

Notat



Udlændinge- og Integrationsministeriet

KOMMENTERET HØRINGSOVERSIGT

vedrørende

Forslag til lov om ændring af udlændingeloven
(Styrket international rekruttering)

1. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Høringsnotatet angår lovforslag om ændring af udlændingeloven (Styrket international rekruttering).

Den 29. juni 2022 indgik den tidligere regering (Socialdemokratiet) aftale om "Styrket international rekruttering" med Venstre, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Det Konservative Folkeparti, Nye Borgerlige, Liberal Alliance og Kristendemokraterne. Der blev udskrevet valg til Folketinget den 5. oktober 2022, hvorefter aftalen er bortfaldet. Det følger af regeringsgrundlaget "Ansvar for Danmark" fra december 2022, at regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne) vil gøre den indgåede aftale om styrket international rekruttering permanent. Lovforslaget udmønter denne del af regeringsgrundlaget.

Et lovudkast har i perioden fra den 13. september 2022 til den 20. september 2022 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet (Advokatsamfundet), AC Akademikerne, Amnesty NU, Amnesty International, Asylret, Bedsteforældre for Asyl, Beskæftigelsesrådet, Bygge-, Anlægs- og Trækartellet, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Danes Worldwide, Danmarks Biblioteksforening, Danmarks Rederiforening, Danmarks Rejsebureau Forening, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Byggeri, Dansk Erhverv, Dansk Flygtningehjælp, Dansk Flygtningehjælp Ungdom (DFUNK), Dansk Landbrug, Dansk Metal, Dansk PEN, Dansk Socialrådgiverforening, Danske Advokater, Danske Regioner, Danske Universiteter, Den Danske Helsinki-Komité for Menneskerettigheder, Den Katolske Kirke i Danmark, Dansk Industri (DI), Dansk Institut Mod Tortur (DIGNITY), Dokumentations- og Rådgivningscentret om Racediskrimination, Erhvervshus Fyn, Erhvervshus Hovedstaden, Erhvervshus Midtjylland, Erhvervshus Nordjylland, Erhvervshus Sjælland, Erhvervshus Sydjylland, Fagbevægelsens Hovedorganisation

10. februar 2023

International Arbejdskraft og EU-ophold

Slotsholmsgade 10
1216 København K

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

CVR-nr. 36977191

Sagsbehandler
Trine Buhr Rübner-Petersen
Marianne Ulrik Mertens

Sags nr. 2022-10601

(FH), Finansrådet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Folkehøjskolernes Forening i Danmark, Foreningen af Udlændingeretsadvokater, Færøernes Landsstyre, GLS-A, Naalakkersuisut (Grønlands Selvstyre), HK/Danmark, HK/Kommunal, HK/Privat, Håndværksrådet, Indvandrermedicinsk klinik, Odense Universitetshospital, Indvandrerrådgivningen, Institut for Menneskerettigheder, International Community/Erhverv Aarhus, Kirkernes Integrationstjeneste, Kommunernes Landsforening (KL), Knud Vilby (på vegne af Fredsfonden), Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse, Kvindernes Internationale Liga for Fred og Frihed (Kvindefredsligaen), Københavns Byret, Landbrug & Fødevarer, Landsforeningen Adoption & Samfund, Landsforeningen af Forsvarsadvokater, Landsorganisation af kvindekrisecentre (LOKK), Ledernes Hovedorganisation, Mellempfolkeligt Samvirke, Plums Fond for fred, økologi og bæredygtighed (tidl. Fredsfonden), Forbundet af It-professionelle (PROSA), PRO-Vest, Præsidenten for Vestre Landsret, Præsidenten for Østre Landsret, Refugees Welcome, Retspolitisk Forening, Røde Kors, Rådet for Etniske Minoriteter (Det Nationale Integrationsråd), Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, SOS Racisme, Trykkefrihedsselskabet, Udlændingenævnet, Work-live-stay southern Denmark, Ældresagen, Ægteskab uden grænser og 3F.

Udlændinge- og Integrationsministeriet modtog i forbindelse med høringen bemærkninger fra Aarhus Universitet, Danes Worldwide, DA, Danske Regioner, International Community/Erhverv Aarhus, FH, FA, Færøernes Landsstyre, HK/Handel og HK/Privat, Horesta, KA, Københavns Universitet, Ledernes Hovedorganisation, PROSA, SOS Racisme, Landbrug & Fødevarer og 3F.

Udlændinge- og Integrationsministeriet modtog endvidere høringssvar fra CFU, Den Katolske Kirke i Danmark, LOKK og Udlændingenævnet, der har oplyst ikke at have bemærkninger til lovforslaget.

Præsidenten for Vestre Landsret og Præsidenten fra Østre Landsret ikke har ønsket at udtale sig om lovforslaget.

Nedenfor er gengivet de væsentligste punkter i de modtagne høringssvar. Udlændinge- og Integrationsministeriets kommentarer til høringssvarene er anført i kursiv.

Bemærkninger af generel politisk karakter, gengivelse af de foreslåede regelændringer og bemærkninger, der ikke vedrører det konkrete lovforslag, herunder bemærkninger til kravet om dansk bankkonto, sagsbehandlingstiden i Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI), positivlisten for faglærte, arbejdstilladelse til medfølgende familiemedlemmer, SIRI's kontaktpersonordning, paradigmeskiftet og forslag til ændring af SIRI's vurdering af overenskomstdækning og sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår, indgår ikke i høringsnotatet.

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

Det bemærkes, at permanentgørelsen af aftalen om styrket international rekruttering alene omhandler forslaget om en supplerende beløbsordning. Der ændres med permanentgørelsen ikke på betingelserne for at kunne opnå opholdstilladelse efter den supplerende beløbsordning, og Udlændinge- og Integrationsministeriet har på den baggrund ikke fundet det nødvendigt at sende et lovudkast i fornyet høring.

2. Generelle bemærkninger til lovforslaget

Fagbevægelsens Hovedorganisation (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.

FH mener i den forbindelse, at det er fornuftigt, at den midlertidige sænkelse af beløbsgrænsen er betinget af, at de seneste tre måneders sæsonkorrigerede bruttoløshed 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.

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

DA mener, at 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.

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

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) anfører, at manglen på arbejdskraft aktuelt er 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 over for regeringen og aftaleparterne bag aftalen Styrket international rekruttering.

3F anfører, at 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.

Kristelig Arbejdsgiverforening (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.

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

International Community/Erhverv Aarhus mener at det er et stort fremskridt, at positivlisten udvides med flere stillingsbetegnelser, og International Community/Erhverv Aarhus kan kun opfordre til, at den løbende revideres, såfremt erhvervslivets behov ikke tilgodeses af listen.

Lederne anfører, at manglen på medarbejdere er en af de allerstørste ledelsesmæssige udfordringer, og at den hver dag bremser væksten i dansk økonomi og forringer velfærden. Lederne er positive over for 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 andet 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.

PROSA byder udenlandsk arbejdskraft velkommen i Danmark. Det skal blot være på samme løn- og ansættelsesvilkår, som danske arbejdere har.

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

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 at de lige har mistet opholdstilladelsen af anden grund – f.eks. 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. SOS Racisme mener endvidere, 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 synderbukke og omtale dem som kriminelle. En handlingsplan mod racisme er lovet, men vi har intet hørt om den de sidste 3 måneder.

Danes Worldwide ønsker at tilkendegive støtte til lovforslaget og hilser ændringerne velkomne.

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

Aarhus Universitet (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 dimittender og stipendiater.

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

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

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal bemærke, at lovforslaget ikke indeholder et loft over, hvor mange udlændinge der kan få opholdstilladelse efter den nye supplerende beløbsordning. Det fremgår derimod, at anvendelsen af ordningen skal kunne begrænses, såfremt der opnås mere end 15.000 beskæftigede efter ordningen og det tilhørende fast track-spor, eksklusiv eventuelt medfølgende familie, og at såfremt antallet af beskæftigede efter ordningen nærmer sig dette niveau, vil en ophævelse af ordningen blive drøftet. I den forbindelse fremgår det også, at udlændinge- og integrationsministeren vil inddrage de partier, der stemmer for lovforslaget, i en drøftelse af ordningen, hvis antallet af beskæftigede efter ordningen og det tilsvarende fast track-spor nærmer sig 15.000.

3. En ny supplerende beløbsordning til håndtering af mangel på arbejdskraft

3.1. Beløbsgrænsen

DA anfører, at 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.

FH mener, at sænkningen af beløbsgrænsen uden tvivl vil medføre en stigning i antallet af udenlandske arbejdstagere, der kommer til Danmark, og at flere faglærte og ufaglærte vil blive udsat for lønpres fra udenlandske arbejdstagere, da løn-niveauerne i Danmark generelt ligger over den nye midlertidige beløbsgrænse.

HK Handel og HK Privat mener, at forslaget af flere årsager er uforståeligt, idet en nedsættelse af beløbet vil betyde 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 beløbsgrænsens 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 f.eks. 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. F.eks. 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.

HK Handel og HK Privat anfører yderligere, at det i øvrigt virker 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 f.eks. vil kunne tiltrække topdirektører til store danske virksomheder. Og samme mekanisme gælder for den dygtigste og mest talentfulde udenlandske 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, hvilket kun er til gavn for den enkelte virksomhedsejeres indtjening.

International Community/Erhverv Aarhus glæder sig 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.

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.

Lederne havde 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.

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 f.eks. 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 at der vil ske yderligere snyd med ordningen, hvis grænsen sættes ned, og konkurrence udefra – som nævnt – i endnu højere grad rammer det faglærte og ufaglærte arbejdsmarked. 3F kunne godt have ønsket sig endnu flere og strammere hegnspæle end de få, der fremgår af lovforslaget.

3F finder det særdeles uhensigtsmæssigt, at varigheden af opholds- og arbejdstilladelsen forlænges med et år, fra 4 til 5 år.

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.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det med lovforslaget foreslås, at der skal etableres en supplerende beløbsordning med en beløbsgrænse på 375.000 kr.

Som nævnt følger det af det politiske grundlag for Danmarks regering "Ansvar for Danmark", at aftalen om styrket international rekruttering gøres permanent. Det indebærer, at den supplerende ordning ikke vil blive afgrænset til kun at kunne danne grundlag for opholds- og arbejdstilladelse i en midlertidig periode, ligesom en opholds- og arbejdstilladelse opnået efter ordningen vil kunne forlænges, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal endvidere bemærke, at det med lovforslaget foreslås, at den supplerende beløbsordning skal være omfattet af de betingelser, som generelt gælder på erhvervsordningerne, herunder at ansættelser gennem ordningen skal være på sædvanlige danske løn- og ansættelsesvilkår.

Som det gælder efter f.eks. den gældende beløbsordning, vil det kun være aflønning, som reelt udgør likvide midler, herunder udbetalte feriepenge, der kan indgå i vurderingen af lønniveauet, når der skal tages stilling til, om en ansættelse er på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. I opgørelsen af lønnen kan således ikke medregnes værdien af f.eks. kost, logi, diæter, fri bil, fri telefoni, internet, naturalier, abonnementer eller andre ydelser, som tilbydes den ansatte af arbejdsgiveren. En arbejdsgiver vil dog kunne give personalegoder i form af eksempelvis kost og logi som et tillæg til lønnen, ligesom arbejdsgiveren vil kunne udbetale f.eks. merarbejde og bonus i et andet land. Disse elementer vil dog ikke indgå i SIRI's vurdering af, om de tilbudte løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige. Det svarer til, hvad der i dag gælder efter f.eks. beløbsordningen. Indbetalinger til arbejdsmarkedspensioner vil kunne medregnes ved opgørelsen af lønniveauet, og som det gælder for f.eks. den almindelige beløbsordning, vil det både være den del af pensionsbidraget, der betales af arbejdsgiveren, og den del, der betales af lønmodtageren, der vil kunne medregnes. SIRI vil kunne anmode de regionale arbejdsmarkedsråd om en udtalelse om, hvorvidt løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige.

3.2. Ledighedskravet

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.

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.

3F anfører, at vælger man 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.

Lederne finder, at det særligt er 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.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det med lovforslaget foreslås, at opholdstilladelse efter den nye supplerende beløbsordning skal betinges af den aktuelle mangel på arbejdskraft.

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

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

Den sæsonkorrigerede bruttoledighed vil blive beregnet på baggrund af den landsdækkende bruttoledighed.

3.3. Kriminalitet

SOS Racisme bemærker, 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., hvilket er urimeligt og usympatisk. 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 selv-sagt imod, at lovforslaget giver muligheder for at udvise udlændinge under beløbsordningen, for stort set ingenting.

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

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det med lovforslaget foreslås, at det skal være en forudsætning for opnåelse og fastholdelse af en opholdstilladelse efter den nye supplerende beløbsordning, at man ikke er dømt for overtrædelse af straffeloven, lov om euforiserende stoffer, våbenloven eller udlændingeloven.

Dette foreslås med lovforslaget for det første udmøntet ved, at udlændingen ved indgivelse af ansøgningen om opholdstilladelse efter den supplerende beløbsordning på tro og love vil skulle erklære, at vedkommende i 2 år forud for ansøgningens indgivelse ikke her i landet er idømt eller har vedtaget en bøde på 3.000 kr. eller derover efter straffeloven, lov om euforiserende stoffer, lov om våben og eksplosivstoffer m.v. eller udlændingeloven (en bagudrettet betingelse), og for det andet ved, at opholdstilladelse skal betinges af, at udlændingen efter ansøgningens indgivelse ikke her i landet idømmes eller vedtager en bøde på 3.000 kr. eller derover efter de angivne love (en fremadrettet betingelse).

Hvis udlændingen ikke opfylder de nævnte betingelser, vil SIRI kunne inddrage opholdstilladelsen. Hvis udlændingen eksempelvis efter indgivelse af ansøgningen om opholdstilladelse idømmes eller vedtager en bøde på 3.000 kr. eller derover efter de angivne love, vil SIRI kunne inddrage opholdstilladelsen. Der ændres ikke på de gældende udvisningsregler.

3.4. Krav om stillingsopslag 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 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. 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 bånd for disse virksomheder, og i øvrigt besværliggøre ordningen med administration af en kontrolmekanisme.

Landbrug & Fødevarer mener, at den midlertidige beløbsordning er 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 overflødigt 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. Landbrug & Fødevarer foreslår, såfremt kravet om stillingsopslag fortsat skal indgå i den nye ordning, 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.

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.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at den foreslåede supplerende beløbsordning er en ny erhvervsordning, der – hvis den vedtages – vil gælde ved siden af den gældende beløbsordning. Der ændres ikke med lovforslaget på den gældende beløbsordning. Den nye supplerende beløbsordning vil indeholde andre og flere betingelser end den gældende beløbsordning.

Det foreslås med lovforslaget, at det skal være en betingelse for meddelelse af opholdstilladelse efter den supplerende beløbsordning, at virksomheden ved ansøgningens indgivelse skal erklære, at stillingerne har været slået op på Jobnet og EURES-portalen i mindst to uger. Det fremgår i den forbindelse af lovforslaget, at udlændingemyndighederne i et antal sager vil føre en stikprøvevis kontrol af, om erklæringen er korrekt. Det foreslås også med lovforslaget, at der etableres et fast track-spor for de certificerede virksomheder, der ønsker hurtig jobstart, og at hvis der søges opholdstilladelse efter fast track-sporet, skal virksomheden i forbindelse med ansøgningens indgivelse dokumentere, at den relevante stilling har været slået op på Jobnet og EURES-portalen i mindst to uger ved fremlæggelse af kopi af det relevante jobopslag.

Betingelsen om, at en stilling skal have været slået op på Jobnet og EURES-portalen i mindst to uger, vil således både finde anvendelse for ansøgninger efter den nye supplerende beløbsordning og det nye fast track-spor, der er tilknyttet til den supplerende beløbsordning.

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

3.5. Kontrol

FH mener, 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.

HK Handel og HK Privat anfører, at en udbredt omgåelsesmetode 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. F.eks. 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 f.eks. 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 der er arbejdet. Arbejdstid bør derfor som en selvfølge indgå i vurderingen og kontrollen af, om der er tale om sædvanlige løn og vilkår.

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.

PROSA anfører, at 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.

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.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at SIRI i dag fører kontrol med, at betingelserne for de opholds- og arbejdstilladelser, som styrelsen udsteder, overholdes. Hovedparten af SIRI's kontrolindsats gennemføres på baggrund af registersamkøring, hvor oplysninger fra aktive tilladelser i styrelsens sagsbehandlingssystem samkøres med oplysninger fra bl.a. Det Centrale Personregister, Bygnings- og Boligregistret og indkomstregistret, jf. udlændingelovens § 44 a, stk. 10. Herved undersøges f.eks., om der er indberettet løn i overensstemmelse med betingelserne i tilladelsen, og om en arbejdstager arbejder for andre arbejdsgivere, end vedkommende har tilladelse til. SIRI foretager endvidere stikprøvekontrol af betingelser, der ikke kan kontrolleres via registersamkøring, og kontrol på baggrund af konkrete omstændigheder. Derudover fører SIRI kontrol med, at udlændinge ikke opholder sig og/eller arbejder ulovligt her i landet i forlængelse af en opholdstilladelse meddelt af SIRI.

SIRI foretager endvidere udgående kontrolbesøg, som også har til formål at undersøge, om betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse meddelt af SIRI bliver overholdt, jf. udlændingelovens § 44 a, stk. 19. Under kontrolbesøg foretager SIRI typisk korte samtale med arbejdstager og evt. også arbejdsgiver for at vurdere, om løn- og arbejdsforhold er i overensstemmelse med opholds- og arbejdstilladelsen.

Herudover deltager SIRI bl.a. i udgående kontrol ved virksomhedsbesøg i samarbejde med Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og politiet, primært i regi af den fælles myndighedsindsats for ordnede forhold (Social Dumping). På disse kontrolbesøg bistår SIRI politiet ved kontrol af antrufne tredjelandstatsborgeres grundlag for ophold og arbejde samt vejleder arbejdsgivere om reglerne herom. SIRI deltager i aktioner rettet mod brancher, der erfaringsmæssigt beskæftiger tredjelandstatsborgere, og i aktioner på baggrund af konkrete anmeldelser.

Det bemærkes, at der med lovforslaget ikke ændres på kontrolmulighederne hos SIRI.

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

Kristelig Arbejdsgiverforening bemærker, at der ved forslaget lægges op til, at det skal være et krav, at ansættelsen ikke er omfattet af en lovlig konflikt. KA finder, at det i lyset af bl.a., at en lovlig konflikt i forvejen medfører endog meget væsentlige ulemper for en virksomhed, at der på anden vis ved kravet om sædvanlige løn- og

ansættelsesvilkår stilles krav om rimelige ansættelsesvilkår, og at adgangen til arbejdskraft er et væsentligt konkurrenceparameter, er urimeligt, at man lovgivningsmæssigt ved at opstille dette krav er med til at udbygge disse væsentlige ulemper for konfliktramte virksomheder, når der er tale om virksomheder, der via medlemskab af en arbejdsgiverforening allerede inden etableringen af konflikten er omfattet af en kollektiv overenskomst, der er anerkendt af SIRI. KA bemærker, at et sådant lovgivningsmæssigt krav endvidere er med til at forvride konkurrencen mellem arbejdstagerorganisationer/arbejdsgiverorganisationer, hvilket findes at være urimeligt og ikke sagligt begrundet. KA opfordrer på den baggrund til, at dette krav kun skal være gældende, hvor arbejdsgiveren ikke via medlemskab af en arbejdsgiverforening er forpligtet af en kollektiv overenskomst. KA bemærker, at det tilsvarende bør være gældende ved de andre ordninger.

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

3.7. Dispensationsmuligheder

Horesta stiller forslag om en klar hjemmel for den relevante sagsbehandlende myndighed til at dispensere for objektive krav i tilfælde, hvor særligt undskyldelige momenter kan begrunde det.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det generelt gælder, at betingelserne efter erhvervsordningerne ikke kan fraviges.

3.8. Ikrafttræden

Lederne påpeger, 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.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at der blev udskrevet valg til Folketinget den 5. oktober 2022, hvorefter aftalen om styrket international rekruttering bortfaldt. Med lovforslaget udmøntes den del af regeringsgrundlaget, der omhandler, at regeringen vil gøre aftalen permanent. Der lægges med lovforslaget op til, at loven skal træde i kraft den 1. april 2023.

4. Udvidelse af fast track-ordningen

HK Handel og HK Privat mener, at det i forvejen er tvivlsomt, om virksomheder 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 udlændige 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 skabes en uønsket opdeling af arbejdsmarkedet med virksomheder overvejende med danske arbejdstagere og et arbejdsmarked overvejende med udenlandske lønmodtagere.

HK Handel og HK Privat anfører, at der i den gældende ret er 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 at gøre brug af f.eks. medlemskab af fagforeninger.

International Community/Erhverv Aarhus finder 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.

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, f.eks. 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. F.eks. 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.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det med lovforslaget foreslås, at kravet til antallet af fuldtidsansatte, som en virksomhed skal have ansat for at kunne blive certificeret til at benytte fast track-ordningen, skal nedsættes fra mindst 20 til mindst 10 fuldtidsansatte.

Det er bl.a. en betingelse for som virksomhed at blive certificeret til at benytte fast track-ordningen, at virksomheden er omfattet af en kollektiv overenskomst eller på tro og love erklærer, at ansættelse i virksomheden sker på sædvanlige vilkår. Dette følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 18, nr. 2.

SIRI kan inddrage en certificering, hvis certificeringen er opnået ved svig, eller hvis betingelserne for certificeringen ikke længere er til stede. Dette følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 22. Dette beror på en konkret og individuel vurdering. SIRI foretager løbende kontrol af, om de certificerede virksomheder efterlever betingelserne for certificeringen. Kontrollen bliver bl.a. udført via stikprøvekontroller. Inddrages en certificering, træffer SIRI samtidig afgørelse om karantæne i en periode på 1 år efter tidspunktet for SIRI's afgørelse, hvor virksomheden ikke kan certificeres.

I 2021 blev der inddraget 1 certificering. I 2022 var tallet 8.

Det bemærkes endvidere, at en udlænding, som har indgået aftale om ansættelse i en certificeret virksomhed, som i dag vil kunne påbegynde ansættelsen, selvom SIRI ikke har meddelt opholdstilladelse, hvis udlændingen har betalt gebyr, indgivet ansøgning om opholdstilladelse og har fået en foreløbig tilladelse til at påbegynde arbejdet. Der ændres med lovforslaget ikke på, at det er en grundlæggende betingelse for at opnå opholds- og arbejdstilladelse efter fast track-ordningen, at det konkrete ansættelsestilbud skal være på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. SIRI's sagsbehandling tager normalt 1 måned. Er udlændingen påbegyndt arbejdet, og meddeler SIRI efterfølgende afslag på opholds- og arbejdstilladelse, vil udlændingen ikke længere have ret til at arbejde. Udlændingen vil samtidig få fastsat en udrejsefrist.

Det bemærkes, at der i 2021 ud af 4.121 afgørelser om opholds- og arbejdstilladelse efter fast track-ordningen blev meddelt 4.100 tilladelser og 21 afslag. I 2022 er tallene henholdsvis 7.989 tilladelser og 155 afslag.

Kontrol af opholdstilladelser efter fast track-ordningen indgår i øvrigt i SIRI's almindelige efterfølgende kontrol af, om betingelserne for opholdstilladelser med henblik på beskæftigelse overholdes af udlænding og virksomhed.

5. 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.

FA 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 fast-

holdelse 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.

International Community/Erhverv Aarhus mener, at det er positivt, at udenlandske dimittender automatisk får et jobsøgningsophold, 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.

Københavns Universitet (KU) støtter tanken om, at der lægges en automatik ind i, at et studieophold med gennemført uddannelse giver ret til jobsøgningsophold efterfølgende. 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. Imidlertid noterer KU sig, at ministeren kan ændre både på gruppen af personer, som vil få det automatiske jobsøgningsophold, – samt på opholdets varighed. 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.

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.

PROSA mener yderligere, at det automatiske 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 inden for et år efter endt uddannelse, uden at de skal afvente, at deres ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse efter en af erhvervsordningerne er blevet behandlet.

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 etableringskortordning 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 arbejdstagere. Det er næppe hensigten med ordningen.

3F mener derfor, at der bør indføres følgende hegnspæle 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 hegnspæle, 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.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det med lovforslaget foreslås, at etableringskortordningen skal ophæves og erstattes af et automatisk jobsøgningsophold på tre år til udlændinge, der afslutter en dansk bachelor-, professionsbachelor, kandidat- eller ph.d.-uddannelse.

Når jobsøgningsopholdet er udløbet, vil udlændingen kunne søge og opnå fortsat ophold efter en af erhvervsordningerne, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt.

Det bemærkes, at det af Rapport om Udvikling i International Rekruttering 2019-2021 fremgår, at der i 2021 var 1.252 beskæftigede personer med etableringskort svarende til 716 fuldtidsbeskæftigede personer, at ca. 17 pct. var i lønniveauet 300.000 kr. – 350.000 kr., og at forholdsvis få havde en lønindkomst, der var over 600.000 kr. Det fremgår endvidere, at udlændinge med etableringskort er spredt over mange brancher, men at der er flest inden for rejsebureau, rengøring o.a. operationel service med 18 pct. i 2021 efterfulgt af hoteller og restauranter med 16 pct. (også i 2021).

6. Udvidelse af Startup Denmark-ordningen

Aarhus Universitet (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 u hensigtsmæssig pausering af startup'en frem mod åbning af kvote det følgende år. AU opfordrer derfor til, at kvoten fastsættes erfaringsbaseret.

International Community/Erhverv Aarhus anfører, at det bliver spændende at følge om udvidelsen af Startup Denmark ordningen betyder, at flere udenlandske virksomheder rykker til Danmark.

Udlændinge- og Integrationsministeriet skal hertil bemærke, at det med lovforslaget foreslås, at Startup Denmark-ordningen skal udvides, således at en udenlandsk virksomhedsejer, der ønsker at åbne en filial i Danmark af en eksisterende virksomhed, skal kunne opnå opholdstilladelse gennem Startup Denmark. Det foreslås endvidere, at det præciseres i udlændingeloven, at en udlænding, der allerede har stiftet en selvstændig succesfuld virksomhed i Danmark – f.eks. mens udlændingen havde et andet opholdsgrundlag – har mulighed for at søge om opholdstilladelse gennem Startup Danmark til at drive virksomheden.

Lovforslaget indeholder ikke forslag om at ændre på den gældende kvote for, hvor mange opholdstilladelser der årligt kan meddeles efter Startup-Denmark-ordningen.

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

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

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

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

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

Der henvises til lovforslagets afsnit 5.