lovforslaget.

Med de venligste hilsner



+ Czeslaw Kozon
Romersk-katolsk biskop af København

Udlændinge- og Integrationsministeriet
Att.: Marianne Ulrik Mertens

DANSKE
UNIVERSITETER

UNIVERSITIES DENMARK

Høring af forslag til lov om ændring af udlændingeloven

Danske Universiteter takker for ovennævnte høring, som er modtaget fra Udlændinge- og Integrationsministeriet den 30. marts 2022

Danske Universiteter finder det positivt, at det foreslås at udvide jobsøgningsophold fra 6 til 12 måneder for udenlandske studerende og ph.d.-studerende og at udvide Startup Denmark-ordningen. Herudover kvitterer vi for, at der parallelt med ovenstående høring er et forslag om, at kandidatdimittender kan påbegynde deres fuldtidsarbejde uden sagsbehandling i SIRI.

Universiteterne rekrutterer løbende mange internationale medarbejdere, og ansætter bl.a. disse igennem fast track-ordningen. Danske Universiteter imødekommer derfor forslaget om at udvide denne ordning med den foreslåede ændring af udlændingeloven.

Danske Universiteter bemærker, at en udvidelse af fast track-ordningen vil have den konsekvens, at SIRI vil skulle behandle flere ansøgere. Dette findes bekymrende, da SIRI igennem længere tid har haft svært ved at behandle de eksisterende sager rettidigt. Dette skaber væsentlige ulemper for universiteterne ift. at kunne planlægge med ansættelser fra 3. lande. Danske Universiteter opfordrer derfor til, at sagsbehandlingsskapaciteten udvides og berammes, således at ansøgninger efter den nuværende og fremtidige ordninger kan få deres ansøgninger behandlet inden for sagsbehandlingstiden.

Danske Universiteter opfordrer yderligere til, at der med den foreslåede udvidelse af fast track-ordningen etableres en differentieret kontaktpersonordning, hvor adgangen til kontaktpersoner eskaleres efter størrelsen på den pågældende virksomhed. Dette kan gøre, at universiteterne kan få tilstrækkelig og rettidig hjælp til behandling af ansøgere.

Danske Universiteter har ikke i øvrigt bemærkninger til udkastet.

Med venlig hilsen



Jesper Langergaard

Direktør

FIOLSTRÆDE 44, 1. TH
1171 KØBENHAVN K
TLF. +45 33 36 98 00
WWW.DKUNI.DK

25. APRIL 2022
J.NR. 22/1004568
KV
SIDE 1/1

| UDLÆNDINGENÆVNET |

Udlændinge- og Integrationsministeriet
Kontoret for International Rekruttering (UIM)
Slotholmsgade 10
1216 København K

Dato: 7. april 2022
Sagsnr.: 22/126885
Sagsbeh.: svi

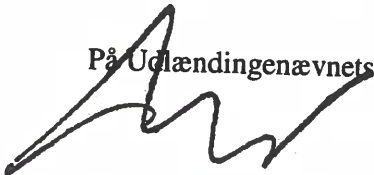
Høringsvar vedrørende udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft)

Udlændinge- og Integrationsministeriet har ved e-mail af 30. marts 2022 anmodet Udlændingenævnet om eventuelle bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft).

Udlændingenævnet har ingen bemærkninger til det fremsendte udkast til lovforslag.

Der henvises til j. nr. 2022-3419.

På Udlændingenævnets vegne



Michael Kistrup



Udlændinge- og Integrationsministeriet
International Rekruttering
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Landbrug & Fødevarer F.m.b.A.

Axelborg, Axeltorv 3
DK 1609 København V

T +45 3339 4000
E info@lf.dk
W www.lf.dk

CVR DK 25 52 95 29

Høringssvaret er sendt elektronisk til mum@uim.dk og int-rekrut@uim.dk.

Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven

Landbrug & Fødevarer takker for muligheden for at afgive bemærkninger til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft), som er sendt i høring den 30. marts 2022.

Landbrug & Fødevarer har ingen bemærkninger til lovforslagets hovedpunkter omhandlende udvidelse af fast track-ordningen, udvidelse af positivlisten for personer med en videregående uddannelse, udvidelse af jobsøgningsopholdet for udenlandske studerende og udvidelse af Startup Denmark-ordningen. Nærværende høringssvar vil på den baggrund omhandle hovedpunktet om Forslag til en ny midlertidig supplerende beløbsordning.

Vedr. Forslag om en ny midlertidig supplerende beløbsordning til håndtering af mangel på arbejdskraft i de kommende år

Landbrug & Fødevarer ser overordnet positivt på aftalepartiernes ønske om en ny beløbsordning, der kan bidrage til, at danske virksomheder får mulighed for at rekruttere de nødvendige internationale medarbejdere.

Den midlertidige beløbsordning er dog bureaukratisk tung og uflexibel, når virksomhederne bl.a. pålægges et krav om, at ledige stillinger skal have været slået op på Jobnet i mindst to uger før ansøgninger på ordningen, kan indgives. Når der med lovforslaget fastsættes en grænse for sæsonkorrigeret bruttoledighed på 3,75 procent for en periode på 3 måneder før den nye ordning kan anvendes, må man gå ud fra, at dette i sig selv er udtryk for et arbejdsmarked, hvor man på tværs af brancher har svært ved at skaffe de nødvendige medarbejdere. Det bliver dermed overflødig og uhensigtsmæssigt også at stille et krav til virksomhederne om, at stillinger skal have været slået op på Jobnet i to uger. Kravet bør på den baggrund bortfalde.

Såfremt kravet om stillingsopslag fortsat skal indgå i den nye ordning, foreslår L&F, at antallet af jobportaler som virksomhederne skal slå stillinger op på udvides, så det afspejler den egentlige jobsøgningspraksis på det danske arbejdsmarked. Mange virksomheder vil have fortrukne portaler, som er mere relevante og brugbare end andre. Det gælder bl.a. for landbrugsvirksomheder, hvor Jobstafet anvendes i højere grad, da den er målrettet det grønne område. Lovforslaget bør derfor lægge op til en bredere brug af danske jobportaler i forbindelse med kravet om opslag af stillinger.

Afslutningsvis skal det bemærkes, at ministeriet ikke har beregnet lovforslagets administrere og erhvervsøkonomiske byrder for erhvervslivet forud for denne høring, jf. lovforslagets side 24. Det vil vi forbeholde os retten til at kommentere senere i lovprocessen, når de foreligger.

Ønskes ovenstående uddybet er I velkomne til at kontakte undertegnede.

Med venlig hilsen



Benedicte Gjerding Dahlberg
Erhvervspolitisk konsulent

Erhvervspolitik, Afd. for Vækst- og strukturpolitik
M +45 2849 2610
E bgda@lf.dk