

Notat



Udlændinge- og Integrationsministeriet

KOMMENTERET HØRINGSOVERSIGT

vedrørende

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

1. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Høringsnotatet angår lovforslag om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft). Lovforslaget har i perioden fra den 30. marts 2022 til den 6. april 2022 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet (Advokatsamfundet), AC Akademikerne, Amnesty NU, Amnesty International, Asylret, Bedsteforældre for Asyl, Beskæftigelsesrådet, Bygge-, Anlægs- og Trækartellet, Centralorganisationernes Fællesudvalg CFU, Danes Worldwide, Danmarks Biblioteksforening, Danmarks Rederiforening, Danmarks Rejsebureau Forening, DA (Dansk Arbejdsgiverforening), Dansk Byggeri, Dansk Erhverv, Dansk Flygtningehjælp, DFUNK – Dansk Flygtningehjælp Ungdom, Dansk Landbrug, Dansk Metal, Dansk PEN, Dansk Socialrådgiverforening, Danske Advokater, Danske Regioner, Danske Universiteter, Den Danske Helsinki-Komité for Menneskerettigheder, Den Katolske Kirke i Danmark, DI (Dansk Industri), DIGNITY – Dansk Institut Mod Tortur, Dokumentations- og Rådgivningscentret om Racediskrimination, Erhvervshus Fyn, Erhvervshus Hovedstaden, Erhvervshus Midtjylland, Erhvervshus Nordjylland, Erhvervshus Sjælland, Erhvervshus Sydjylland, FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation), Finansrådet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Folkehøjskolernes Forening i Danmark, Foreningen af Udlændingeretsadvokater, Færøernes Landsstyre, GLS-A, Naalakkersuisut (Grønlands Selvstyre), HK/Danmark, HK/Kommunal, HK/Privat, Håndværksrådet, Indvandrermedicinsk klinik – Odense Universitetshospital, Indvandreradgivningen, Institut for Menneskerettigheder, International Community/Erhverv Aarhus, Kirkernes Integrations-tjeneste, KL (Kommunernes Landsforening), Knud Vilby (på vegne af Fredsfonden), Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Kvindernes Internationale Liga for Fred og Frihed (Kvindefredsligaen), Københavns Byret, Landbrug & Fødevarer, Landsforeningen Adoption & Samfund, Landsforeningen af Forsvarsadvokater, Landsorganisation af kvindekrisecentre (LOKK), Lederne, Mellempfolkeligt

28. april 2022

International rekruttering
Slotsholmsgade 10
1216 København K

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

CVR-nr. 36977191

Sagsbehandler
Cangül Sahin

Sags nr. 2022-3419

Samvirke, Plums Fond for fred, økologi og bæredygtighed (tidl. Fredsfonden), PROSA – Forbundet af It-professionelle, PRO-Vest, Præsidenten for Vestre Landsret, Præsidenten for Østre Landsret, Refugees Welcome, Retspolitisk Forening, Røde Kors, Rådet for Etniske Minoriteter, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, SOS Racisme, Trykkefrihedsselskabet, Udlændingenævnet, Work-live-stay southern Denmark, Ældresagen, Ægteskab uden grænser og 3F.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har modtaget bemærkninger fra DA - Dansk Arbejdsgiverforening, Danske Universiteter, Danske Regioner, FH Fagbevægelsens Hovedorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Landbrug & Fødevarer, Lederne og 3F.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har endvidere modtaget hørings svar fra Centralorganisationens Fællesudvalg CFU, Den Katolske Kirke i Danmark, Færøernes Landsstyre, Rådet for Etniske Minoriteter og Udlændingenævnet, der har oplyst ikke at have bemærkninger til lovforslaget.

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 hørings svar. Udlændinge- og Integrationsministeriets kommentarer til hørings svarene er anført i kursiv.

Bemærkninger af generel politisk karakter, gengivelse af de foreslåede regelændringer og bemærkninger, der ikke vedrører det konkrete lovforslag, herunder bemærkninger til de dele af aftalen mellem regeringen og Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre og Kristendemokraterne om styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft af 21. januar 2022, der ikke forudsætter ændring af udlændingeloven og derfor ikke er omfattet af lovforslaget, arbejdstilladelse til medfølgende familiemedlemmer og Styrelsen for International Rekruttering og Integrations (SIRI) praksis for vurdering af sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår, indgår ikke i høringsnotatet.

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

2. Generelle bemærkninger til lovforslaget

DA – Dansk Arbejdsgiverforening finder ambitionen om at finde løsninger på virksomhedernes betydelige udfordringer med at finde medarbejdere ved ændringer i reglerne for at kunne rekruttere internationale medarbejdere rigtig.

FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) støtter op om aftalepartierne ambitioner om at skaffe arbejdskraft nok til Danmarks virksomheder, og bemærker at en tilstrækkelig og kvalificeret arbejdsstyrke er fundamentet for et trygt og godt velværdssamfund. FH bemærker dog, at det er helt afgørende, at vi først og fremmest bruger opsvinget til at få flere med på arbejdsmarkedet, herunder ledige, menne-

sker med handicap og unge på kanten af arbejdsmarkedet, men også at virksomhederne løfter deres uddannelsesmæssige ansvar.

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

Finanssektorens arbejdsgiverforening (FA) bemærker, at presset på arbejdsmarkedet er på det højeste niveau siden 2008, at vi står i en situation med akut mangel på arbejdskraft på både private og offentlige arbejdspladser, og at disse rekrutteringsudfordringer forventes at fortsætte mange år endnu. FA bemærker, at 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 FA havde gerne set en mere ambitiøs aftale.

Kristelig arbejdsgiverforening 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., og at det er afgørende for at sikre den fremtidige vækst og velfærd.

Lederne bemærker, at manglen på medarbejdere er en af de allerstørste ledelsesmæssige udfordringer, og at den hver dag bremser væksten i dansk økonomi og forringer velfærd. Lederne tilkendegiver, at de derfor er positive over for ændringer, der kan afhjælpe manglen på medarbejdere, og at udenlandsk arbejdskraft her spiller en vigtig rolle, da de nærmest med dags varsel kan være med til at 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. Lederne tilkendegiver, at det dog er vigtigt at pointere, at det på ingen måde løser de store udfordringer med manglen på arbejdskraft, vi ser.

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

3F mener, at elementerne fra aftalen om styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft af 21. januar 2022 om at det forventes, at erhvervslivet er sig deres ansvar bevidst i forhold til at understøtte seniorer på arbejdsmarkedet og personer med handicap samt øger antallet af lærepladser i de kommende år, og 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, som ikke er omfattet af lovforslaget, da de ikke kræver lovændring, bør skrives ind i lovgivningen, uanset

at de ikke kræver lovændring. 3F mener, at der bør være et fast loft over, hvor mange der kan komme ind på den midlertidige ordning således at den automatisk suspenderes, når antallet af opholdstilladelser via ordningen når dette loft på 10.000 personer, og at medfølgende familie bør tælle med i loftet over, hvor mange beskæftigede, der kan komme ind på ordningen og det tilhørende fast track-spor. 3F opfordrer, hvis lovforslaget vedtages, til, at der indkaldes til en trepartsdrøftelse i forbindelse med udmøntningen af lovforslaget.

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

3. En ny midlertidig supplerende beløbsordning til håndtering af mangel på arbejdskraft i de nærmest kommende år

3.1. Beløbsgrænsen

FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) forholder sig kritisk over for forslaget om en ny, midlertidig beløbsordning, idet beløbsordningen hele tiden har været tiltænkt import af højt kvalificeret arbejdskraft, men den nuværende beløbsgrænse alligevel svarer nogenlunde til, hvad en gennemsnitlig murer tjener i dag. FH bemærker, at 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. 3F finder det 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. 3F påpeger, at Finansministeriets egen prognose fra slutningen af marts forventer en stigende ledighed gennem 2022, og at det samtidig ifølge Nationalbanken forventes, at der bliver frigivet mindst 33.000 beskæftigede, som har været bundet op på corona-relateret efterspørgsel, at regeringen ydermere vurderer, 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, samt at der er godt 13 millioner ledige i EU, som har fri adgang til det danske arbejdsmarked.

FH og 3F anerkender, at lovforslaget indeholder en række hegnspele omkring den nedsatte beløbsgrænse, og at det drejer sig 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., og at virksomheder skal erklære, at de har haft slået stillingen op på Jobnet, inden de søger.

3F bemærker, at de dog godt kunne have ønsket sig endnu flere og strammere hegnspele. 3F tilkendegiver, at de på ingen måde kan støtte en sænkning af beløbsgrænsen, idet en lavere beløbsgrænse vil give et urimeligt pres på danske løn- og arbejdsvilkår, at 3F's beregninger viser, at 93 nye jobkategorier vil blive konkurrenceudsat ved en beløbsgrænse på 375.000, og at det blandt andet er lastbilchaufføren og tømreren, hvis job kommer under lønpres fra tredjelande. 3F bemærker, at beløbsordningen hele tiden har været tiltænkt højt kvalificeret arbejdskraft, men at den nuværende beløbsgrænse alligevel svarer nogenlunde til, hvad en gennemsnitlig murer tjener i dag. 3F bemærker, at hvis den sænkes, er det ufaglærte og især faglærte lønmodtageres arbejde, der uacceptabelt bliver

omfattet, at det er en helt forkert vej at følge, og at 3F ikke under nogen omstændigheder vil 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. 3F påpeger, at der, selvom ledigheden er lav, f.eks. stadig er 15.000 flere dagpenge-modtagere, end vi så op til Finanskrisen, at vi i den kommende tid står over for en anden og meget mere usikker konjunktursituation, end den vi så i 2021, hvor der var tiltagende pres på arbejdsmarkedet, og at Finansministeriets egen prognose fra slutningen af marts forventer en stigende ledighed gennem 2022 selv i deres mest milde scenarie, at det ifølge Nationalbanken forventes, at der bliver frigivet mindst 33.000 beskæftigede, som har været bundet op på Coronarelateret efterspørgsel, og at det vurderes, 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. 3F bemærker, at 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. 3F bemærker, at det med en forventning omkring stigende ledighed og en stor arbejdskraftreserve virker absurd, at man nu vil lempe en ordning, som ingen kender de fulde konsekvenser af, at man kan frygte, at der vil ske en fortrængning og et lønpres, at der vil ske yderligere snyd med ordningen, hvis grænsen sættes ned, og at konkurrence ude fra i endnu højere grad rammer det faglærte og ufaglærte arbejdsmarked.

3F bemærker, at der desuden er godt 13 millioner ledige i EU, som har fri adgang til det danske arbejdsmarked, og at mange europæere meget gerne vil til Danmark for at arbejde. 3F bemærker, at analysefirmaet "Electica" for 3F har 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, og at mellem 70-80 pct. af de adspurgte i undersøgelsen, som dækker både beskæftigede og ledige, sagde ja. 3F bemærker, at hvis blot 10 pct. gør alvor heraf, er mere end én mio. unge sydeuropæere klar til at rejse til Danmark for at arbejde. 3F bemærker, at der dermed er mange faktorer der taler kraftigt imod nødvendigheden af at sænke beløbsgrænsen.

3F pointerer endeligt på det kraftigste, at beløbsgrænsen udelukkende kan udgøre den absolutte nedre grænse for, hvor lav lønnen kan være, for at en udlænding kan få opholdstilladelse via beløbsordningen, og at beløbsgrænsen derfor ikke under nogen omstændigheder kan udgøre en markør for, hvilken løn en udlænding skal have, for at løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige i den pågældende stilling.

DA – Dansk Arbejdsgiverforening mener, at et flertal i Folketinget bør sænke beløbsgrænsen permanent til ca. 360.000 kr. årligt, da det vil skabe en enkel adgang til flere internationale medarbejdere og svare 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, idet kravene f.eks. ikke har betydning for betaling af skat i Danmark og medfører et betydeligt administrativt besvær for virk-

somhederne og deres medarbejdere. DA bemærker, at kravene de facto betyder, at virksomhederne kan blive nødsaget til at forskelsbehandle medarbejdere, da de f.eks. 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.

DA finder, hvis der ikke er et politisk flertal for denne enkle ordning, 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.

DA finder, at 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, og at givet der er et ønske om, at en lavere beløbsgrænse kun skal gælde, når ledigheden er lav, er tidsbegrænsningen på 2 år et unødigt initiativ.

Lederne er ærgerlige over, at der ikke sker en generel nedsættelse af beløbsordningen, som er fri for bureaukratiske snubletråde.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det af aftalen om international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft af 21. januar 2022 fremgår, at aftalepartierne er enige om, at der skal etableres en midlertidig supplerende beløbsordning. Det fremgår endvidere af aftalen, at beløbsgrænsen er 375.000 kr. i en afgrænset periode på to år fra 1. juli 2022 og til 1. juli 2024, og at beløbsgrænsen årligt reguleres med satsreguleringsprocenten og en tilpasningsprocent, så reguleringen svarer til lønudvikling i samfundet. I forhold til beløbsgrænsens størrelse og ordningens midlertidighed kan ministeriet således henviser til den politiske aftale.

Ministeriet skal endvidere bemærke, at det af aftalen fremgår, at den midlertidige supplerende beløbsordning vil være omfattet af de betingelser, som generelt gælder på erhvervsordningerne, herunder at ansættelser gennem ordningen skal være på sædvanlige danske løn- og ansættelsesvilkår. Der lægges således med lovforslaget blandt andet op til, at det vil være en betingelse for at opnå opholdstilladelse, at løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige, og at udbetaling af løn til en udlænding, der meddeles opholdstilladelse efter den nye erhvervsordning, skal ske til en dansk bankkonto, jf. herved udlændingelovens § 9 a, stk. 25. Det svarer til, hvad der gælder for udlændinge, der har opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse ved en stedfæstet arbejdsgiver i Danmark.

3.2. Ledighedskravet

DA – Dansk Arbejdsgiverforening bemærker, at betingelsen om en sæsonkorrigeret bruttoledighed på i gennemsnit 3,75 pct. de seneste 3 måneder for nye op-

holdstilladelser efter den midlertidige ordning efter DA's vurdering er for lav, og finder at ledighedskravet ikke bør være under 4,5 pct. hvis ordningen skal fungere hensigtsmæssigt. DA bemærker endvidere, at den gennemsnitlige ledighed over 3 måneder først i august 2021 blev lavere end 3,75 pct., og at de tal blev offentliggjort primo oktober, hvorfor en lavere beløbsgrænse først vil kunne træde i kraft fra dette tidspunkt.

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

FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) bemærker, at det er 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.

3F bemærker, at hvis man vælger at gennemføre forslaget, er det problematisk, at grænsen for, hvornår ordningen suspenderes, ifølge lovforslaget ikke er en fast grænse, og at der i loven er 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. 3F bemærker, at dette niveau er en beregnet (ikke-observerbar) størrelse, hvor Finansministeriet vurderer, der kommer aftagende hhv. tiltagende pres på arbejdsmarkedet. 3F bemærker, at de historiske og aktuelle erfaringer viser, at et pres på arbejdsmarkedet er med til at flytte kapacitetsgrænserne i dansk økonomi, idet folk fra kanten af arbejdsmarkedet får mulighed for at få foden inden for og kan fastholdes mere varigt, og strukturerne på arbejdsmarkedet forbedres mere permanent til gavn for vækst, velstand og de offentlige finanser. 3F bemærker, at det derfor er sundt at få testet kapacitetsgrænserne.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det af aftalen af 21. januar 2022 fremgår, at nye opholdstilladelser er betinget af den aktuelle

mangel på arbejdskraft, og at dette indebærer, at der ikke kan meddeles nye opholdstilladelser efter den supplerende ordning, såfremt de seneste tre måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed i gennemsnit overstiger 3,75 pct.

Der lægges med lovforslaget op til at denne del af aftalen udmøntes ved, at udlændinge- og integrationsministeren bemyndiges til at fastsætte, hvilket niveau den sæsonkorrigerede bruttoledighed ikke må overstige, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 31. Det fremgår i den forbindelse af lovforslagets afsnit 2.1.2., at det med hjemmel i den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse i udlændingebekendtgørelsen vil blive fastsat, hvilket niveau den sæsonkorrigerede bruttoledighed ikke må overstige. Det fremgår endvidere, at det i overensstemmelse med aftaleteksten er hensigten at fastsætte en regel om, at den gennemsnitlige sæsonkorrigerede bruttoledighed ikke må overstige 3,75 pct. Dette indebærer, at der alene vil kunne meddeles opholdstilladelse, hvis de seneste tre måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed i gennemsnit ikke har oversteget 3,75 pct. på ansøgningstidspunktet.

Det fremgår også, at Udlændinge- og Integrationsministeriet med forslaget om en bemyndigelsesbestemmelse ønsker at sikre den fornødne fleksibilitet fremadrettet, så procentsatsen kan reguleres, når forholdene på det danske arbejdsmarked ændrer sig, og at udlændinge- og integrationsministeren agter at drøfte eventuelle fremtidige ændringer af procentsatsen med partierne bag aftalen.

Der lægges med lovforslaget op til – i overensstemmelse med aftalen – at den midlertidige supplerende beløbsordning skal træde i kraft den 1. juli 2022.

3.3 Kravet om stillingsopslag

FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) og 3F mener, at alle virksomheder bør dokumentere, at stillingen har været slået op på Jobnet i mere end 14 dage. FH og 3F anfører i den forbindelse, at det ifølge lovforslaget gælder for virksomheder på fast track-ordningen, hvorfor det er uforståeligt, at det ikke også skal gælde andre virksomheder. FH og 3F finder også, at en virksomhed kun bør 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. FH og 3F anfører i den forbindelse at det blandt andet betyder, at der skal afgives en erklæring om, at stillingsopslaget ikke har medført kvalificerede ansøgere til stillingen. FH og 3F mener endeligt, 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.

DA – Dansk Arbejdsgiverforening angiver, at jobbet efter forslaget skal slås op på Jobnet i 14 dage, hvorefter virksomhederne vil 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. DA bemærker, at sagsbehandlingstiden i SIRI på beløbsordningen stadig er ca. 100 dage i gennemsnit, og at det vil betyde, at den internationale medarbejder vil kunne starte i en dansk virksomhed marts-april 2022, hvilket er for stor forsinkelse af mulighederne for at rekruttere flere internationale medarbejdere. 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. DA tilkendegiver, at hvis der er et politisk ønske om at jobbene først skal være slået offentligt op, bør der ikke være et krav om, at stillingerne skal være slået op i den offentlige portal, idet mange virksomheder samarbejder med andre portaler, som i denne sammenhæng ikke bør udsættes for konkurrenceforvridning gennem offentlig regulering.

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. Landbrug og Fødevarer finder dog, at den midlertidige beløbsordning er bureaukratisk tung og ufleksibel, idet 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. Landbrug & Fødevarer mener, at 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, og at det dermed bliver overflødigt og uhensigtsmæssigt også at stille et krav til virksomhederne om, at stillinger skal have været slået op på Jobnet i to uger. Landbrug & Fødevarer mener på den baggrund, at kravet bør bortfalde. Såfremt kravet om stillingsopslag fortsat skal indgå i den nye ordning, foreslår Landbrug & Fødevarer, at antallet af jobportaler som virksomhederne skal slå stillinger op på udvides, så det afspejler den egentlige jobsøgningspraksis på det danske arbejdsmarked. Landbrug & Fødevarer påpeger, at mange virksomheder vil have fortrukne portaler, som er mere relevante og brugbare end andre, og at det bl.a. gælder for landbrugsvirksomheder, hvor Jobstafet anvendes i højere grad, da den er målrettet det grønne område. Landbrug & Fødevarer mener derfor, at lovforslaget bør lægge op til en bredere brug af danske jobportaler i forbindelse med kravet om opslag af stillinger.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det af aftalen om styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft af 21. januar 2022 fremgår, at virksomheden ved ansøgningen skal erklære, at stillingerne har været slået op på Jobnet i mindst to uger, og at udlændingemyndighederne i et antal sager vil føre en stikprøvevis kontrol af, om erklæringen er korrekt. Det fremgår samtidig af aftalen, at der etableres et fast trackspor for de certificerede virksomheder, der ønsker hurtig jobstart, og at hvis der søges opholdstilladelse efter fast track-sporet, skal virksomheden i forbindelse med ansøgningens indgivelse dokumentere, at den relevante stilling har været slået op på Jobnet i mindst to uger ved fremlæggelse af kopi af det relevante jobopslag.

Der lægges med lovforslaget på den baggrund op til, at virksomheder ved ansøgningen om opholdstilladelse efter ordningen på tro og love erklærer, at stillingerne har været slået op på Jobnet i mindst to uger, og at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i et antal sager vil føre en stikprøvevis kontrol af, om erklæringerne er korrekte. Der lægges samtidig op til, at hvis der er tale om en

ansøgning om foreløbig arbejdstilladelse hos en certificeret virksomhed, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 17, skal betingelsen opfyldes ved, at den certificerede virksomhed i forbindelse med ansøgningens indgivelse fremlægger en kopi af det relevante jobopslag.

Ministeriet skal endeligt bemærke, at Jobnet er den offentlige jobportal i Danmark, som ledige skal oprette profil på for at kunne få udbetalt visse offentlige ydelser, og at stillingsopslag, der bliver slået op på Jobnet, også automatisk bliver slået op på EURES-portalen.

3.4 Varigheden af opholdstilladelser meddelt efter ordningen

DA – Dansk Arbejdsgiverforening 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.

3F finder det særdeles uhensigtsmæssigt, at varigheden af opholds- og arbejdstilladelsen forlænges fra 4 til 5 år, og at det er problematisk, at der ikke er sat grænser for, hvor mange gange, opholdstilladelsen kan forlænges. 3F påpeger, at 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.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at der kun kan ansøges om opholdstilladelse og forlængelse af opholdstilladelse efter ordningen i perioden fra ordningens ikrafttræden den 1. juli 2022 og indtil den 1. juli 2024, og at opholdstilladelser meddelt i denne periode kan have en varighed på op til 5 år. Varigheden af opholdstilladelsen vil afhænge af ansættelsesforholdets længde og udløbet af udlændingens pas.

3.5 Kontrol

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

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. 3F bemærker, at 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.

3F mener, at kontrollen med løn- og ansættelsesforhold for udlændinge på beløbsordningen og de andre erhvervsordninger bør styrkes blandt andet ved kontrol af arbejdstagerens løn i e-indkomstregistret på månedsbasis, og ved udvidelse og styrkelse af den stikprøvebaserede kontrol med, hvorvidt betingelserne for ophold er overholdt.

3F mener endeligt, at arbejdsgiveren skal løfte bevisbyrden for at dokumentere, at det beløb, der udbetales til lønmodtageren, er retvisende for opholds- og arbejdstilladelsen, og at dette løbende bør dokumenteres over for SIRI. Desuden mener 3F, at der i virksomhedens årsregnskab bør fremgå en revisorerklæring, hvori det påvises, at lønmodtageren har modtaget den korrekte løn i henhold til grundlaget for opholds- og arbejdstilladelsen.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, Styrelsen for International Rekruttering og Integration i dag fører kontrol med, at betingelserne for de opholds- og arbejdstilladelser, som styrelsen udsteder, overholdes. Dette indebærer bl.a., at styrelsen fører kontrol med, at udlændinge ikke opholder sig og/eller arbejder ulovligt her i landet. Hovedparten af Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolindsats gennemføres på baggrund af registersamkøring, hvor oplysninger fra styrelsens sagsbehandlingssystem samkøres med oplysninger fra bl.a. Det Centrale Personregister, Bygnings- og Boligregistret og indkomstregistret, jf. udlændingelovens § 44 a, stk. 10. Styrelsen foretager endvidere stikprøvekontrol og kontrol på baggrund af konkrete omstændigheder.

Herudover deltager Styrelsen for International Rekruttering og Integration bl.a. i udgående kontrol ved virksomhedsbesøg i samarbejde med Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og politiet, primært i regi af den fælles myndighedsindsats for ordnede forhold (Social Dumping), ligesom styrelsen ved egne udgående kontrolbesøg kan kontrollere de oplysninger om udlændingens løn- og arbejdsforhold, som er nødvendige til bedømmelse af, om betingelserne for meddelte opholds- og arbejdstilladelser overholdes, jf. udlændingelovens § 44 a, stk. 19.

Aftalen om styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft indeholder ikke forslag om styrket kontrol, og der ændres derfor ikke med lovforslaget på kontrolmulighederne hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Ministeriet skal dog bemærke, at regeringen sammen med Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Dansk Folkeparti og Kristendemokraterne den 21. januar 2022 indgik en aftale om en ny reformpakke for dansk økonomi, der blandt andet indeholder initiativer for et stærkere organiseret arbejdsmarked. Det fremgår af aftalen, at aftalepartierne er enige om at styrke indsatsen mod brugen af illegal arbejdskraft ved at indføre nye tiltag, som understøtter myndighedernes indsats på området. Dette sker blandt andet ved at øge SIRI's tilstedeværelse ved fysiske tilsyn i myndighedssamarbejdet mellem politiet, Arbejdstilsynet og Skattestyrelsen, samt krav om, at arbejdsgiver skal sørge for, at de ansatte efter anmodning fra Arbejdstilsynet og SIRI fremviser identifikationspapirer. Tiltagene er planlagt til træde i kraft i 2024.

3.6. Kravet om, at ansættelsen ikke må være omfattet af en lovlig arbejdskonflikt

Kristelig Arbejdsgiverforening bemærker at der ved forslaget lægges også op til, at det skal være et krav, at ansættelsen ikke er omfattet af en lovlig konflikt. KA finder, at det 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, og at adgangen til arbejdskraft er et væsentligt konkurrenceparameter, er 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. KA bemærker, at et sådant lovgivningsmæssigt krav endvidere er med til at forvrilde konkurrencen mellem arbejdstagerorganisationer/arbejdsgiverorganisationer, hvilket findes at være urimeligt og ikke sagligt begrundet. KA opfordrer på den baggrund til, at dette krav kun skal være gældende, hvor arbejdsgiveren ikke via medlemskab af en arbejdsgiverforening er forpligtet af en kollektiv overenskomst. KA bemærker, at det tilsvarende bør være gældende ved de andre ordninger.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det af udlændingelovens § 9 a, stk. 9, følger, at opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 1-9, 13 og 14, ikke kan gives, hvis den ansættelse, som udlændingen har indgået aftale eller fået tilbud om, er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt. Det følger af aftalen om styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft, at ordningen vil være omfattet af de betingelser, som generelt gælder på erhvervsordningerne. Der lægges derfor med lovforslaget op til, at der ikke skal kunne meddeles opholdstilladelse efter den midlertidige supplerende beløbsordning, hvis den ansættelse, som udlændingen har indgået aftale eller fået tilbud om, er omfattet af en lovlig konflikt.

4. Udvidelse af fast track-ordningen

DA – Dansk Arbejdsgiverforening 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 f.eks. start-up-virksomheder får muligheden for at benytte fast track.

Danske Universiteter imødekommer forslaget om at udvide ordningen 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, hvilket findes bekymrende, da SIRI igennem længere tid har haft svært ved at behandle de eksisterende sager rettidigt, hvorfor Danske Universiteter opfordrer til, at sagsbehandlingskapaciteten 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.

3F mener, det er den forkerte vej at gå, at endnu flere små virksomheder kan blive certificeret til fast track-ordningen, idet det betyder, at nye typer virksomheder end hidtil får muligheder for fast track. 3F mener, at den udvidede adgang til fast track-ordningen for små virksomheder er særligt problematisk sammenholdt med den midlertidige supplerende beløbsgrænse. 3F bemærker, at 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, hvilket åbner markant op for muligheden for at omgå reglerne, f.eks. ved at spekulere i at have udlændinge ansat i kort tid, indtil SIRI har godkendt eller afslået ansøgningen om opholdstilladelse. 3F tilkendegiver, at 3F i stedet gerne ser, at kravene for at blive certificeret skærpes f.eks. så det kun er virksomheder der er dækket af overenskomst med en overenskomstbærende fagforening for den pågældende faggruppe, der kan certificeres, så det sikres, at kun virksomheder med ordentlige løn- og ansættelsesvilkår kan benytte sig af ordningen. 3F påpeger endeligt, at det er vigtigt med styrket og løbende kontrol af, om fast track-virksomheder lever op til kravene i ordningen, eller om deres certificering bør inddrages.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig tilkendegivelserne om forslaget. Ministeriet skal bemærke, at det af aftalen om styrket international rekruttering på rimelige arbejdsvilkår og målrettet mangel på arbejdskraft fremgår, at aftalepartierne er enige om, at kravet til antallet af fuldtidsansatte, som en virksomhed skal have ansat for at kunne blive certificeret til at benytte fast track-ordningen, skal nedsættes fra mindst 20 til mindst 10 fuldtidsansatte medarbejdere i Danmark, og at flere virksomheder dermed får adgang til fast track-ordningen, som giver mulighed for at ansætte arbejdskraft fra tredjelande hurtigt og fleksibelt.

Der lægges på den baggrund med lovforslaget op til, at betingelsen om, at en virksomhed skal have 20 fuldtidsansatte for at kunne blive certificeret, ændres, så det fremadrettet bliver et krav, at virksomheden skal have mindst 10 fuldtidsansatte medarbejdere i Danmark på tidspunktet for indgivelse af ansøgning om certificering for at kunne blive certificeret, og at der som i dag skal være tale om fastansatte medarbejdere.

Der ændres ikke med forslaget på de gældende regler om inddragelse af certificering. En certificering vil således som i dag blive inddraget, hvis certificeringen er opnået ved svig, ligesom certificeringen vil blive inddraget eller nægtet forlænget, hvis betingelserne for certificeringen ikke længere er til stede. Det beror på en konkret vurdering, om en certificering skal inddrages som følge af, at betingelserne for certificeringen ikke længere er opfyldt. I afgørelsen heraf kan bl.a. lægges vægt på, om virksomheden har væsentligt under det påkrævede minimumsantal ansatte i en længere periode, jf. herved udlændingebekendtgørelsens § 22, stk. 5, nr. 3, som med en vedtagelse af lovforslaget vil blive ændret således, at ændringen i kravet til antal fuldtidsansatte afspejles. At en virksomhed kortvarigt oplever en

mindre personalenedgang, således at den ikke har 10 fuldtidsansatte, vil som udgangspunkt ikke føre til inddragelse af en certificering. Derimod vil en mere permanent personalereduktion som udgangspunkt føre til inddragelse af certificeringen. I forbindelse med en inddragelse af en certificering vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration som i dag træffe afgørelse om en karantæneperiode, hvori virksomheden ikke kan certificeres.

5. Udvidelse af positivlisten for personer med en videregående uddannelse

DA – Dansk Arbejdsgiverforening finder det væsentligt, at grundlaget for positivlisten for videregående uddannede er analytisk forankret og at positivlisten i sin struktur er forholdsvis 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.

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

FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) foreslår, at det i den nye § 9 a, stk. 2 vedrørende positivlisten præciseres, 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..."

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det af lovforslaget fremgår, at de fagligt afgrænsede a-kasser efter drøftelse med den eller de relevante arbejdsgiverorganisationer (som et supplement til den gældende positivliste) skal kunne indføre supplerende stillingsbetegnelser på positivlisten på alle videregående uddannelsesniveauer inden for den enkelte a-kasses faglige område. De fagligt afgrænsede a-kassers supplementer til positivlisten vil gælde for hele landet. Det fremgår endvidere, at de regionale arbejdsmarkedsråd (som et supplement til den gældende positivliste), hvis der er enighed i det enkelte råd, skal kunne indføre supplerende stillingsbetegnelser på positivlisten. Positivlisten vil som i dag blive offentliggjort på www.nyidanmark.dk med angivelse af, hvornår den enkelte stillingsbetegnelse vil udgå. De regionale arbejdsmarkedsråds supplerende stillingsbetegnelser til positivlisten vil kun gælde for det geografiske område (de kommuner), som er underlagt det enkelte råd. En udlænding, der meddeles opholds- og arbejdstilladelse på baggrund af en stillingsbetegnelse indført på positivlisten af et regionalt arbejdsmarkedsråd, vil kun kunne varetage arbejde for virksomheden beliggende i det pågældende område. Hvis en virksomhed har afdelinger i flere dele af landet, skal hovedarbejdsstedet således ligge i det område, der har indført stillingen på listen. Udlændingen vil dog kunne varetage arbejde for virksomheden uden for det pågældende område, f.eks. ved at deltage i mødeakti-

vitet i andre områder af Danmark og i forbindelse med udlandsrejser. Udlændingen vil efter 4 års opholdstilladelse kunne have hovedarbejdssted hos virksomheden i en anden region uden at skulle søge ny opholdstilladelse. Det er en forudsætning, at der er tale om samme stilling.

Ministeriet skal endvidere bemærke, at der med de foreslåede bestemmelser i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 1, litra b og c, ikke er tiltænkt en ændring i det uddannelseskraft, der i dag gælder for positivlisten for personer med en videregående uddannelse. Af lovforslaget fremgår det, at de fagligt afgrænsede a-kasser og de regionale arbejdsmarkedsråd skal kunne indføre supplerende stillingsbetegnelser på alle videregående uddannelsesniveauer. Begrebet "alle videregående uddannelsesniveauer" skal således forstås i overensstemmelse med den gældende positivliste for personer med en videregående uddannelse, dvs. som uddannelser på minimum bachelor- eller professionsbachelorniveau.

Der henvises til lovforslagets afsnit 2.3.2.

6. Udvidelse af jobsøgningsopholdet for udenlandske studerende

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

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 bemærker, at 3F har udarbejdet en analyse, der viser, at mange udlændinge med medbragt videregående uddannelse arbejder i stillinger på ufaglært niveau, og påpeger, at der derfor er 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 bemærker 3F, at det er 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.

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

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig tilkendegivelserne om forslaget. Ministeriet skal bemærke, at en udlænding med opholdstilladelse efter studiebekendtgørelsens § 1, stk. 1-3, samtidig gives arbejdstilladelse til beskæftigelse i indtil 20 timer ugentlig og med ret til beskæftigelse på fuld tid i månederne juni, juli og august. Hvis udlændingen finder beskæftigelse i jobsøgningsperioden,

må beskæftigelsen påbegyndes i det omfang, den er i overensstemmelse med udlændingens hidtidige arbejdstilladelse, dvs. ansættelse indtil 20 timer om ugen og fuld tid i månederne juni, juli og august. Beskæftigelse i videre omfang må ikke påbegyndes før, at der er opnået opholds- og arbejdstilladelse efter en af udlændingelovens øvrige bestemmelser om opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse, jf. herved udlændingelovens § 9 a, stk. 2. De pågældende udlændinge vil i forbindelse med en eventuel ansøgning om opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse i Danmark, der indgives under jobsøgningsopholdet, skulle leve op til de almindelige betingelser for en af udlændingelovens erhvervsordninger.

7. Udvidelse af Startup Denmark-ordningen

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

3F tilkendegiver, at de er imod forslaget, 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. 3F bemærker dog, at det er formildende, at man fastholder kvoten på 75 personer, der kan komme ind på ordningen via Startup Denmark.

Danske Universiteter finder det positivt, at udvide Startup Denmark-ordningen.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig tilkendegivelserne om forslaget. Ministeriet bemærker samtidig, at intentionen med Startup Denmark-ordningen er at tiltrække flere iværksættere med vækstpotentiale til Danmark, så der skabes øget vækst og flere gode jobmuligheder på det danske arbejdsmarked. Alle virksomheder, som etableres i Danmark gennem Startup Denmark-ordningen, skal leve op til dansk lovgivning, herunder også i forhold til arbejdsmarkedsforhold. Herudover vil der være de sædvanlige muligheder for, at iværksættere, der ikke ved virksomhedens etablering har en overenskomst, senere indgår en sådan i tråd med almindelig praksis på det danske arbejdsmarked.

Ordningen er målrettet innovative virksomheder med skaleringspotentiale. Det betyder, at udlændinge, der ønsker at drive f.eks. restauranter, kiosker og mindre import- og eksport virksomheder, ikke vil kunne søge ordningen.

Herudover er det, som det også påpeges i 3F's høringssvar, fastholdt i lovforslaget, at der er en kvote på 75 personer årligt, der kan opnå opholdstilladelse gennem Startup Denmark. Dermed øges rammen for antal iværksættere, der kan komme til Danmark ikke med lovforslaget.

8. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Landbrug & Fødevarer bemærker, at ministeriet ikke har beregnet lovforslagets administrere og erhvervsøkonomiske byrder for erhvervslivet forud for denne høring, jf. lovforslagets side 24, og at de vil forbeholde sig retten til at kommentere senere i lovprocessen, når de foreligger.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at der af lovforslaget som fremsat fremgår følgende om de økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.:

”Lovforslaget vurderes at medføre administrative konsekvenser for erhvervslivet. Konsekvenserne består i, at populationen af virksomheder, der kan certificeres til fast track-ordningen udvides fra at være virksomheder med over 20 ansatte til at være virksomheder med over 10 ansatte. Virksomheder, der søger om at komme på fast track-ordningen, skal udfylde en ansøgning indeholdende bl.a. virksomhedsoplysninger som navn og CVR-nummer samt en tro og love-erklæring. Disse konsekvenser vurderes at være under 4 mio. kr., hvorfor de ikke kvantificeres nærmere.

Lovforslaget vurderes derudover at medføre afledte positive konsekvenser for virksomheder, idet det bliver nemmere at rekruttere udenlandsk arbejdskraft.”

Der henvises til lovforslagets afsnit 4.