



AARHUS UNIVERSITET

Udlændinge- og Integrationsministeriet
International Arbejdskraft og EU-ophold
Slotholmsgade 10
1216 København K

Høringsvar fra Aarhus Universitet til lovforslag om ændring af udlændingeloven

Aarhus Universitet (AU) takker for høringmuligheden i forbindelse med lovforslag om ændring af udlændingeloven.

AU hilser generelt intentionen om styrkede muligheder for international rekruttering af arbejdskraft velkommen, herunder forslaget om at erstatte den nuværende etableringskortordning med et automatisk 3-årigt jobsøgningsophold for universitetets di-mittender og stipendiater.

AU bemærker, at forslagene må ventes at betyde væsentligt flere ansøgere til behandling hos SIRI. Universitetet opfordrer derfor til, at sagsbehandlingskapaciteten hos SIRI proaktivt udvides og berammes, således at ansøgninger efter nuværende og nye ordninger kan ske indenfor sagsbehandlingstiderne. Sker det ikke, imødeses væsentlige ulemper i forhold til at kunne ansætte og planlægge ansættelser fra 3. lande.

Universitetet bemærker, at der fra ministeriets side er fastsat en meget kort frist for at komme med bemærkninger til høringen. Henset til at området omkring international rekruttering er af stor betydning for AU, skal universitetet således opfordre til at hø-ringsfristerne fremadrettet gøre længere.

For så vidt angår de konkrete ændringsforslag, har AU desuden følgende bemærkninger:

Vedr. 2.2 Forslag om udvidelse af Fast track-ordningen

AU forudser, at en udvidelse af fast track-ordningen vil medføre et øget ressourcetræk på kontaktpersonordningen. På linje med andre store virksomheder er AU afhængige af en velfungerende kontaktpersonordning som følge af mange internationale rekrutteringer. Universiteterne oplever som konsekvens af besparelser på området i 2021, at adgangen til tilstrækkelig og rettidig hjælp vedr. SIRI's ordninger og sagsbehandling allerede er udfordret og er på den baggrund bekymrede for, om udvidelsen af fast track-ordningen yderligere vil påvirke dette i negativ retning. AU foreslår derfor, at kontaktpersonordningen differentieres efter størrelse.

AU Uddannelse

Anna Bak Maigaard
Vicedirektør for uddannelse

Dato: 21. september 2022

Direkte tlf.: 20412740
Mobiltlf.: +45 2041 2740
E-mail: annabak@au.dk
Web:
au.dk/annabak@au.dk

Journal nr.: 40-0442283
Afs. CVR-nr.: 31119103

Side 1/2





Vedr. 2.5 Forslag om udvidelse af Startup Denmark-ordningen

AU bemærker, at kvoten på maksimal tildeling af opholdstilladelser efter ordningen potentielt kan medføre en væsentlig ulempe for startups, hvis kvoten opbruges. Det vil betyde en uhensigtsmæssig pausering af startup'en frem mod åbning af kvote det følgende år. AU opfordrer derfor til, at kvoten fastsættes erfaringsbaseret

Venlig hilsen

Anna Bak Maigaard
Vicedirektør for uddannelse



Danes Worldwide

Udlændinge- og Integrationsministeriet
International Arbejdskraft og EU-ophold
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Att.: Marianne Ulrik Mertens

København, den. 19. september 2022

Svar til Udlændinge- og Integrationsministeriet vedrørende forslag til lov om ændring af udlændingeloven

Vi siger indledningsvis tak for invitationen til at afgive udtalelse om lovforslaget. Vi er glade for denne mulighed, og giver gerne høringssvar på fremtidige høringer på dette område. For vores medlemmer og os har det en stor betydning, at vi bliver hørt.

Vi ønsker at tilkendegive vores støtte til lovforslaget og hilser ændringerne velkomne.

Med venlig hilsen

Michael Bach Petersen

Udlændinge- og Integrationsministeriet
Att.: mum@uim.dk, trbr@uim.dk, IA-EU@uim.dk
Slotsholmsgade 10

1216 København K

Hørings svar om forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af aftale om styrket international rekruttering)

20. september 2022
BNY/JBP
Dok ID: 198168

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har den 14. september 2022 modtaget høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af aftale om styrket international rekruttering).

Internationale medarbejdere spiller en væsentlig rolle på det danske arbejdsmarked. Internationale medarbejdere har en stor betydning for at fastholde og udvikle arbejdspladser i Danmark. DA hilser derfor aftalen om styrket international rekruttering velkommen og anerkender, at forskellige hensyn er afstemt.

DA havde gerne set, at der var fundet et mere hensigtsmæssigt niveau for ledighedskravet, og at der i højere grad er fokus på at fjerne bureaukratiske elementer for virksomhederne.

Når den midlertidige beløbsordning, der nu er aftalt, udløber, foreslår DA, at et flertal i Folketinget sænker beløbsgrænsen permanent til 360.000 kr. årligt. Det vil skabe en enkel adgang til flere internationale medarbejdere.

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 ingen betydning for betaling af skat i Danmark, men de medfører betydeligt administrativt besvær for virksomhederne og deres medarbejdere.

DA anerkender, at der fra myndighedernes side bliver gjort et stort stykke arbejde for at nedbringe sagsbehandlingstiderne hos SIRI. Det har betydning, at ventetiden på en opholds- og arbejdstilladelse i dag er betydeligt kortere end for blot få måneder siden. Virksomhederne oplever dog fortsat lange ventetider på nogle ordninger. DA opfordrer derfor til, at der politisk og fra myndigheders side er vedvarende fokus på at sikre korte

Vester Voldgade 113
1552 København V
Tlf.: 33 38 90 00
CVR 16834017
da@da.dk
da.dk

sagsbehandlingstider og effektive sagsgange. Det kan eksempelvis ske ved at indføre et mere brugervenligt it-system for servicering af virksomhederne, så de fx selv kan følge med i deres sager og derved kan aflaste SIRI's telefonbetjening.

Endelig mener DA, at positivlisten for faglærte skal være mere velfungerende, f.eks. ved at også nystartede virksomheder og vikarbureauer kan gøre brug af ordningen med positivlisten for faglærte.

DA finder det fornuftigt at fastsætte en varighed for opholdstilladelser efter den midlertidige ordning til indledningsvist 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 beløbsgrænse for den midlertidige ordning, så længe ansættelsesforholdet består.

Udvidelse af fast track-ordningen

DA kan tilslutte sig forslaget om at sænke kravet for antal ansatte for fast track-ordningen fra de nuværende 20 ansatte til 10 ansatte.

Automatisk jobsøgningsophold til dimittender

DA bakker op om et automatisk jobsøgningsophold til internationale dimittender, der afslutter en dansk bachelor-, professionsbachelor-, kandidat- eller ph.d.-uddannelse. Det sender et klart signal til internationale studerende om, at vi gerne vil have dem til at blive. Det vil samtidig forbedre muligheden for, at kompetente internationale medarbejdere bliver fastholdt i Danmark.

Udvidelse af positivlisten for personer med videregående uddannelse

Det er væsentligt, at grundlaget for positivlisten for videregående uddannede er analytisk forankret, og at positivlisten i sin struktur er forholdsvis stabil. Så har virksomheder 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.

Forslaget om at give fagligt afgrænsede a-kasser og de regionale arbejdsmarkedsråd mulighed for at foreslå supplerende stillingsbetegnelser til positivlisten kan udvide positivlisten og dermed øge virksomhedernes rekrutteringsmuligheder.

Forslaget indebærer dog, at der vil være op til 8 supplerende positivlister, hvilket øger kompleksiteten af en i forvejen meget kompleks og administrativ svær lovgivning. DA havde derfor gerne set en mere generel udvidelse af begge positivlister.



Udvidelse af Startup Denmark-ordningen

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

Med venlig hilsen

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Birgitte Nymark

Chefkonsulent



Udlændinge- og Integrationsministeriet

Høringssvar fra Danske Regioner

03. feb 2023

Udlændinge- og
Integrationsministeriet

International Arbejdskraft og EU-ophold

Slotsholmsgade 10
1216 København K

Tel. 61 98 40 00
Mail. uim@uim.dk
Web. www.uim.dk

CVR-nr. 36977191

Sagsbehandler
Marianne Ulrik Mertens

Sagsnr: 2022 - 10601

Brevdato	20-09-2022
Afsender	Marianne Ulrik Mertens (Sagsbehandler, International Arbejdskraft og EU-ophold)
Modtagere	Sharon O'Carroll Khan (Sagsbehandler, Opholdsafdeling)
Identifikationsnummer	2089481
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Marianne Ulrik Mertens
Vedlagte dokumenter	VS Høringssvar, sagsnr. 2022-10601
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	03. feb 2023

Til: Sharon O'Carroll Khan (shkh@uim.dk)
Cc: Trine Buhr Rübner-Petersen (trbr@uim.dk)
Fra: Marianne Ulrik Mertens (mum@uim.dk)
Titel: VS: Høringssvar, sagsnr. 2022-10601
Sendt: 20-09-2022 10:59

Kære Sharon

Til journalisering.

Mange tak.

Mvh Marianne

Fra: Malene Bett Vestergaard Sørensen <mvs@regioner.dk>
Sendt: 20. september 2022 10:07
Til: Marianne Ulrik Mertens <mum@uim.dk>; Trine Buhr Rübner-Petersen <trbr@uim.dk>; UIM International Arbejdskraft og EU-ophold <IA-EU@uim.dk>
Emne: Høringssvar, sagsnr. 2022-10601

Vedr.: Sags nr. 2022-10601

Udlændinge- og Integrationsministeriet har den 13. september 2022 sendt forslag til lov om ændring af udlændingeloven i høring, forslaget omhandler udmøntning af den politiske aftale om "Styrket international rekruttering" fra juni måned 2022.

Der er tale om tiltag til styrkelse af den internationale rekruttering, herunder en treårig nedsættelse af beløbsgrænsen og en udvidelse af fast track ordningen.

Danske Regioner bemærker, at der ift. sundhedsfagligt personale er behov for, at sagsbehandlingstiden for autorisationer til sundhedspersonale fra tredjelande nedbringes, og at der bør være et særligt fast track for de faggrupper, hvor der ses det største behov for arbejdskraft på sundhedsområdet. Der henvises til Danske Regioners plan for kortere ventelister, <https://www.regioner.dk/media/22440/plan-for-kortere-ventelister.pdf>.

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

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

20. september 2022

Høringsvar vedr. forslag til lov om ændring af udlændingeloven

International Community/Erhverv Aarhus har med stor interesse læst forslaget til lov om at ændring af udlændingeloven, da det vedrører et særdeles vigtigt behov for erhvervslivet i øjeblikket, nemlig muligheden for nemmere at kunne rekruttere kvalificeret international arbejdskraft.

Erhvervslivet er i hård konkurrence om internationale kompetencer, og det er nødvendigt med et højt ambitionsniveau og handlekraft, hvis Aarhusregionens og landets virksomheder skal være i stand til tiltrække og fastholde de dygtigste internationale medarbejdere. Samtidig mangler Erhvervslivet i den grad arbejdskraft og det koster kæmpe beløb i tabt omsætning.

Derfor kan vi kun kvittere for at det er et bredt forslag med væsentlige ændringer, som kommer erhvervslivet til gode – og det indeholder flere tiltag, som vi og andre erhvervsorganisationer længe har efterlyst.

Vi glæder os især over, at den internationale rekruttering styrkes ved at nedsætte beløbsgrænsen til 375.000 kr. fra 448.000 kr. fra 1. december 2022. Det vil så vise sig, om aftalen bør forlænges eller forbedres efter de tre år, som aftalen løber.

Samtidig er det positivt, at fast track-ordningen udvides, så kravet til antallet af fuldtidsansatte nedsættes fra mindst 20 til mindst 10 fuldtidsansatte medarbejdere. Dermed kan flere virksomheder benytte sig af ordningen.

Det er også positivt at udenlandske dimittender automatisk får et jobsøgningophold, så flere kan komme ud i dansk erhvervsliv efter endt uddannelse. Det sender samtidig et signal om, at vi rigtig gerne vil have dem til at blive, frem for at de rejser ud af landet, lige så snart de er færdiguddannede.

Endelig er det stort fremskridt, at positivlisten udvides med flere stillingsbetegnelser, og vi kan kun opfordre til at den løbende revideres, såfremt erhvervslivets behov ikke tilgodeses af listen. Afslutningsvis bliver det spændende at følge om udvidelsen af Startup Denmark ordningen betyder, at flere udenlandske virksomheder rykker til Danmark.

Samlet set er der fuld opbakning til forslaget fra International Community/Erhverv Aarhus.

Nærværende henvendelse er udarbejdet af International Community/Erhverv Aarhus, som er en interesseorganisation med rod i Aarhus og Aarhusregionen. Erhverv Aarhus har ca. 500 medlemsvirksomheder, mens International Communitys Executive Committee består af Grundfos, IFF, Vestas, Aarhus Universitet, VisitAarhus, Aarhus Kommune og Erhverv Aarhus. International Community har til formål at gøre det nemmere for erhvervslivet at tiltrække, modtage og fastholde kvalificeret international arbejdskraft.

Med venlig hilsen

Daniela Trifiletti
Head of Internationalization, International Community

Poul Dalsgaard
Direktør, Erhverv Aarhus

Udlændinge- og integrationsministeriet
Att: Marianne Ulrik Mertens mum@uim.dk
trbr@uim.dk
IAEU@uim.dk

Sagsnr. 22-2813
Vores ref. EKH/nvd
Deres ref

Den 20. september 2022

Bemærkninger til høring vedr. forslag til lov om ændring af udlændingeloven

FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation takker for muligheden for at afgive høringssvar til lovforslaget om udmøntning af aftale om styrket international rekruttering.

FH er overordnet set enig i, at det er vigtigt, at Danmark har en tilstrækkelig og kvalificeret arbejdsstyrke. Men FH er kritiske over for forslaget om at sænke beløbsgrænsen.

For det første mener vi, at der allerede er gode muligheder for at rekruttere udenlandske arbejdstagere via blandt andet den nuværende beløbsordning og positivlisterne. For det andet mener vi, at opsvinget skal bruges til at få flere med på arbejdsmarkedet, herunder ledige, mennesker med handicap og unge på kanten af arbejdsmarkedet samt at virksomhederne skal løfte deres uddannelsesmæssige ansvar.

Sænkningen af beløbsgrænsen vil uden tvivl medføre en stigning i antallet af udenlandske arbejdstagere, der kommer til Danmark, og flere faglærte og ufaglærte vil blive udsat for lønpres fra udenlandske arbejdstagere, da lønniveauerne i Danmark generelt ligger over den nye midlertidige beløbsgrænse.

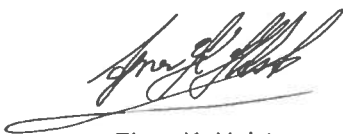
FH mener derfor, at det vil stille endnu større krav til kontrolindsatserne med social dumping, hvorfor kontrollen med løn- og ansættelsesforhold for udenlandske arbejdstagere på beløbsordningen og de andre erhvervsordninger bør styrkes.

Når det er sagt, er det fornuftigt, at den midlertidige sænkelse af beløbsgrænsen er betinget af, at de seneste tre måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed i gennemsnit ikke overstiger 3,75 pct., at der sættes et loft over antallet af personer, der kan benytte ordningen samt at der stilles krav om, at virksomhederne forud for en ansættelse efter ordningen skal have slået stillingen op på Jobnet og EURES-portalene i mindst to uger.

FH anerkender endvidere, at der i bemærkningerne til lovtæksten fremhæves, at partierne bag aftalen forventer, at virksomhederne er sig deres ansvar bevist i forhold til at understøtte, at seniorer kan blive på arbejdsmarkedet, at personer med handicap får mulighed for at komme i beskæftigelse samt øger antallet af lærepladser i de kommende år, og dermed også understøtter kvalificeret arbejdskraft fremover.

Spørgsmålet er, i hvilket omfang virksomhederne vil leve op til de gode hensigter. FH opfordrer derfor til, at udviklingen heraf følges tæt. Derudover skal der fortsat sikres et stærkt fokus på at få flere ledige, mennesker med handicap, unge mv. i arbejde.

Med venlig hilsen



Ejner K. Holst.

Udlændinge- og Integrationsministeriet
mum@uim.dk, trbr@uim.dk og IAEU@uim.dk.

Høringsvar vedr. forslag til ændring af udlændingeloven (Udmøntning af aftale om styrket international rekruttering)

19. september 2022

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) takker for høringen. Aktuelt er manglen på arbejdskraft stor og tyder på at fortsætte de kommende år. Manglen på arbejdskraft udfordrer medarbejderne, den offentlige sektor og erhvervslivet, herunder betyder de manglende kompetencer, at det bliver sværere at komme i mål med den grønne omstilling. Gode rammevilkår for rekruttering og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft er derfor helt centralt for at reducere manglen på arbejdskraft.

FA mener derfor, at det er positivt, at lovforslaget bidrager til at sikre bedre rammevilkår for udenlandsk arbejdskraft. Det vil vi gerne kvittere overfor regeringen og aftaleparterne bag aftalen *Styrket international rekruttering*. Vi ser særligt positivt på, at de udenlandske studerende meddeles et automatisk jobsøgningsophold på tre år. Vi ser dette initiativ som et skridt på vejen mod, at vi som samfund bliver bedre til at fastholde de udenlandske studerende i Danmark efter endt uddannelse. I dag er andelen af udenlandske studerende, som fortsætter på det danske arbejdsmarked efter endt uddannelse, forholdsvis lav. En bedre fastholdelse vil øge Danmarks kompetenceniveau, velstand og velfærd, og vi håber derfor, at regeringen vil fortsætte med at forbedre fastholdelsen af udenlandske studerende efter endt uddannelse.

Med venlig hilsen

Mads Borregaard
Cheføkonom



Udlændinge- og Integrationsministeriet

Høringssvar fra Færøernes Landsstyre

03. feb 2023

Udlændinge- og Integrationsministeriet

International Arbejdskraft og EU-ophold

Slotsholmsgade 10
1216 København K

Tel. 61 98 40 00
Mail. uim@uim.dk
Web. www.uim.dk

CVR-nr. 36977191

Sagsbehandler
Marianne Ulrik Mertens

Sagsnr: 2022 - 10601

Brevdato 16-09-2022
Afsender Trine Buhr Rübner-Petersen (Sagsbehandler, International Arbejdskraft og EU-ophold)
Modtagere Sharon O'Carroll Khan (Sagsbehandler, Opholdsafdeling)
Identifikationsnummer 2087105
Versionsnummer 1
Ansvarlig Marianne Ulrik Mertens
Vedlagte dokumenter VS Høringssvar fra Færøernes Landsstyre Ekstern høring af lovforslag om ændring af udlændingeloven (UIM Id 2058179)
Høringsliste - Styrket international rekruttering 160822
Lovforslag - Styrket international rekruttering
Høringsbrev - Styrket international rekruttering
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)
Udskrevet 03. feb 2023

Til: Sharon O'Carroll Khan (shkh@uim.dk)
Fra: Trine Buhr Rübner-Petersen (trbr@uim.dk)
Titel: VS: Høringssvar fra Færøernes Landsstyre: Ekstern høring af lovforslag om ændring af udlændingeloven
E-mailtitel: VS: Høringssvar fra Færøernes Landsstyre: Ekstern høring af lovforslag om ændring af udlændingeloven (UIM Id: 2058179)
Sendt: 16-09-2022 15:26
Bilag: Høringsliste - Styrket international rekruttering 160822.pdf; Lovforslag - Styrket international rekruttering.pdf; Høringsbrev - Styrket international rekruttering.pdf;

Kære Sharon,

Vil du journalisere denne?

På forhånd tak for hjælpen 😊

Mvh Trine

Fra: Nella Festirstein <nellaf@tinganes.fo>

Sendt: 16. september 2022 13:51

Til: Marianne Ulrik Mertens <mum@uim.dk>; Trine Buhr Rübner-Petersen <trbr@uim.dk>; UIM International Arbejdskraft og EU-ophold <IA-EU@uim.dk>

Cc: VMR-Journal <uvmr-journal@uvmr.fo>; Rigsombuddet <ro@fo.stm.dk>

Emne: Høringssvar fra Færøernes Landsstyre: Ekstern høring af lovforslag om ændring af udlændingeloven (UIM Id: 2058179)

Til Udlændinge- og Integrationsministeriet, International arbejdskraft og EU-Ophold

Færøernes Landsstyre har fået tilsendt i høring "*Forslag til Lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af aftale om styrket international rekruttering.)*".

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: 13. september 2022 14:24

Til: Advokatrådet (Advokatsamfundet) <samfund@advokatsamfundet.dk>; Akademikernes Centralorganisation <ac@ac.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 <danesh@danesh.dk>; Danmarks Biblioteksforening <db@db.dk>; Danske Rederier <info@danishshipping.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>; Dansk Metal <metal@danskmetal.dk>; Mille Rode , Dansk PEN <pen@pen.dk>; Dansk Socialrådgiverforening <ds@socialrdg.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>; Folkehøjskolernes Forening i Danmark <kontor@ffd.dk>; Advokat Jytte Lindgård <jl@nhglaw.dk>; Journalin hjå LMS <journalin@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>; Indvandrerådgivningen <postmaster@indvandrerraadgivningen.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>; 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 lovforslag om ændring af udlændingeloven (UIM Id: 2058179)

Udlændinge- og Integrationsministeriet fremsender hermed forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af aftale om styrket international rekruttering).

Ministeriet skal anmode om at modtage eventuelle bemærkninger til lovforslaget senest **tirsdag den 20. september 2022 kl. 14.00.**

Bemærkninger bedes sendt i word-format til mum@uim.dk, trbr@uim.dk og IA-EU@uim.dk.

På vegne af International Arbejdskraft og EU-Ophold.

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

København 19. september 2022

Hørings svar: Lov om ændring af udlændingeloven (udmøntning af aftale om styrket international rekruttering)

HK Handel og HK Privat skal hermed takke for høringen. Herunder er kommentarer til lovforslaget anført emnevist med en indledende overskrift. I de sidste afsnit ses en række påpegninger af forhold som SIRI og lovgiver bør få rettet op på i lovgivningen og praksis i den forbindelse.

Nedsættelse af beløbsgrænsen skaber forskelsbehandling og løndumping

I forslagets punkt 7 (§ 9 stk. 2, side 1) foreslås at nedsætte beløbsgrænsen ved rekruttering af udenlandsk arbejdskraft fra lande udenfor EU. Forslaget er af flere årsager uforståeligt, idet at en nedsættelse af beløbet vil betyde et en række negative konsekvenser for danske lønmodtagere. Beløbet nedsættes fra 450.000 kr. årligt (37.500 kr. månedligt) til 375.000 kr. årligt (31.250 kr. månedligt). I forvejen er beløbsgrænsen løn langt under hvad mange af de meget efterspurgte IT-folk, som udgør en stor del af de der anvender beløbsordningen, får i løn. Gennemsnitslønnen på IT-området for IT-jobs er således 54.983 kr. månedligt ifølge Dansk Arbejdsgiverforenings lønstatistik, 2. kvartal 2022. Aflønnes fx IT-folk kun med beløbsgrænsens mindsteløn, vil der allerede i dag ske en massiv løndumping. Sættes beløbsgrænsen med forslaget endnu længere ned, vil det derudover berøre rigtig mange helt almindelige danske lønmodtagere. Fx tjener en lageransat på HK Handels område gennemsnitligt 29.812 kr. (og med feriepenge 33.538 kr.). Med forslaget om en nedsat beløbsgrænse til 31.250 kr. månedligt, vil man fremover kunne ansætte lagerarbejdere fra hele verden til en løn på 27.778 kr. månedligt. Selve lønnen i lovforslaget kan nemlig også indeholde feriepenge for at nå beløbsgrænsen. Det virker forkert, at man fremover vil give adgang til helt almindelige jobs på det danske arbejdsmarked for lønmodtagere uden for EU.

Det virker i øvrigt kontraintuitivt, at man for at tiltrække en bestemt, kompetent eller talentfuld arbejdskraft eller hvad den ellers benævnes som, mener, at det kan gøres ved at sætte lønnen ned. Al forskning og almindelig fornuft tilsiger, at man for at kunne rekruttere, er nødt til at gøre vilkårene herunder lønnen bedre. Ingen mener almindeligvis at et lavere lønniveau i højere grad, fx vil kunne tiltrække topdirektører til store danske virksomheder. Og samme mekanisme gælder for den dygtigste og mest talentfulde udenlandsk arbejdskraft, der løser avancerede opgaver. Der er derfor kun ét sigte med nedsættelsen af beløbsgrænsens løngrænse, og det er at betale mindre i løn, end hvad man ellers skulle, og kun til gavn for den enkelte virksomhedsejeres indtjening.

Sænkning af antallet på fuldtidsansatte i certificerede virksomheder ikke ansvarlig

Grænsen for hvilken størrelse virksomheder som kan gøre brug af certificering, og derved undgå kontrol af om løn- og vilkår er sædvanlige foreslås i punkt 17 (§ 9 a, stk. 18, nr. 3, side 2) ændret fra 20 til 10 fuldtidsansatte. I forvejen er det tvivlsomt om virksomheden med kun 20 fuldtidsansatte har professionel viden og kapacitet evt. via organisering i en arbejdsgiverforening til at kunne håndtere udenlandske ansattes forhold på betryggende vis. Dette har hidtil været begrundelsen for ikke at nedsætte størrelsen af virksomheder, der kan gøre brug af ordningen. Med nedsættelsen vil de pågældende udlændinge ikke mere kunne forudsætte, at de får alle rettigheder på et niveau, som svarer til danske medarbejdere. Dette også som følge af at der ikke er en grænse for hvor mange udlændinge, der kan ansættes i den enkelte virksomhed. Der kan hermed blive tale om virksomheder som kun består af udlændinge. Og derved skabe en uønsket opdeling af arbejdsmarkedet med virksomheder overvejende med danske arbejdstagere og et arbejdsmarked overvejende med udenlandske lønmodtagere.

Tildeling af certificeringer på tynd baggrund skader udlændinges rettigheder

I forvejen er der i den gældende ret en særdeles kritisabel, usaglig og ubalanceret forudsætning knyttet til tildeling af certificeringer (afsnit 2.2.1. "Gældende ret", side 17, nederst, i bemærkninger til lovforslaget). Her overlades det virksomhederne selv med en såkaldt "tro-og-love"-erklæring at afgøre, om ansættelsen sker på sædvanlige vilkår. Et forhold som ellers kun afgøres af arbejdsmarkedets parter. Her er tildelt en helt ensidig bemyndigelse til virksomhederne af et forhold, hvor de pågældende virksomheder har en egeninteresse i at slippe så billigt som muligt i aflønning af den pågældende udenlandske arbejdskraft. Og i øvrigt i et afhængighedsforhold til virksomheden hvor de udenlandske arbejdstagere ikke kan forudsættes at turde gøre brug af de fx medlemskab af fagforeninger.

SIRI's praksis skaber omgåelse af overenskomster imod lovens ordlyd og hensigt

SIRI's praksis om hvilke jobs som er overenskomstdækket, er desuden misforstået og fejlagtig. SIRI tolker dækningsområdet i den private sektor som om, at det var lig med forholdene i den offentlige sektor. I den offentlige sektor er mange dækningsområder defineret ved uddannelse. Dette er imidlertid ikke tilfældet i den private sektor, hvor det overvejende er arbejdets art, som er afgørende for, om der er dækning af en overenskomst. Helt konkret mener SIRI således at fordi en udenlandsk arbejdstager har titel af ingeniør, at vedkommende derved pr. automatik falder udenfor en overenskomst. Titlen som ingeniør er dog ikke en beskyttet titel, og i visse dele af verden tildeles titlen desuden til grupper, som herhjemme tituleres som håndværkere eller teknikere. I visse af de private overenskomster udfører ingeniører dertil – hvis der ellers er tale om ingeniører – imidlertid heller ikke ingeniørarbejde, men IT-arbejde, typisk hvis de pågældende er er ansat på en IT-virksomhed. Det betyder, at udenlandsk arbejdskraft som kunne være dækket af en overenskomst, fx HK Privats landsdækkende IT-overenskomst med Dansk Erhverv (Note 1), og derfor i SIRI's sagsbehandling burde håndteres derefter, ikke får rettigheder i henhold til lovens ordlyd og hensigt. Og derved sker også en undergravning af overenskomsternes bestemmelser om hvilke persongruppe, som de omfatter.

Udlændinges arbejdstid bør også kontrolleres, er afgørende for den faktiske løn

En udbredt omgængelsesmetode i en række sager om social dumping har været at betale en almindelig løn, men til gengæld lade de pågældende udlændinge arbejde mere, end lønnen var forudsat for. Fx at afkræve 50-60 timers arbejde i stedet for 37 timer. Med så mange timer, er den faktiske timeløn langt under sædvanligt niveau, hvorved der tydeligvis er tale om løndumping. Som kontrollen udøves nu, sikres det imidlertid ikke at arbejdstiden indgår som et forhold i en vurdering. Og det også selvom dette er særdeles afgørende, og noget som fx på IT-området ville kunne tjekkes via opkoblinger til mobiltelefoner, pc-netværk og andre elektroniske adgangsmekanismer. De anvendte lønninger som lægges til grund for om en løn er sædvanlig baseres på lønstatistik, hvor lønningerne udgøres af en arbejdstid, som er 37 timer. Det følger heraf, at man ikke blot kan afgøre om en løn er sædvanlig ved at se på selve pengelønnen, men også er nødt til at inddrage hvor lang tid, som der er arbejdet. Arbejdstid bør derfor som en selvfølge indgå i vurderingen og kontrollen af om der er tale om sædvanlige løn og vilkår.

En dansk bankkonto sikrer, at lønnen går til de rette og kan udgøre kontrolredskab for SIRI og SKAT

Den udmærkede indførelse af krav om en dansk bankkonto til udenlandsk arbejdskraft fra lande udenfor EU, sikrer de enkelte udlændinge, at kun den udenlandske lønmodtager selv modtager den løn, som de er berettiget til. Der er derved ikke tale om, at mellemhandlere eller arbejdsgiveren (som godt kan udenlandsk fx ved midlertidige udstationeringer) uberettigede modtager lønnen på deres konti, og fratrækker hvad de synes er rimeligt. Måske er der tale om en selvfølge for danske arbejdstagere, men er ikke noget, som man alle steder i verden kan regne med. Bankkontoen er jo den enkeltes lønmodtageres egen i juridisk forstand. Imidlertid mangler visse af myndighederne åbenbart en hjemmel til at kunne bruge dette krav til også kunne kontrollere fx skattebetaling. Ved at tilvejebringe hjemlen kan det danske samfund sørge for at der i alle henseender sker en reel ligestilling af udenlandsk og dansk arbejdskraft, og at der ikke sker en skævvridning med hensyn til samfundsbidrag. Det skal hermed foreslås, at krav om en national bankkonto gøres til en krav, som alle EU-lande kan stille til vandrende arbejdskraft for at sikre, at lønnen tilfalder den rigtige part.

Folketinget bør få undersøgt det faktiske samfundsbidrag fra udenlandsk arbejdskraft

I argumentationen for udenlandsk arbejdskraft gavnlige effekter indgår ofte, at denne gruppe ubetinget kun bidrager til det danske samfund. Os bekendt er det ikke undersøgt hvad udenlandsk arbejdskraft rent faktisk bidrager med i betalt skat. Der er dog givetvis udarbejdet stiliseret modelstudier af, hvad udenlandsk arbejdskraft bidrager med, hvis denne gruppe betaler fuld skat. Sagen er imidlertid, at udenlandsk arbejdskraft her i landet i visse tilfælde kan fastholde deres udenlandske skattebetaling op til 6 måneder.

Den udenlandske arbejdskraft er her dertil overvejende midlertidigt (evt. suppleret med pendling over en periode). Der er derved ikke tale om permanent indvandring. Så det kan ikke forudsættes, at skattebetaling i alle tilfælde finder sted. Et vigtigt aspekt er med henblik på skattebetalingen er tillige, hvad den udenlandske arbejdskraft kunne bidrage med, hvis den betalte lige så meget i skat som tilsvarende danske lønmodtagere i samme jobs. I og med at udenlandsk arbejdskraft aflønnes med lavere lønninger end herboende arbejdskraft, vil det alt andet lige betyde lavere skatteindtægter, end der ellers kunne være tale om. Andre omkostning i form af direkte træk på offentlige ydelser bør også indgå. Endelig kommer det forhold, at udenlandsk arbejdskraft i kraft af lavere løn fortrænger herboende arbejdskraft, som i stedet - og helt berettiget - modtager overførselsindkomster. De økonomiske omkostninger som følge heraf er os bekendt heller ikke medtaget i en samlet opgørelse af samfundsbidraget.

Med venlig hilsen

Stephan Agger

Morten Skov

HK Handel

HK Privat

Note 1 - HK Privats landsdækkende IT-overenskomst med Dansk Erhverv kan findes på:

- https://www.hk.dk/raadogstoette/vaerktoejer/overenskomster/privat/12000/11951_dansk-erhverv-it-overenskomsten
- <https://www.danskerhverv.dk/siteassets/mediafolder/dokumenter/2020-overenskomster/it-overenskomst-2020-23.pdf>

Udlændinge og Integrationsministeriet
Slotholmsgade 10
1216 København K

Sendt elektronisk:
mum@uim.dk
trbr@uim.dk
ia-eu@uim.dk

3. februar 2023

Hotel • Restaurant
& Turisterhvervet

Vodroffsvej 32
1900 Frederiksberg C

Tel. +45 35 24 80 80
Fax +45 35 24 80 88

www.horesta.dk
horesta@horesta.dk

Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven

Horesta har modtaget det ovennævnte materiale i høring, og takker indledningsvist for muligheden for at fremsætte bemærkninger.

Horesta bifalder overordnet set retningen og formålet med det fremsatte lovforslag, som vi derfor indstiller til vedtagelse med de nedenstående bemærkninger.

Ad sæsonkorrigeret ledighed

Det fremgår af lovforslaget, at der ikke kan meddeles nye opholdstilladelser såfremt de seneste tre måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed overstiger 3,75%.

Horesta anerkender behovet og baggrunden for denne sikringsmekanisme, men finder det betænkeligt, at tallet udtrykkes som et nationalt bruttotal. Det medfører, at enkelte brancher, som fortsat har et rekrutteringsbehov, som er forudsætningen for hele den midlertidige lempelse, vil være afskåret fra at anvende ordningen på baggrund af nationale bruttotal, som potentielt kan være stærkt afvigende relativt til den enkelte branche.

Horesta skal derfor stille i forslag, at alene de brancher der konkret overstiger tærsklen, afskæres fra at benytte ordningen. Alternativt at grænsen fastholdes som en nationalt bruttotal, men at specifikke brancher, som har en lavere ledighed, undtages. Virkningen er så vidt ses den samme, men den sidste model vil formentligt være lettere at administrere.

Ad forudgående opslag på Jobnet og EURES-portalen

Horesta undrer sig over behovet for denne betingelse, som da heller ikke fremgår af den eksisterende ordning, som med lovforslaget alene lempes en smule i en midlertidig periode. Denne midlertidige mindre lempelse bør ikke afstedkomme nye grundlæggende betingelser, som der ikke er fundet behov for i hovedloven.

Det må have en stærk formodning for sig, at virksomheder, som anvender denne ordning, er båret af den samme motivation som lovforslaget bygger

cvr.nr. 17 01 48 11

på. Disse virksomheder vil derfor af sig selv udfolde alle rimelige bestræbelser på at rekruttere indenlandsk, henset til hastigheden og det administrative arbejde forbundet med udenlandsk rekruttering. Virksomheden har ikke noget selvstændigt formål med at rekruttere udenlandsk, hvis det samme formål kan nås ved hurtigere og mindre administrativ tung indenlandsk rekruttering.

Hotel • Restaurant
& Turisterhvervet

Virksomheder, som anvender ordningen direkte, uden forudgående indenlandsk rekruttering, vil gøre det på et overvejet og erfaringsbaseret grundlag, under inddragelse af de samme relevante hensyn, som denne begrænsning skal imødekomme. Der synes ikke at være noget relevant formål med at udlægge dette benspænd for disse virksomheder, og i øvrigt besværliggøre ordningen med administration af en kontrolmekanisme.

Vodroffsvej 32
1900 Frederiksberg C

Tel. +45 35 24 80 80
Fax +45 35 24 80 38

www.horesta.dk
horesta@horesta.dk

cvr.nr. 17 01 48 11

Øvrige overvejelser

Horesta skal stille i forslag, at anledningen anvendes til at tydeliggøre en klar hjemmel til, for den relevante sagsbehandlende myndighed, at dispensere for objektive krav i tilfælde, hvor særligt undskyldelige momenter kan begrunde det.

Som konkret eksempel kan nævnes en sag om forlængelse af opholdstilladelse efter beløbsordningen som blev nægtet, med den begrundelse at udlændingen helt bagatelagtigt ikke havde overholdt beløbsgrænsen. Den manglende overholdelse skyldes, at udlændingen i den allerførste del af sit ophold havde haft et kortere sygdomsforløb, på et tidspunkt hvor medarbejderen ikke havde optjent sygedagpengen efter hverken det offentlige eller private beskæftigelseskrav. Der manglede således indtægt i de første 4% af opholdet. De sidste 96% er beløbsgrænsen overholdt til fulde, hvorfor det kan lægges til grund, at medarbejderen også ville være i stand til det under en forlængelsesperiode, og derfor ville kunne bidrage aktivt til det danske samfund i almindelighed, og bidrage til at afhjælpe mangel på arbejdskraft i en ramt branche i særdeleshed, helt i tråd med baggrunden og formålet med dette lovforslag.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har indtaget det standpunkt, at beløbsbetingelsen i alle tilfælde er ufravigelig. Det synes ikke at være korrekt allerede af den årsag, at styrelsen på www.nyidanmark.dk anerkender, at beløbsbetingelsen kan fraviges i perioder med barseldagpenge.

De facto virkningen af styrelsens standpunkt bliver således et administrativt fastsat forbud mod sygdom, idet eneste imødegåelsesmulighed vil være fravigelse af overenskomstens almindelige ordninger for sygebetaling, potentielt i strid med betingelsen om sædvanlige ansættelsesvilkår, alternativt at der indlægges en lønmæssig buffer til imødegåelse af sygdom udover overenskomsten og den offentligretlige regulerings dækningsområder, potentielt i strid med betingelsen om sædvanlige lønvilkår. Det er oplagt usagligt.

Horesta er af den opfattelse, at den nødvendige hjemmel formentligt allerede eksisterer. Det følger således af forarbejderne i forbindelse med

den oprindelige indførelse af beløbsordningen i 2007 ved LSF 93 af 29/11/2006 indledningsvist, at formålet med ordningen er, at styrke Danmarks muligheder for at tiltrække højtuddannet arbejdskraft. Der ses ikke umiddelbart at være forarbejder af væsentlig fortolkningsbetydning i forbindelse med de senere affatninger af beløbsordningen, hvorfor de oprindelige forarbejder må tillægges en vis vægt.

Hotel • Restaurant
& Turisterhvervet

I lovforslagets punkt 4.2.1 præciseres det, at det bærende hensyn er, at løn og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter danske forhold. Videre anføres under punkt 4.2.1 at:

Vodroffsvej 32
1900 Frederiksberg C

Tel. +45 35 24 80 80
Fax +45 35 24 80 88

www.horesta.dk
horesta@horesta.dk

"Opholdstilladelse meddeles for 1 år ad gangen, og Udlændingesservice vil i forbindelse med ansøgning om forlængelse af en opholdstilladelse hos skattemyndighederne kontrollere, at udlændingen i det forløbne år har oppebåret en løn på mindst 450.000 kr. I modsat fald vil grundlaget for opholdstilladelsen ikke være til stede, og opholdstilladelsen **vil kunne** nægtes forlænget." (min fremhævelse)

cvr.nr. 17 01 48 11

Formuleringen "... og opholdstilladelsen vil kunne nægtes forlænget." antyder, at det har været hensigten af give styrelsen en diskretionær beføjelse til at kunne meddele tilladelse også i tilfælde, hvor betingelsen ikke er opfyldt, navnlig når årsagen er undskyldelig. Alternativt ville motivformuleringen være "...vil skulle"

Horesta skal derfor stille i forslag, at denne beføjelse præciseres. Dels i forhold til førstegangstilladelse, løbende stikprøvekontroller samt ved vurdering af forlængelsesansøgninger.

Med venlig hilsen
Horesta



Jesper S. Juhlin
Advokat
jej@horesta.dk - 35248074



Udlændinge- og Integrationsministeriet

Svar til Arbejdsgiverforeningen KA om høring

03. feb 2023

Udlændinge- og
Integrationsministeriet

International Arbejdskraft og EU-ophold

Slotsholmsgade 10
1216 København K

Tel. 61 98 40 00
Mail. uim@uim.dk
Web. www.uim.dk

CVR-nr. 36977191

Sagsbehandler
Marianne Ulrik Mertens

Sagsnr: 2022 - 10601

Brevdato	22-09-2022
Afsender	Marianne Ulrik Mertens (Sagsbehandler, International Arbejdskraft og EU-ophold)
Modtagere	Sharon O'Carroll Khan (Sagsbehandler, Opholdsafdeling)
Identifikationsnummer	2092431
Versionsnummer	1
Ansvarlig	Marianne Ulrik Mertens
Vedlagte dokumenter	VS lovudkast om styrket international rekruttering
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)	
Udskrevet	03. feb 2023

Til: Sharon O'Carroll Khan (shkh@uim.dk)
Cc: Trine Buhr Rübner-Petersen (trbr@uim.dk)
Fra: Marianne Ulrik Mertens (mum@uim.dk)
Titel: VS: lovudkast om styrket international rekruttering
Sendt: 22-09-2022 12:25

Kære Sharon

Vil du også journalisere denne?

Mange tak.

Mvh Marianne

Fra: Marianne Ulrik Mertens
Sendt: 22. september 2022 12:00
Til: 'Jens Jul Jacobsen' <jens@ka.dk>; Trine Buhr Rübner-Petersen <trbr@uim.dk>
Emne: SV: lovudkast om styrket international rekruttering

Kære Jens

Det er rigtig fint, at du skriver. Vi finder det tidligere fremsendte høringssvar frem og lader det indgå i den videre behandling af lovforslaget.

Mvh Marianne

PS Jeg har uden held forsøgt at træffe dig nogle gange både mandag, tirsdag og onsdag. Du må endelig slå på tråden, hvis der er andet vi skal drøfte.

Med venlig hilsen

Marianne Ulrik Mertens
Souschef
Kontoret for International Arbejdskraft og EU-ophold
Direkte telefon: +45 6198 3473
E-mail: mum@uim.dk

Udlændinge- og Integrationsministeriet
Departementet
Slotsholmsgade 10
DK-1216 København K
Telefon: +45 61 98 40 00
E-mail: uim@uim.dk
www.uim.dk

Fra: Jens Jul Jacobsen <jens@ka.dk>
Sendt: 22. september 2022 11:55
Til: Marianne Ulrik Mertens <mum@uim.dk>; Trine Buhr Rübner-Petersen <trbr@uim.dk>; UIM International Arbejdskraft og EU-ophold <IA-EU@uim.dk>
Emne: lovudkast om styrket international rekruttering

Hej

Vi går ud fra, at det høringssvar vi indsendte ifm. lovforslagets høring i foråret indgår i behandlingen, hvorfor vi ikke sendte et nyt høringssvar ind.

Med venlig hilsen

Jens Jul Jacobsen

Juridisk chef

D: 82 132 142

@: jens@ka.dk



ARBEJDSGIVERFORENINGEN KA

Alsvej 7 | 8940 Randers SV

T: 82 132 132 | W: ka.dk | @: ka@ka.dk

»Plads til selvstændige tanker«



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 ansøgningskemaet 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 lovlige konflikt.

Set i lyset af bl.a.,

- at en lovlige 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,

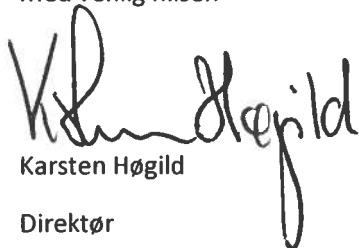
findes det at være urimeligt, at man lovgivningsmæssigt ved at opstille dette krav er med til at udbygge disse væsentlige ulemper for konfliktramte virksomheder, når der er tale om virksomheder, der via medlemskab af en arbejdsgiverforening allerede inden etableringen af konflikten er omfattet af en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



Ændring af udlændingeloven (Udmøntning af aftale om styrket international rekruttering)

19. SEPTEMBER 2022

Til Udlændinge- og Integrationsministeriet

**UDDANNELSER & STUDERENDE
INTERNATIONAL UDDANNELSE**

Københavns Universitet takker for muligheden for at kommentere forslaget til ændring af udlændingeloven i relation til udmøntning af aftale om styrket international rekruttering.

KRYSTALGADE 25
1172 KØBENHAVN K

KU støtter tanken om, at der lægges en automatik ind i, at et studieophold med gennemført uddannelse giver ret til jobsøgningsophold efterfølgende.

DIR 35323892
MOB 21516342

KU er enig i, at det sender et positivt signal til kommende internationale studerende, og at dette i sig selv kan øge tilgangen af velkvalificerede studerende.

abru@adm.ku.dk
www.international.ku.dk

Imidlertid noterer KU sig, at ministeren kan ændre både på gruppen af personer, som vil få det automatiske jobsøgningsophold, – samt på opholdets varighed; U-lovens § 9, stk. 13 (jf. femte afsnit p 23 og andet afsnit p 24).

REF: ABRU

Ministerens ret til at ændre giver en fleksibilitet ift. konjunkturer; men der er risiko for, at et studieophold med forventning om bestemte rettigheder til jobsøgning – post-study work rights – ikke bliver opfyldt.

Derved kan retsstillingen teoretisk blive forringet ift. den gældende situation med Etableringskortet.

Med venlig hilsen

Anne Bruun
Sektionschef

Udlændinge- og Integrationsministeriet
att.: mum@uim.dk, trbr@uim.dk, IA-EU@uim.dk

Ledernes hørings svar til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af aftale om styrket international rekruttering)

København
den 20. september 2022

Lederne har den 13. september 2022 modtaget forslag til lov om ændring af udlændingeloven i høring. Lovforslaget er en udmøntning af dele af aftalen om styrket international rekruttering indgået den 29. juni 2022.

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

Derfor er Lederne positive overfor ændringer, der kan afhjælpe manglen på medarbejdere. Her spiller udenlandsk arbejdskraft en vigtig rolle.

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

Lovforslaget indeholder en række positive elementer, som Lederne kan støtte. Det gælder blandt udvidelsen af fast track-ordningen, så den kommer til at omfatte virksomheder med mindst 10 fuldtidsansatte frem for som nu mindst 20 fuldtidsansatte samt muligheden for automatisk jobsøgningsophold på tre år for udenlandske dimittender.

Lederne havde dog gerne set, at der var sket en generel nedsættelse af beløbsordningen, som er fri for bureaukratiske snubletråde, og til et beløb på 360.000 kr.

Lederne havde foretrukket en ordning, som betød en generel strukturel forbedring af det danske arbejdsmarked. I stedet indføres en ny midlertidig ordning, som forventeligt kun vil have en mindre effekt. Det er særligt den korte tidsperiode på tre år, samt det faktum, at den gennemsnitlige sæsonkorrigerede bruttoledighed ikke må overstige 3,75 pct. målt ved et tre måneders glidende gennemsnit, der er problematisk.

Sidstnævnte forhold gør, at der vil være en forsinkelse i forhold til, hvornår behovet for mere arbejdskraft opstår, og til at ordningen kan benyttes.

Lederne

Vermlandsgade 65

2300 København S

Telefon 3283 3283

www.lederne.dk

Endelig skal Lederne påpege, at man gerne havde set et tidligere ikrafttrædelsestidspunkt end 1. december 2022, når man tager de aktuelle og betydelige udfordringer med mangel på medarbejdere i betragtning.

Med venlig hilsen

Kim Møller Laursen
Lederne

Vedr.: Høring af forslag til lov om ændring af udlændingeloven (udmøntning af aftale om styrket international rekruttering).

Hermed fremsendes PROSA's bemærkninger til ovennævnte lovforslag.

Regeringen har sammen med Venstre, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Det Konservative Folkeparti, Nye Borgerlige, Liberal Alliance og Kristendemokraterne indgået en aftale om styrkelse af den internationale rekruttering den 29. juni 2022. Aftalen indeholder flere forslag, der skal styrke den internationale rekruttering.

PROSA byder udenlandsk arbejdskraft velkommen i Danmark. Det skal blot være på samme løn- og ansættelsesvilkår, som danske arbejdere har. De udenlandske kollegaer skal have præcis de samme forhold og vilkår, som deres danske kollegaer. Sikrer vi ikke de udenlandske medarbejdere samme vilkår, som danskere får, vil det undergrave de danske lønninger og arbejdsforhold generelt. Det er social dumping, når udenlandsk arbejdskraft laver opgaver i Danmark til en langt lavere løn og ringere arbejdsforhold end deres danske kolleger. Derfor skal arbejde i Danmark foregå på danske løn- og arbejdsvilkår. PROSA vil kommentere på to af forslagene i lovforslaget: En ny supplerende beløbsordning og et automatisk jobsøgningsophold på 3 år.

En ny supplerende beløbsordning

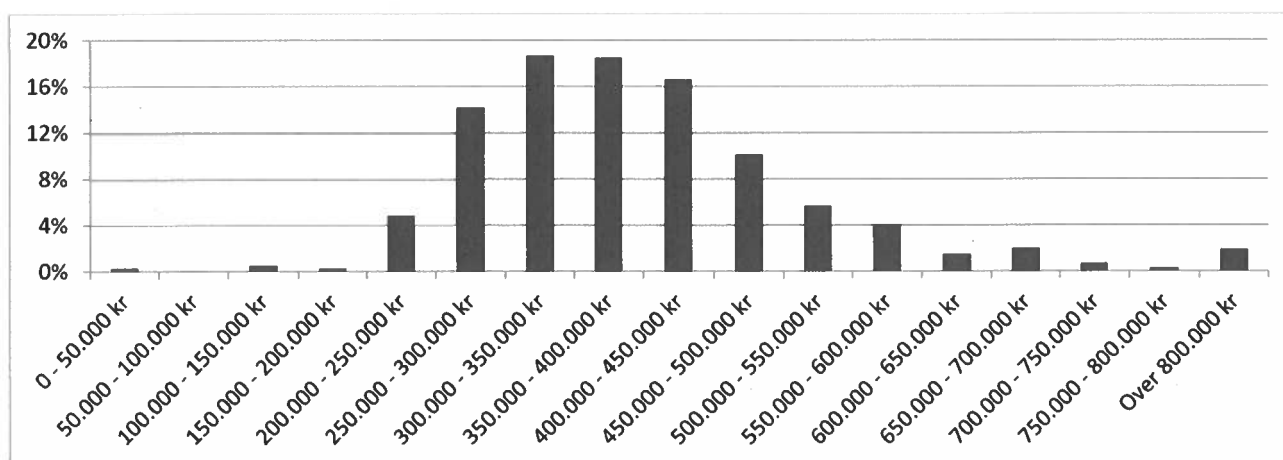
Lovforslaget indeholder blandt andet et forslag om en ny supplerende beløbsordning. Der skal etableres en supplerende beløbsordning, hvor beløbsgrænsen er 375.000 kr. i en afgrænset periode på tre år fra 1. december 2022 til 1. december 2025. PROSA bemærker, at der står i lovforslaget, at ordningen vil være omfattet af de betingelser, som generelt gælder for erhvervsordningerne, herunder at ansættelser gennem ordningen skal være på sædvanlige danske løn- og ansættelsesvilkår. Det vil sige, at løn, ferieforhold, opsigelsesvarsler mv. ikke må være dårligere end det normale inden for det givne fagområde. Det er Styrelsen for International Rekruttering (SIRI), der behandler ansøgningen om opholds- og arbejdstilladelse og de vurderer, om der er tale om sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. SIRI tager i dag udgangspunkt i DA's lønstatistik nedre kvartil, når de vurderer, om der er tale om en sædvanlig løn efter danske forhold. PROSA mener, at begrebet om sædvanlige lønforhold skal præciseres. Kontrol af sædvanlige lønforhold skal baseres på gennemsnitslønnen. Hvis man anvender nedre kvartil, så vil det påvirke lønniveauet i nedadgående retning, altså der vil være tale om social dumping.

Et automatisk jobsøgningsophold på 3 år

PROSA tager stærkt afstand fra forslaget om, at der gives et automatisk jobsøgningsophold på 3 år til udlændinge, der afslutter en dansk bachelor-, professionsbachelor-, kandidat- eller ph.d.-uddannelse og at jobsøgningsopholdet skal give adgang til at arbejde tre år efter endt uddannelse. Tiltaget skal erstatte den nuværende etableringskortordning.

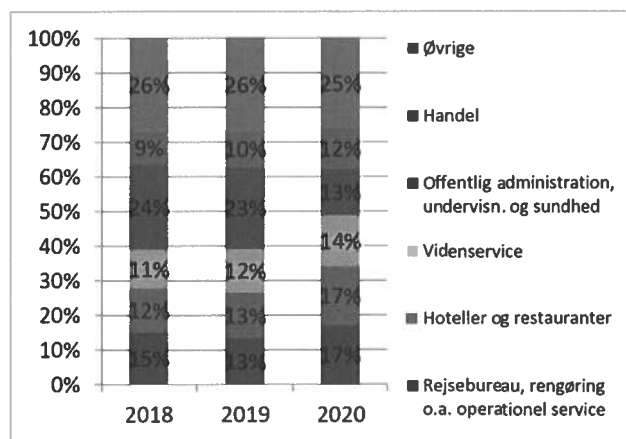
Erfaringerne med etableringskortordningen er meget dårlige. Etableringskortordningen er problematisk, fordi den tillader, at udenlandske nyuddannede kan tage et hvilket som helst job til hvilken som helst løn i en periode efter afslutningen af deres studium. Når man ser på erfaringerne med etableringskortordningen, kan man også se, at lønnen i cirka halvdelen af sagerne ligger under lønnen i beløbsordningen. Udlændingene arbejder i mange tilfælde også i brancher, hvor de ikke anvender deres uddannelse. I seks ud af 10 tilfælde arbejder udlændingene således med rengøring, i hoteller og på restauranter og med gruppen øvrige, se figur 1 og tabel 2.

Figur 1: Andele af personer med opholdstilladelse efter etableringskort i lønniveauer i 2020



Kilde: SIRI på baggrund af særkørsel fra STAR

Tabel 2: Opholdstilladelser til etableringskort fordelt på brancher, 2018-2020



Det automatisk jobsøgningsophold på 3 år til udlændinge er en udvidelse af etableringskortordningen og er et skridt i den helt forkerte retning. PROSA har den holdning, at udenlandske dimittenders løn- og ansættelsesvilkår skal være sædvanlige efter danske forhold.

Det vil sige, at udenlandske dimittender skal søge om opholds- og arbejdstilladelse efter en af erhvervsordningerne. PROSA har dog den holdning, at udenlandske dimittender skal have lov til at opholde sig i Danmark og starte på et job indenfor et år efter endt uddannelse, uden at de skal afvente, at deres ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse efter en af erhvervsordningerne er blevet behandlet.

prosa.dk
+45 33 36 4141

Som en afsluttende bemærkning vil PROSA foreslå, at der bliver foretaget en undersøgelse af, hvor mange virksomheder i Danmark, der udelukkende har udenlandsk arbejdskraft ansat.

Med venlig hilsen

Jette Baade



SOS Racisme
 Nørre Allé 7
 2200 København N.
sos@sosracisme.dk
www.sosracisme.dk

Høringsvar fra SOS Racisme over forslag til lov om ændring af udlændingeloven
 (Udmøntning af aftale om styrket international rekruttering).

14. september 2022

Til Udlændinge- og Integrationsministeriet
 att. uim@uim.dk; mum@uim.dk; trbr@uim.dk; IA-EU@uim.dk

SOS Racisme takker for at have fået sendt lovforslaget i høring.

Positive forhold

SOS Racisme opfatter lovforslaget meget positivt, da det formentlig kan give nogle udlændinge, der gerne vil blive i Danmark, mulighed for at blive her, i det tilfælde de lige har mistet opholdstilladelsen af anden grund – fx i forbindelse ved skilsmisse.

SOS Racisme finder desuden, at det er positivt, at man giver personer, der er ved at gennemføre eller som har gennemført en uddannelse i Danmark som: bachelor, professionsbachelor, kandidat eller ph.d., - mulighed for at blive og søge arbejde i Danmark i 3 år, - og for at gøre uddannelsen færdig, hvis de skulle være blevet forsinket i uddannelsen.

Behov for hjælp til virksomhedernes regelhåndtering?

Eftersom der er mange regler at overholde og forholde sig til ved ansættelse af udenlandsk arbejdskraft og opnåelse af tilladelser hertil, bør der måske stilles ekstra hjælp til rådighed til det, så virksomhederne ikke kommer til at overtræde diverse regler til skade for sig selv og deres ansatte?

Negative forhold

Det har været "in" blandt nogle politiske partier i Danmark at udvise flest muligt flygtninge og udlændinge – især muslimer – i de seneste år. Her konkurrerer flere partier med hinanden, især Socialdemokratiet, Konservative Folkeparti, Nye Borgerlige og Dansk Folkeparti, sidstnævnte er dog uden for aftalen bag lovforslaget.

At udlændinge med ophold efter beløbsordningen skal kunne udvises af Danmark for helt små lovovertrædelser – helt ned til en bøde på 3.000 kr. for overtrædelse af straffeloven, udlændingeloven, lov om euforiserende stoffer og lov om våben og eksplosivstoffer mv. er urimeligt og usympatisk.

Og det kan blive ved, jf. citat fra Aftalen om rekruttering: *"Aftalepartierne vil desuden – såfremt der er konkrete eksempler, der giver grundlag herfor – mødes og drøfte, hvilke konkrete muligheder der er for yderligere at skærpe mulighederne for inddragelse af opholdstilladelser på baggrund af kriminalitet. Aftalepartierne vil se positivt på mulighederne herfor".*

Efter lovforslaget udgør det desuden en hindring for at få opholdstilladelse efter beløbsordningen, hvis man inden for de seneste to år har fået en ubetinget eller betinget fængselsdom eller en bøde fra 3.000 kr. og opefter.

SOS Racisme er selvsagt imod, at lovforslaget giver muligheder for at udvise udlændinge under beløbsordningen, for stort set ingenting.

Politikerne fører politik i to modsatte retninger på samme tid: De vil have ledige jobs dækket af udenlandsk arbejdskraft, som så kan få bevilget op til 5 års ophold. Men samtidig vil de udvise flest muligt for bittesmå fejl – og for meningsløse regler, som den tidligere udlændingeminister i øvrigt havde lovet at luge ud i. Aviserne afslører jævnligt, hvordan en udlænding mister sit ophold urimeligt eller tilfældigt på grund af en meningsløs regel.

Reglerne er udtryk for et nationalistisk og egoistisk Danmark, der vil beskytte sig mod flygtninge, familiesammenføringer og migration, og af mange års værdipolitik og mobning af udlændinge fra tredjelande med gradvis fratagelse af rettigheder og muligheder. EU- og EØS-borgere undtages normalt, da EU og EØS ikke vil acceptere diskrimination af deres borgere, - og i nogle tilfælde heller ikke af EU's migrerende arbejdskraft.

Politikernes menneskesyn er meget uheldigt: man vil gerne bruge den udenlandske arbejdskraft, men forbeholde sig ret til at udvise dem for ingenting! Det kan ikke nytte at en politiker hævder, at enhver udlænding må kende og overholde udlændingeloven, for den er komplet uoverskuelig og umulig at tolke- og præget af idelige værdipolitiske chikaner.

I forhold til kriminalitet mener SOS Racisme, at man kun skal kunne udvises ved meget alvorlige overtrædelser af straffeloven, våbenloven, lov om eksplosivstoffer og lov om euforiserende stoffer.

Supplerende forslag fra SOS Racisme til, hvordan man kan afhjælpe nogen mangel på arbejdskraft:

Racisme, diskrimination og negativ retorik

SOS Racisme mener, det vil være af afgørende betydning for fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft, at Danmark reelt øger sin indsats for at bekæmpe racisme og diskrimination, og som led heri, at politikere lader være med at behandle udlændinge som syndebukke og omtale dem som kriminelle. En handlingsplan mod racisme er lovet, men vi har intet hørt om den, de sidste 3 måneder.

Flygtninge, asylansøgere, afviste og udviste udlændinge

Med de ukrainske flygtninge har politikerne vist en vilje til at modtage flygtninge på en værdig måde. Selv om der er kommet ca. 30.000 ukrainere til landet på et halvt år, er det jo gået godt, og 5.100 eller 48% af de jobparate var i arbejde i august 2022. Det skyldes, ifølge beskæftigelsesministeren - at "regeringen har gjort vejen til beskæftigelse hurtigere og mere smidig ved at justere systemer og regler. Ledigheden er lav, beskæftigelsen er høj, og virksomhederne kan godt bruge de ekstra hænder på et brandvarmt arbejdsmarked".

Udover at få opholds- og arbejdstilladelse meget hurtigt, har ukrainerne også fået mere frihed og selvbestemmelse end andre flygtninge i Danmark, samt ekstra ydelser som fx gratis offentlig transport. Desuden er der dannet partnerskaber mellem virksomheder og jobcentre om at få ukrainere i arbejde.

SOS Racisme foreslår derfor, at Danmark behandler flygtninge lige, også hvis de er brune eller muslimer, og giver alle asylansøgere lov til at påtage sig lønnet arbejde og flytte uden for asylcentre, og hjælper dem, der kan og har helbred til det, med hurtigt at få job på ordinære vilkår, eller målrettet virksomhedspraktik eller IGU-forløb.

Og tilsvarende bør gælde for afviste og udviste asylansøgere og øvrige udviste udlændinge i Danmark. De bør heller ikke "visne hen" i asyl- og udrejsecentre, men have mulighed for at arbejde, bruge deres kompetencer og få et meningsfuldt liv! Man bør gøre, hvad man kan, for igen at inkludere dem i samfundet ved at lette adgangen til arbejdsmarkedet for dem med supplerende uddannelse, praktik og mentorordninger, foruden IGU og danskuddannelse.

SOS Racisme foreslår, at man ophæver fokus på midlertidighed i asylophold efter paradigmeskiftet fandt sted, og i stedet giver opholdstilladelse for 5 år til alle, der får asyl eller beskyttelsesstatus.

Flygtninges asylbehov skal ikke gennemgås hvert eller hvert andet år, men skal derimod kunne føle sig trygge i, at Danmark vil dem, og at de kan blive i Danmark. Mange flygtninge ønsker at kunne uddanne sig og arbejde i Danmark, for at give noget tilbage.

Regeringen siger ofte, at det nuværende asylsystem er dysfunktionelt. Men det er udlændingelovgivningen, der efter paradigmeskiftet er blevet endnu mere dysfunktionel, end den var før.

Den usikkerhed, som midlertidigheden skaber, nedbryder unge syreres, somalieres, irakeres, iraneres og afghaneres tro på fremtiden, på at kunne forblive i Danmark. Den ødelægger deres håb, deres mentale helbred og hindrer en normal social, uddannelsesmæssig eller arbejdsmæssig udvikling. For når de bliver 18 år eller hvis Flygtningenævnet mener, at forholdene i hjemlandet er blevet bedre, risikerer de at få afbrudt deres uddannelse eller arbejde og tvinges til at tage ophold på et udrejsecenter. De tør ikke rejse til de nævnte lande, hvor de risikerer vold, fængsel, forfølgelse, afpresning, voldtægt eller tortur, FGM/C, tvangsægteskab eller tvangshvervning.

Så drop de mange regler og udvisninger, og giv de udlændinge, der bor her nu, mulighed for arbejde og uddannelse. Det vinder både udlændingene og Danmark ved.

For SOS Racisme,
Anne Nielsen,
medlem af Koordinationsgruppen

Hermed fremsendes bemærkninger fra 3F til Lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af aftale om styrket international rekruttering).

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. Med den foreslåede sænkelse af beløbsgrænsen, vil ikke mindre end 80 pct. af det faglærte og 60 pct. af det ufaglærte arbejdsmarked nu blive konkurrenceudsat.

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 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.

Udviklingen i den udenlandske beskæftigelse viser, at det i høj grad allerede er muligt at tiltrække arbejdskraft fra udlandet med de nuværende regler. Antallet af beskæftigede udlændinge slår rekord måned efter måned, og der er nu over 350.000 udenlandske lønmodtagere i Danmark. Det betyder, at godt hver 8. i job i Danmark er besat af en udlænding. Alene det seneste år, at der kommet ca. 42.000 ekstra udlændinge i beskæftigelse. Det er derfor ikke nødvendigt at lempe adgangen til udenlandsk arbejdskraft, da den allerede i stor stil kommer til landet.

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 14.000 flere dagpengemodtagere, end vi så op til finanskrisen. Over de sidste tre måneder er både den nationale ledighed og ledigheden for 3F'ere steget, og 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 august forventer en stigende ledighed frem mod udgangen af næste år.

Desuden er der stadig 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 mener, at det derfor er helt uforståeligt, at man vil indføre en lempelse, 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 – som nævnt – i endnu højere grad rammer det faglærte og ufaglærte arbejdsmarked.

3F kunne dog godt have ønsket sig endnu flere og strammere hegnspæle end de få, der fremgår af lovforslaget:

1. At ordningen er midlertidig og suspenderes hvis bruttoledigheden overstiger 3,75 pct.

Vælger man alligevel at gennemføre forslaget, er det problematisk, at grænsen for, hvornår ordningen suspenderes, ifølge lovforslaget ikke er en fast grænse for bruttoledigheden. I stedet er der i lovforslaget indlagt en vidtgående bemyndigelse for Udlændinge- og Integrationsministeren til selvstændigt at 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, at den 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, at 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.

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

3F mener, at alle virksomheder bør dokumentere, at stillingen har været slået op på Jobnet og EURES-portalen 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 været i kontakt med den relevante fagforening/faglig funderede a-kasse eller jobcentret omkring den ledige stilling.

3F mener, 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.

Det er uklart, om der i aftalen menes, at anvendelsen af ordningen skal kunne begrænses, når der er 15.000 personer, der har fået opholdstilladelse og er kommet i beskæftigelse som følge af ordningen, eller om den først skal kunne begrænses, når der er 15.000 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 loftet på 15.000 personer.

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

I lovforslaget fastslås det, at det er en betingelse for opholdstilladelse, at ansættelsen er på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. 3F vil i den forbindelse gerne gøre opmærksom på, at SIRI har en meget problematisk og selvbestaltet administrativ praksis, når de skal afgøre, om en stilling er på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

SIRI har oplyst, at de i sager om erhvervsophold til udlændinge for tredjelands normalt anvender nedre kvartil som rettesnor for, om løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige. En ansøgning kan endda blive godkendt, selvom den er op til 10.000 kr. pr. måned under nedre kvartil!

Det betyder, at SIRI's praksis skaber et negativt pres på løndannelsen. Desuden er der stor sandsynlighed for, at en udenlandsk arbejdstager på erhvervsordningerne aflønnes lavere end kollegaer, der er udstationeret via EU, eller danske kollegaer.

3F foreslår derfor, at man for tredjelands statsborgere 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.

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.

3F mener, at der bør etableres en offentligt tilgængelig overvågning af brugen af både den midlertidige supplerende beløbsordning samt de øvrige erhvervsordninger. For at sikre den nødvendige transparens, er det vigtigt, at der inden for 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. Dermed vil offentligheden og parterne kunne følge, om ansættelserne sker 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.

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.

Udvidelsen af ordningen 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 på dårlige vilkår i kort tid, indtil SIRI har behandlet ansøgningen om opholdstilladelse.

3F ser i stedet gerne, at kravene for at blive certificeret skærpes. Fx så det kun er virksomheder, 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 det er særdeles problematisk, at jobsøgningsopholdet for udenlandske studerende udvides fra 6 måneder til 3 år.

3F har udarbejdet en analyse, der viser, at mange udlændinge på den eksisterende etableringskort-ordning arbejder på et lavere kvalifikationsniveau end det, de er uddannet til. Det gælder for 43 pct. af de beskæftigede på ordningen. Hele 21 pct. arbejder tilmed på ufaglært niveau inden for primært rengøring, madlavning, transport og lager samt produktion. De personer, der arbejder i ufaglærte jobs, har desuden en gennemsnitlig løn, der ligger under den foreslåede midlertidige beløbsgrænse.

Der er således stor risiko for, at en udvidelse af jobsøgningsopholdet til 3 år vil medføre, at mange udlændinge, der har afsluttet en lang videregående uddannelse i Danmark vil tage et job på et lavere kvalifikationsniveau og dermed fortrænge ufaglærte og faglærte arbejdsgivere. Det er næppe hensigten med ordningen.

3F mener derfor, at der bør indføres følgende hegnspele for at sikre, at ordningen ikke medfører en fortrængning af ufaglært og faglært arbejdskraft:

- Det er et krav, at ansættelsen skal være på det opnåede uddannelsesniveau.
- Det er et krav, at ansættelsen er på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Hvis der ikke er politisk vilje til at indføre disse hegnspele, bør der i det mindste etableres løbende kontrol af, hvilken type job, de udenlandske dimittender bliver beskæftiget i, så der sikres en optimal anvendelse af deres uddannelsesressourcer. Derudover er det vigtigt at offentligheden får 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 har ingen bemærkninger.

6. Øvrige bemærkninger

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



Udlændinge- og Integrationsministeriet

03. feb 2023

Udlændinge- og
Integrationsministeriet

International Arbejdskraft og EU-ophold

Slotsholmsgade 10
1216 København K

Tel. 61 98 40 00
Mail. uim@uim.dk
Web. www.uim.dk

CVR-nr. 36977191

Sagsbehandler
Marianne Ulrik Mertens

Sagsnr: 2022 - 10601

Høringssvar fra CFU - Centralorganisationernes Fællesudvalg

Brevdato 19-09-2022
Afsender Centralorganisationernes Fællesudvalg CFU (info@cfu-net.dk) - Centralorganisationernes Fællesudvalg CFU
Modtagere Sharon O'Carroll Khan (Sagsbehandler, Opholdsafdeling)
Identifikationsnummer 2087883
Versionsnummer 1
Ansvarlig Marianne Ulrik Mertens
Vedlagte dokumenter SV Ekstern høring af lovforslag om ændring af udlændingeloven (UIM Id 2058179)
Dokumenter uden PDF-version (ikke vedlagt)
Udskrevet 03. feb 2023

Til: Sharon O'Carroll Khan (shkh@uim.dk)
Fra: Centralorganisationernes Fællesudvalg CFU (info@cfu-net.dk)
Titel: SV: Ekstern høring af lovforslag om ændring af udlændingeloven
E-mailtitel: SV: Ekstern høring af lovforslag om ændring af udlændingeloven (UIM Id: 2058179)
Sendt: 19-09-2022 11:04

Kære Sharon.

Høringen giver ikke anledning til bemærkninger fra CFU.

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: 13. september 2022 15:24

Til: Advokatrådet (Advokatsamfundet) <samfund@advokatsamfundet.dk>; Akademikernes Centralorganisation <ac@ac.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>; Danske Rederier <info@danishshipping.dk>; Danmarks Rejsebureau Forening <drf@travelassoc.dk>; Dansk Arbejdsgiverforening <da@da.dk>; Dansk Byggeri <dibyggeri@di.dk>; Dansk Erhverv <hoeringsager@danskerhverv.dk>; Dansk Flygtningehjælp <drc@drc.ngo>; Dansk Flygtningehjælp Ungdom <mail@dfunk.dk>; Dansk Metal <metal@danskmetal.dk>; Mille Rode, Dansk PEN <pen@pen.dk>; Dansk Socialrådgiverforening <ds@socialrdg.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>; Folkehøjskolernes 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>; Mellempolitisk 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>; 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 lovforslag om ændring af udlændingeloven (UIM Id: 2058179)

Udlændinge- og Integrationsministeriet fremsender hermed forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af aftale om styrket international rekruttering).

Ministeriet skal anmode om at modtage eventuelle bemærkninger til lovforslaget senest **tirsdag den 20. september 2022 kl. 14.00.**

Bemærkninger bedes sendt i word-format til mum@uim.dk, trbr@uim.dk og IA-EU@uim.dk.

På vegne af International Arbejdskraft og EU-Ophold.

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>

CZESLAW KOZON

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



Udlændinge- og Integrationsministeriet
International arbejdskraft og EU-ophold
Slotsholmsgade 10
1216 København K.

19. september 2022

Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af aftale om styrket international rekruttering).

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

Trine Buhr Rübner-Petersen

Fra: Andrea Haugsted Jedrzejowska <ahj@lokk.dk>
Sendt: 15. september 2022 14:21
Til: shkh@uim.dk
Emne: Vedr. Ekstern høring af lovforslag om ændring af udlændingeloven (UIM Id: 2058179)

Kære Sharon

LOKK takker for modtagelsen af forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af aftale om styrket international rekruttering).

Vi har gennemgået forslaget og har ingen bemærkninger.

Med venlig hilsen

Andrea Jedrzejowska
Chefjurist



Landsorganisation af Kvindekrisecentre
Lundtoftegade 23, 1.
2200 København N
Direkte: 53 69 90 19
Sekretariatet: 32 95 90 19

www.lokk.dk

Udlændinge- og Integrationsministeriet
Kontoret for international rekruttering
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Dato: 15. september 2022
Sagsnr.: 22/351550
Sagsbeh.: svi

Høringssvar vedrørende udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af aftale om styrket international rekruttering)

Udlændingenævnet har ved e-mail af onsdag den 14. september 2022 anmodet Udlændingenævnets om eventuelle bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af aftale om styrket international rekruttering)

Udlændingenævnet har ingen bemærkninger til det fremsendte udkast til lovforslag.

Der henvises til UIM id 2058179.

På Udlændingenævnets vegne



Michael Kistrup

Vestre Landsret Præsidenten



Udlændinge- og Integrationsministeriet
Slotsholmsgade 10
1216 København K

19. september 2022

J.nr.: 22/18230-2

Sendt pr. mail til mum@uim.dk, trbr@uim.dk og IAEU@uim.dk

Sagsbehandler: Lars B Olesen

Udlændinge- og Integrationsministeriet har ved brev af 13. september 2022 anmodet om eventuelle bemærkninger til høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af aftale om styrket international rekruttering).

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

Med venlig hilsen

Jens Røn

Østre Landsret
Præsidenten



Udlændinge- og Integrationsministeriet
Slotsholmsgade 10
1216 København K

16. september 2022

J.nr.: 22/18053-1

Sendt pr. mail til: mum@uim.dk, trbr@uim.dk og IA- EU@uim.dk

Sagsbehandler: Stine Dyppel

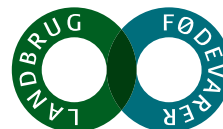
Udlændinge- og Integrationsministeriet har ved brev af 13. september 2022 (UIM id: 2058179) anmodet om eventuelle bemærkninger til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (udmøntning af aftale om styrket international rekruttering).

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

Med venlig hilsen

Carsten Kristian Vollmer

Ellen Busck Porsbo



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, trbr@uim.dk og IA-EU@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 (Udmøntning af aftale om styrket international rekruttering), som er sendt i høring den 13. september 2022.

Landbrug & Fødevarer har ingen bemærkninger til lovforslagets hovedpunkter omhandlende udvidelse af fast track-ordningen, automatisk jobsøgningsophold til visse udenlandske studerende, udvidelse af positivlisten for personer med en videregående uddannelse og udvidelse af Startup Danmark-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 aftalepartierne 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 ufleksibel, 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.

Ønskes ovenstående uddybet er I velkomne til at kontakte undertegnede.

Med venlig hilsen

Benedicte Gjerding Dahlberg
Erhvervspolitisk konsulent

Erhverv & Forskning, Afd. for Erhverv
M +45 2849 2610
E bgda@lf.dk