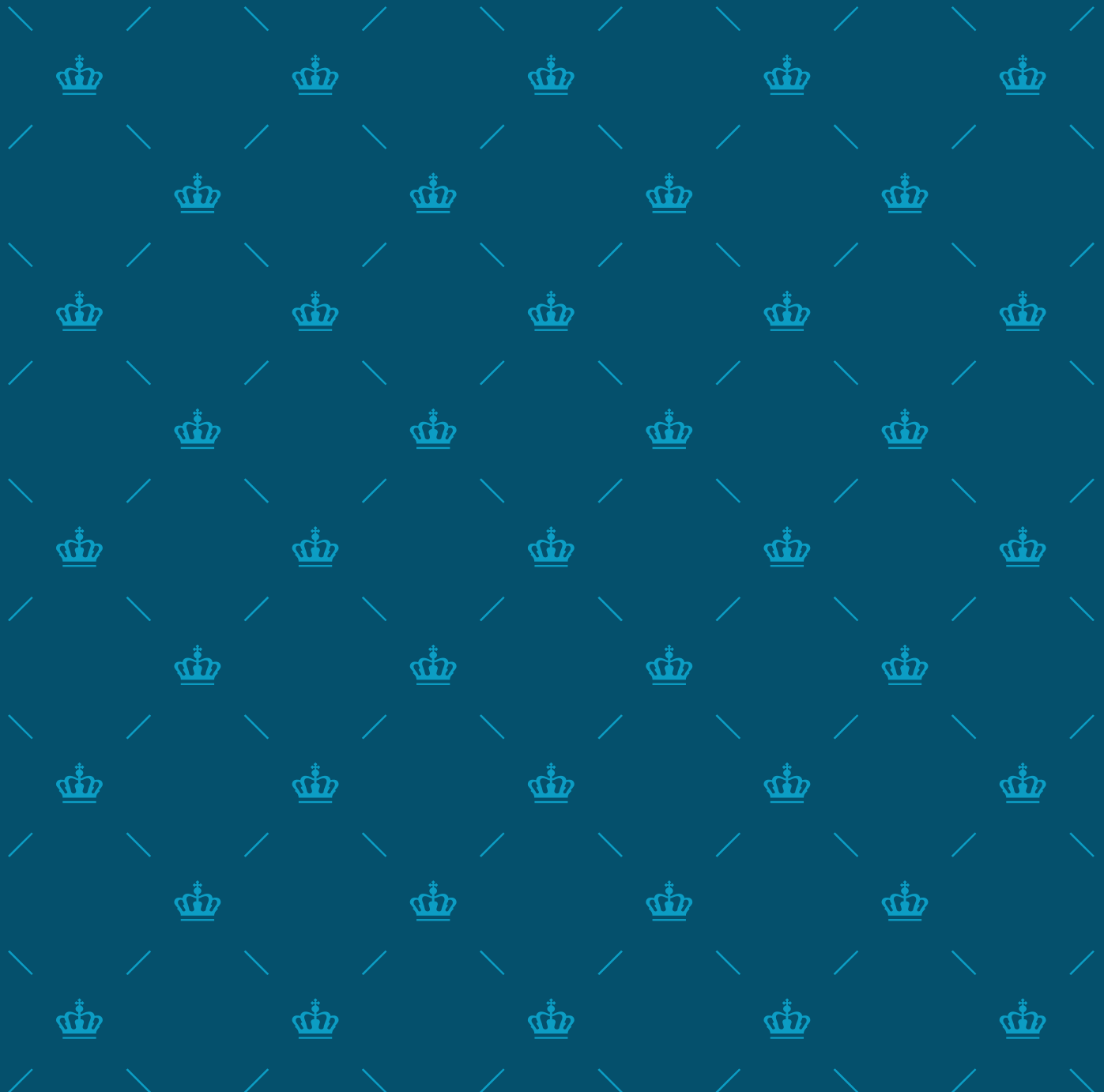




Udlændinge- og
Integrationsministeriet

Erfaringsopsamling efter ændring af beløbsordningen den 1. juli 2017

Styrelsen for International Rekruttering og Integration



Indholdsfortegnelse

1.0	Sammenfatning	3
2.0	Beskrivelse af beløbsordningen og beløbssporet på fast-track ordningen	3
	2.1 Formål og regler for beløbsordning.....	3
	2.1.1 Beløbsordningen.....	3
	2.1.2 Fast-track ordningens beløbsspor	4
	2.2 Ændringen af beløbsordningen og fast-track ordningens beløbsspor – L 135.....	5
3.0	Virksomhedernes beskrivelse af de udfordringer de oplever, som følge af L 135	5
	3.1 Kravet om dansk bankkonto.....	6
	3.1.1 Tildeling af personnummer.....	6
	3.1.2 Identitetskontrol ved oprettelse af bankkonto	7
	3.2 Krav om lønudbetaling til Danmark.....	8
	3.2.1 Anciennitet, pension og social sikring i hjemlandet	9
	3.3 Tendenser efter 1. juli 2017	10
	3.3.1 Positivlisten.....	11
	3.3.2 Korttidsophold.....	11
4.0	Bilag 1: Udvikling i ansøgninger og tilladelser	12
	4.1 Forbehold	12
	4.2 Udvikling på beløbsordning og fast-track ordningen	12
	4.3 Ændringer i brug af ordningerne	14
	4.3.1 Fast-track ordningens spor	14
	4.3.2 Positivlisten.....	15

1.0 Sammenfatning

Denne erfaringsopsamling giver et billede af de udfordringer, som virksomheder i Danmark særligt har peget på i anledning af den ændring af beløbsordningen, der trådte i kraft den 1. juli 2017.

Beløbsordningen giver mulighed for at få opholds- og arbejdstilladelse i Danmark, hvis udlændingen er tilbudt et job med en årsløn på minimum 417.793,60 kr. (2018-niveau). Med virkning fra den 1. juli 2017 blev beløbsordningen ændret af et flertal uden om regeringen. Som følge af lovændringen skal løn op til beløbsordningens mindstebeløb udbetales til en dansk bankkonto. Løndelev i form af f.eks. fri bolig, fri bil el.lign. kan dermed ikke længere indgå i lønberegningen, ligesom lønudbetaling op til beløbsgrænsen ikke kan ske i hjemlandet. Dette gælder også for fast-track ordningens beløbsspor.

Den ændrede beløbsordning har kun været i kraft i kort tid, men Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) har modtaget en række henvendelser fra virksomheder, der peger på en række udfordringer.

Overordnet set peger virksomhederne på:

- 1) At det skaber udfordringer hurtigt at oprette en bankkonto til den udenlandske medarbejder. Hvis den udenlandske medarbejder ikke har fået oprettet en bankkonto, når den første løn skal udbetales, er betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen ikke opfyldt.
- 2) At det skaber udfordringer at skulle udbetale løn i Danmark særligt i forhold til udstationerede medarbejdere, der kun skal arbejde kortvarigt i Danmark. Når den udenlandske arbejdstager er fastansat og lønnet i hjemlandet, er det ikke i alle lande tilladt at overføre løn/lave kontante udførsler til Danmark. Hvis ansættelsen i hjemlandet ikke opretholdes, kan det have store konsekvenser for den udenlandske medarbejder bl.a. i forhold til anciennitet, pension og social sikring (herunder sygesikring og arbejdsløshedsforsikring).

Nedenfor beskrives i afsnit 2 beløbsordningen og beløbssporet på fast-track ordningen, herunder ændringen der trådte i kraft den 1. juli 2017, og i afsnit 3 uddybes virksomhedernes beskrivelse af de udfordringer, som de oplever i forlængelse af ændringen af beløbsordningen.

2.0 Beskrivelse af beløbsordningen og beløbssporet på fast-track ordningen

2.1 Formål og regler for beløbsordning

2.1.1 Beløbsordningen

Bestemmelsen om beløbsordningen blev indarbejdet i udlændingeloven i 2007. Ordningen – som den kendes i sin nuværende form – baseres på ændringer i udlændingeloven pr. 1. juli 2008, hvor den såkaldte ”375.000 kr. regel” blev indført.

2.0 Beskrivelse af beløbsordningen og beløbssporet på fast-track ordningen

Formålet med ordningen er at give danske virksomheder en enkel og smidig adgang til rekruttering af højt kvalificeret, udenlandsk arbejdskraft.

Der kan meddeles opholds- og arbejdstilladelse efter beløbsordningen, hvis udlændingen er tilbudt et job med en årsløn på minimum 417.793,60 kr. (2018-niveau). Der gælder efter beløbsordningen ikke noget krav til erhvervsområdet, den konkrete stillingsbetegnelse eller ansøgerens uddannelsesniveau, men beløbsgrænsen antages at være fastsat på et så højt niveau, at den understøtter ansættelse af udlændinge i funktioner, som kræver særlige kvalifikationer.

Ordningen har været uændret fra 1. juli 2008 til 2016. I 2016 blev beløbsgrænsen hævet, og reguleringen af beløbsgrænsen blev ændret. Dette skete med et flertal uden om regeringen. Beløbsordningen blev igen i 2017 ændret af et flertal uden om regeringen. Ændringen indebærer, bl.a. at lønudbetaling op til beløbsgrænsen skal ske til en dansk bankkonto. De gennemførte ændringer, herunder de aktuelle regler for opgørelsen af lønkravet, gennemgås nærmere i afsnit 2.2.

2.1.2 Fast-track ordningens beløbsspor

Bestemmelsen om en fast-track ordning trådte i kraft den 1. april 2015 som led i udmøntningen af aftalen om en reform af international rekruttering fra 2014. Det fremgår bl.a. af aftalen, at aftalepartierne er enige om, at de virksomheder, der har brug for at rekruttere højt kvalificeret, international arbejdskraft, skal have mulighed for hurtige og fleksible opholdstilladelser til deres medarbejdere, så de stilles bedst muligt i den internationale konkurrence.

Fast-track ordningen giver certificerede virksomheder mulighed for med kort varsel at ansætte højt kvalificerede udlændingen uden at skulle afvente sagsbehandlingen i SIRI. Samtidig giver ordningen mulighed for, at udlændingen kan arbejde skiftevis i Danmark og i udlandet.

For at en virksomhed kan blive certificeret, skal den opfylde en række betingelser:

- at virksomheden har minimum 20 fuldtidsansatte medarbejdere i Danmark,
- at virksomheden er omfattet af kollektiv overenskomst eller erklærer på tro og love, at ansættelse af udlændinge i virksomheden sker på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår,
- at virksomheden ikke er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt,
- at virksomheden ikke har haft alvorlige udeståender med Arbejdstilsynet,
- at virksomheden ikke er straffet efter udlændingelovens bestemmelser om ulovligt arbejde,
- og at virksomheden deltager i et vejledningsmøde med SIRI.

Fast-track ordningen har fire spor og er bl.a. knyttet til beløbsordningen og forskerordningen. Det betyder, at en udlænding kan få opholds- og arbejdstilladelse efter fast-track ordningen, hvis udlændingen ansættes efter betingelserne i a) beløbsord-

ningen eller som b) forsker. Herudover kan der gives opholds- og arbejdstilladelse efter fast-track ordningen, hvis ansættelsen indebærer c) et uddannelsesophold på højt kvalificeret niveau, eller hvis der er tale om d) et korttidsophold (dvs. max 3 måneder).

Fast-track ordningens beløbsspor er direkte knyttet til beløbsordningen. Det betyder, at hvis en udlænding er tilbudt ansættelse ved en certificeret virksomhed med en årlig aflønning på et mindstebeløb svarende til det i beløbsordningen, kan udlændingen søge om opholds- og arbejdstilladelse efter fast-track ordningens beløbsspor. Beregningen af, om betingelsen om minimumsbeløbet er opfyldt, er den samme som efter beløbsordningen. Stramningerne af beløbsordningen i 2016 og 2017 har derfor direkte betydning for fast-track ordningen.

Når en udlænding er omfattet af fast-track ordningen, kan vedkommende - inden for opholdstilladelsens gyldighedsperiode - skiftevis arbejde i Danmark og i udlandet, uden at opholdstilladelsen bortfalder. Normalt vil en opholdstilladelse automatisk bortfalde, når man opgiver sin bopæl i Danmark, eller når man har opholdt sig uden for landet i mere end 6 måneder. For at tage ophold i Danmark igen, vil man da skulle søge om en ny opholdstilladelse. Disse bortfaldsregler gælder imidlertid ikke for fast-track opholdstilladelser.

2.2 Ændringen af beløbsordningen og fast-track ordningens beløbsspor – L 135

Dansk Folkeparti, Socialdemokratiet og Socialistisk Folkeparti fremsatte den 21. februar 2017 det private lovforslag L 135 om ændring af beløbsordningen. Lovforslaget havde flertal bag sig og blev vedtaget den 2. juni 2017 med ikrafttræden den 1. juli 2017.

Som følge af lovændringen skal løn op til beløbsordningens mindstebeløb på 408.800 kr. (2017-niveau) udbetales til en dansk bankkonto. Det betyder, at andre løndelev, som eksempelvis fri bolig, fri bil eller lignende ikke kan indgå i lønberegningen, ligesom lønudbetaling op til beløbsgrænsen ikke kan ske i hjemlandet.

Da fast-track ordningens beløbsspor henviser direkte til beløbsordningen, gælder disse ændringer også fast-track ordningens beløbsspor.

3.0 Virksomhedernes beskrivelse af de udfordringer de oplever, som følge af L 135

SIRI har modtaget en række henvendelser fra virksomheder, som møder udfordringer i forbindelse med de ændrede regler på beløbsordningen pr. 1. juli 2017.

Overordnet peger virksomhederne på to områder, som skaber udfordringer. For det første skaber det udfordringer for virksomhederne at leve op til kravet om dansk

bankkonto i forbindelse med at få denne oprettet. For det andet skaber det i visse situationer udfordringer, at virksomhederne skal udbetale løn til denne danske bankkonto. I nedenstående uddybes virksomhedernes bemærkninger.

3.1 Kravet om dansk bankkonto

Flere virksomheder har oplevet problemer med at få lov til at oprette en bankkonto til de af deres ansatte, som endnu ikke er - eller som ikke kan blive - bopælsregistreret i CPR, men som har fået tildelt et administrativt personnummer.

Virksomhederne har i den forbindelse bl.a. peget på, at det i følgende situationer ikke er muligt for deres medarbejdere at blive bopælsregistreret i CPR:

- Medarbejderen har endnu ikke en bolig eller et fast opholdssted, der kan danne grundlag for bopælsregistrering i CPR.
- Medarbejderen skal opholde sig i Danmark i under 3 måneder.
- Medarbejderen er ansat i en offshore virksomhed og har derfor ikke en permanent bolig i Danmark. Offshore ansatte er typisk ansat som sejler eller arbejder på en boreplatform.

Det oplyses herudover, at den udenlandske arbejdstager efter sin indrejse i Danmark ofte vil blive indlogeret i en hotellejlighed eller anden midlertidig bolig, indtil vedkommende kan flyttes over i en permanent bolig, fordi det ikke er muligt at skaffe en permanent bolig hurtigt.

Det oplyses således at være en udfordring at få oprettet en bankkonto, hurtigt nok, efter den udenlandske arbejdstager er indrejst og påbegyndt arbejde. Når den første løn skal udbetales, og vedkommende endnu ikke har fået oprettet en bankkonto, er betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen dermed ikke overholdt.

3.1.1 Tildeling af personnummer

En person, der flytter til Danmark, får tildelt et personnummer af bopælskommunen i forbindelse med folkeoplysningsregisteringen (bopælsregistreringen) i CPR. For at blive registreret kræves det efter CPR-loven, at vedkommende skal opholde sig her i landet i over tre måneder og har en bopæl eller et fast opholdssted, der kan danne grundlag for bopælsregistreringen i CPR. Herudover skal ikke-nordiske statsborgere kunne dokumentere deres lovlige ophold ved fremlæggelse af opholdstilladelse/opholdsbevis.

Herudover har en del offentlige myndigheder, herunder SIRI, adgang til at udstede administrative personnumre til brug for myndighedernes sagsbehandling.

Det administrative personnummer udstedes undervejs i sagsbehandlingen, fx i forbindelse med udstedelse af en "foreløbig arbejdstilladelse", der giver udenlandske medarbejdere på fast-track ordningen ret til at påbegynde arbejdet i virksomheden, inden der er meddelt en opholds- og arbejdstilladelse.

Et administrativt personnummer tildelt af fx SIRI er et egentligt personnummer, som kan anvendes af den udenlandske medarbejder ved kontakt til andre offentlige myndigheder og private, som i deres sagsbehandling ønsker at kunne anvende et personnummer.

Hvis SIRI efterfølgende imødekommer ansøgningen om opholdstilladelse, skal udlændingen henvende sig på bopælskommunen eller i et International Citizen Service Center og anmode om at blive bopælsregistreret i CPR, hvis de nævnte betingelser er opfyldt. Hvis betingelserne er opfyldt, bopælsregistreres vedkommende under det allerede tildelte personnummer.

3.1.2 Identitetskontrol ved oprettelse af bankkonto

Virksomhederne møder udfordringer, når de ønsker at få oprettet en bankkonto hurtigt til deres ansatte.

Bankerne i Danmark er omfattet af Lov om forebyggende foranstaltninger mod hvidvask og finansiering af terrorisme (hvidvaskloven) og er dermed forpligtet til at overholde de krav, loven fastsætter. Hovedformålet med hvidvaskloven er, at reglerne skal medvirke til bekæmpelse af økonomisk kriminalitet, herunder finansiering af terrorisme, ved at begrænse mulighederne for misbrug af det finansielle system til hvidvask af penge og terrorfinansiering.

I henhold til hvidvaskloven skal bankerne gennemføre kundekendingsprocedurer, når de etablerer et kundeforhold samt løbende i kundeforholdet. Igennem hele kundeforholdet skal oplysningerne opdateres, når der sker ændringer. Virksomhederne skal kende og indhente eventuelle supplerende oplysninger om sine kunder for at kunne vurdere, hvilken risiko for hvidvask eller terrorfinansiering, der er forbundet med den enkelte kunde samt for at kunne vurdere, om kunden gør noget "uventet". Banken skal således bl.a. indhente kundens identitetsoplysninger, herunder navn og personnummer eller lignende.

Finanstilsynets vejledning for hvidvaskloven uddyber det forhold, hvor en kunde ikke har et personnummer:

- "I de situationer, hvor kunden ikke har et personnummer (udlændinge, som ikke er bosiddende her i landet), skal anden lignende identifikationsoplysninger indhentes. Det kan være det personregistreringsnummer, som anvendes af de offentlige myndigheder i det pågældende land, eller, hvis et sådant ikke anvendes, oplysninger om fødselsdato kombineret med fødested."

Et administrativt personnummer kan i henhold til hvidvaskloven ikke stå alene, når der skal oprettes en bankkonto. Bankerne skal således have supplerende oplysninger for at fastlægge identitet og legitime behov for dansk bankkonto. Dette kan være tidskrævende.

På baggrund af ovenstående møder flere virksomheder udfordringer, når de ønsker at oprette bankkontoer til deres udenlandske medarbejdere, når disse alene har et administrativt personnummer. Dette betyder, at det kan være svært at få oprettet en bankkonto hurtigt, så der fra første måned kan blive indbetalt løn.

"... hvis en person er i Danmark under 3 måneder og derfor i henhold til CPR-loven ikke kan registrere sig hos kommunen, har vedkommende kun et administrativt CPR-nummer til brug for åbning af bankkonto, og her stiller bankerne ikke villigt op, idet der kræves yderligere dokumentation iht. hvidvaskningsloven, som komplicerer dette. Vores generelle erfaring er, at bankerne modarbejder udenlandske medarbejdere, som ikke er registreret ved kommunen med en fast adresse. Derudover, hvis man ikke har dansk adresse, men får åbnet en bankkonto, skal bankerne sende NemID, kontokort og pinkoder til hjemadressen i f.eks. Indien, da der ikke er nogen adresse i Danmark at sende det til. Dette er højst upraktisk.

*...
Specielt for vores offshore kunder er kravet med den danske bankkonto et problem – de udenlandske ansatte vil i de tilfælde, hvor de er ansat i en offshore-virksomhed, stort set ikke være i land; dette udelukkende i forbindelse med biometri."*

Ernst & Young

Det kan også være problematisk, når medarbejderen ikke har fast bopæl i Danmark. Dette kan fx være tilfældet, når der er tale om en ansættelse i en offshore virksomhed. Hertil kommer, at disse medarbejdere kan have svært ved at møde fysisk op i banken, når bankkontoen skal oprettes.

3.2 Krav om lønudbetaling til Danmark

Det nye lovkrav om, at lønudbetaling skal ske til en dansk bankkonto, har skabt problemer for mange virksomheder, hvis deres udstationerede medarbejdere udelukkende skal arbejde i Danmark i kortere perioder.

Flere virksomheder har gjort gældende, at det kan være administrativt krævende, når lønudbetalingen skal ske til en dansk bankkonto i det tilfælde, hvor der er tale om en udstationering. Når den udenlandske arbejdstager er fastansat og lønnet i hjemlandet, er det ikke i alle lande tilladt at overføre løn/lave kontante udførsler.

”SIRI har orienteret os om, at den udenlandske løn kan bibeholdes, men blot skal indbetales direkte til en dansk bankkonto. Dette giver dog store udfordringer i flere lande, da det viser sig, at det 1) i flere lande ikke er muligt at udbetale den udenlandske løn til en dansk bankkonto – dette er simpelthen ulovligt. Og 2) hvis den udenlandske ansættelse og dermed løn ikke opretholdes – og den udenlandske ansatte dermed kommer på ren dansk payroll, ophører anciennitet (og pension) i den udenlandske hjemmeverksamhed, og stillingen vil bortfalde (dette er f.eks. tilfældet i Indien). Det er derfor af yderste vigtighed, at en medarbejder kan forblive ansat i hjemlandet under sin udstationering.”

Ernst & Young

Såfremt ansættelsen og løn ikke opretholdes i hjemlandet, kan det endvidere have store konsekvenser for den udstationerede medarbejder. Dette kan bl.a. gå ud over følgende forhold:

- Anciennitet
- Pension
- Social sikring

Det kan endvidere være problematisk for virksomhederne, at løndelev, som eksempelvis fri bolig, ikke kan indgå i lønnen op til beløvsordningens mindstebeløb på 408.800 kr. (2017-niveau). På grund af de høje leveomkostninger i Danmark, bruges sådanne løndelev til at hjælpe den ansatte økonomisk. Det skal imidlertid ikke ses som løn, idet dette kan give et forkert billede i forhold til virksomhedens andre ansatte.

”En af Grundfos’ kerneværdier er ”mennesker i fokus”, og Grundfos er naturligvis derfor imod løndumping. Som global virksomhed går Grundfos til gengæld ind for ligeløn, og det er vigtigt for Grundfos, at der ikke bliver skabt ulighed imellem medarbejderne. Desværre vil lovændringerne, som trådte i kraft den 1. juli 2017, kunstigt skrue lønniveauet op for udenlandske medarbejdere med en dansk arbejdstilladelse, skabe en skævvridning af lønnen i forhold til deres kolleger i hjemlandet, som ikke har behov for en dansk arbejdstilladelse, samt skabe ulighed i forhold til deres danske kolleger, da der nu kan opstå situationer, hvor udenlandske medarbejdere modtager en højere løn end deres danske kollega i samme stilling grundet det ekstra løntillæg.”

Grundfos Holding A/S

3.2.1 Anciennitet, pension og social sikring i hjemlandet

Flere virksomheder har påpeget, at deres ansatte kan få problemer i forhold til social sikring mm. I nogle lande, vil en udenlandsk arbejdstager, der ikke kan opretholde sin ansættelse i hjemlandet, således miste retten til social sikring i hjemlandet. Samtidig vil en udenlandsk arbejdstager, der skal opholde sig i Danmark i mindre end tre måneder, ikke kunne få social sikring her.

At være social sikret i et land betyder, at det er dét lands regler, der afgør, om man har ret til sociale sikringsydelser.

Sociale sikringsydelser omfatter f.eks.:

- Sygesikring
- Syge- og barselsdagpenge
- Arbejdsløshedsforsikring
- Arbejdsskadeforsikring
- Folkepension og førtidspension
- ATP
- Efterløn
- Børne- og ungeydelse, herunder børnetilskud

En række virksomheder har peget på ovenstående problemstilling. Bl.a. har virksomheden Novo Nordisk A/S oplevet store problemer i forhold til de ændrede regler. Virksomheden har 17.000 ansatte i Danmark og har tidligere haft omkring 100 sager om året på beløbsordningen. De er imidlertid helt stoppet med at bruge beløbsordningen, efter de nye ændringer trådte i kraft den 1. juli 2017.

”Kravet om udbetaling af medarbejderens løn fra hjemlandet i Danmark ser vi kun kan løses ved, at medarbejderen ansættes på en lokal kontrakt i Danmark med de ulemper og administrative udfordringer det giver for så korte ophold, typisk mellem en til fire måneders ophold.

Det kræver hver gang en nærmere undersøgelse i hvert enkelt hjemland, hvilke specifikke udfordringer det giver for den pågældende medarbejder at overgå til ansættelse i Danmark for en kortere periode. I f.eks. USA er det afgørende at bl.a. social sikring og relaterede forsikringer vedligeholdes for familien som forbliver i hjemlandet under medarbejderens udsendelse. Familiens sociale forsikringer er i mange lande ofte afhængige af familiens forsørger.”

Novo Nordisk A/S

3.3 Tendenser efter den 1. juli 2017

Grundet ovenstående udfordringer har flere virksomheder tilkendegivet, at de fra den 1. juli 2017 i højere grad er begyndt at ansøge om korttidsophold efter fast-track ordningen og ophold efter positivlisten. Fra 2. til 3. kvartal i 2017, det vil sige efter ændringen af beløbsordningen, er antallet af ansøgninger på korttidsophold steget fra 15 til 117 og på positivlisten fra 47 til 80, jf. figur 2 og figur 4 i bilag 1.

Flere virksomheder oplyser, at de nuværende ordninger ikke dækker deres behov, og at det er blevet mere omfattende at søge om opholds- og arbejdstilladelser, efter ændringerne på beløbsordningen og fast-track ordningens beløbsspor trådte i kraft. Antallet af ansøgninger i 3. kvartal 2017 viser dog ikke nogle nævneværdige ændringer i forhold til beløbsordningen. Der er dog sket et fald i antallet af ansøgninger efter fast-track sporets beløbsgrænse fra 2. til 3. kvartal 2017 fra 533 til 357 ansøgninger, jf. figur 2 i bilag 1.

3.3.1 Positivlisten

Udlændinge, som har fået et jobtilbud inden for et af de erhverv, hvor der er mangel på kvalificeret arbejdskraft, har særligt let adgang til det danske arbejdsmarked. Disse erhverv er opført på positivlisten. Det er et krav, at ens job er opført på positivlisten. Desuden er det et krav, at ens uddannelsesmæssige niveau svarer til stillingen på positivlisten.

”Det er ressourcemæssigt sværere at ansøge om opholds- og arbejdstilladelser efter positivlisten, fordi der stilles andre og flere dokumentationskrav end ved ansøgninger efter beløbsordningen. Positivlisten dækker ikke vores rekrutteringsbehov, da den ikke omfatter alle for os relevante stillinger. Samtidig kan sagsbehandlingstiden være længere, da ansøgninger efter positivlisten ofte sendes i høring hos de regionale arbejdsmarkedsråd.”

Novo Nordisk A/S

Hvad angår positivlisten, bliver følgende forhold påpeget som værende medvirkende til, at det er mere omfattende at søge om ophold efter positivlisten:

- Flere dokumentationskrav
- Længere sagsbehandlingstid
- Begrænset omfang af stillinger

3.3.2 Korttidsophold

Virksomheder, som er certificerede, har mulighed for at ansøge om opholds- og arbejdstilladelser på baggrund af korttidsophold på fast-track ordningen. Ved sådanne ophold gives der mulighed for, at udenlandsk arbejdskraft, som ikke er omfattet af fritagelsesreglerne, kan opholde sig i Danmark i op til 3 måneder uden, at der stilles særlige betingelser til udlændingens beskæftigelse. Det er kun muligt at få opholds- og arbejdstilladelse til ét ophold af max 3 måneders varighed pr. år regnet fra udlændingens indrejse her i landet, hvorfor ordningen ikke imødekommer virksomhedernes behov for en fleksibel adgang til flere korte indstationering af medarbejdere fra udenlandske virksomheder. Herudover kan opholds- og arbejdstilladelser ikke forlænges.

”Efter lovændringen trådte i kraft den 1. juli 2017 er der ikke længere nem adgang i forhold til at skulle rekruttere fra udlandet. Vi er i højere grad begyndt at ansøge om ophold efter positivlisten, men sagsbehandlingstiden er længere. Hvad angår korttidsophold er det en begrænsning, at der kun er mulighed for at søge om ophold på 3 måneder en gang årligt, når behovet er længere.”

Siemens Gamesa Renewable Energy A/S

4.0 Bilag 1: Udvikling i ansøgninger og tilladelser

I følgende bilag gennemgås udviklingen i ansøgninger og tilladelser før og efter regelændringerne, der følger af lovforslag nr. L 135.

4.1 Forbehold

Regelændringerne (L 135), som her analyseres, trådte i kraft den 1. juli 2017. Der er derfor tale om en meget begrænset periode, hvor det er muligt at undersøge eventuelle effekter af lovændringen. Det kan således ikke udelukkes, at tendenserne i dette kapitel skyldes andre eksterne forhold, der skal tages forbehold for.

For det første kan der ikke korrigeres i perioden for eksterne betingelser såsom sæsonsvingninger, arbejdsløshed og konjunkturer, som kan påvirke antallet af ansøgninger.

For det andet er det svært at sammenligne tilladelser fra de seneste år, da der er lavet flere regelændringer i ordningen i henholdsvis 2015 og 2016. Således har tidligere regelændringer muligvis medført, at virksomhederne op til regelændringerne i både 2015, 2016 og 2017 enten har øget antallet af ansøgninger op til regelændringen for at nå at få en tilladelse (hamstring) eller omvendt har reduceret antallet af ansøgninger kraftigt for at sikre, at de ikke indleverer en ansøgning forgæves. Det er derfor svært at skabe et sammenligningsgrundlag, da der i ingen af årene er tale om en "normalisering" af tilladelser for beløbsordningen.

For det tredje er der tale om en relativ kort periode, hvor de nye regler har været gældende. Derfor vil der være en risiko for, at eventuelle adfærdsændringer hos virksomhederne som følge af regelændringerne først ses senere, når nye rekrutteringsbehov opstår.

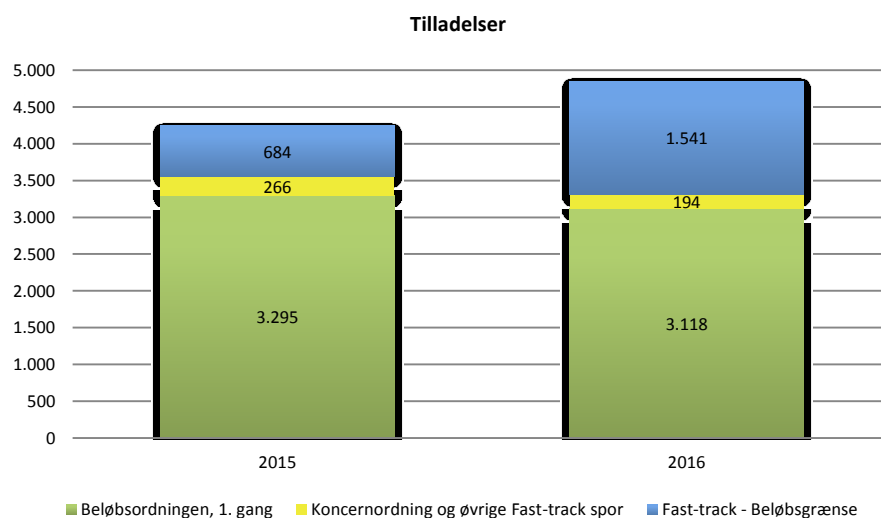
Endelig skal det bemærkes, at eventuelle stigninger i antallet af ansøgninger under positivlisten både kan skyldes regelændringen for beløbsordningen, men også en kraftig stigning i antallet af stillinger, som fremgår af positivlisten. Pr. 1. juli 2017 fordobledes antallet af stillinger på positivlisten.

4.2 Udvikling på beløbsordning og fast-track ordningen

Formålet med afsnittet er at vise udviklingen i tilladelser i beløbsordningen og fast-track ordningen. Med fast-track ordningens indførelse i 2015 blev koncernordningen¹ udfaset. Koncernordningen indgår derfor i figur 1 for at give et mere retvisende billede af udviklingen i tilladelser.

¹Koncernordningen blev afskaffet samtidig med indførelsen af fast track-ordningen. Der kunne efter koncernordningen gives opholdstilladelse til en udlænding, der er ansat i en international koncern med afdeling i Danmark.

Figur 1. Førstegangstilladelser i perioden 2015-2016



Anm. Opgørelsen er baseret på særtræk

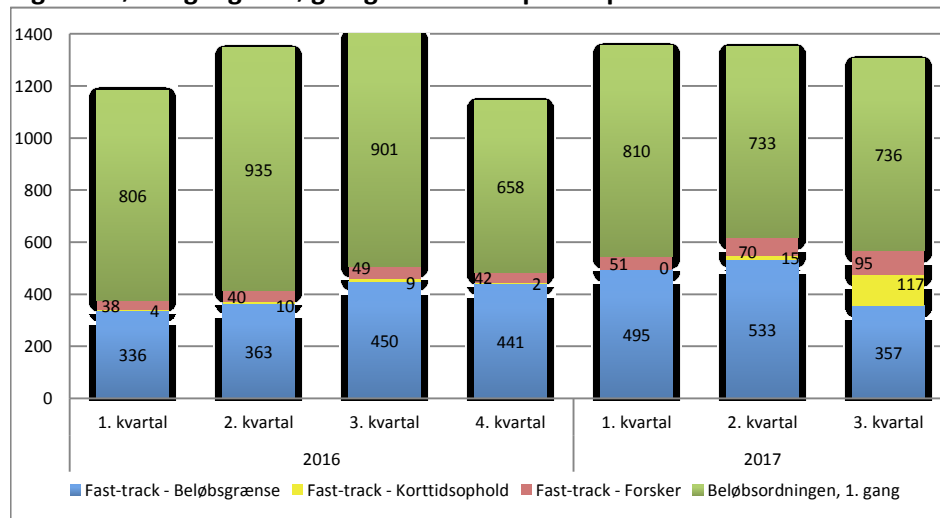
Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration

Samlet set har antallet af tilladelser efter beløbsordningen og fast-track ordningens beløbsspor været stigende, jf. figur 1. Der er sket et fald i antal beløbsordningsansøgninger fra 2016 til 2017, da flere virksomheder i stedet bruger fast-track ordningens beløbsspor frem for beløbsordningen, jf. figur 2.

For fast-track ordningens beløbsspor ses et stigende antal ansøgninger frem til 2. kvartal 2017, hvor der er 533 ansøgninger, jf. figur 2. For 3. kvartal 2017 falder antallet af ansøgninger til 357.

Det høje antal ansøgninger i 2. kvartal 2017 efter fast-track ordningens beløbsspor kan forklares med, at flere virksomheder bliver certificerede, og at virksomhederne bruger fast-track ordningen i stigende grad frem for beløbsordningen. Der kan dog også have været en vis grad af hamstring op til lovforslagets vedtagelse. Det lave antal ansøgninger i 3. kvartal 2017 kan tolkes som en konsekvens af lovforslagets vedtagelse og i mindre grad en konsekvens af en eventuel hamstring i ansøgningerne kvartalet før.

Figur 2. Førstegangsansøgninger kvartalsopdelt i perioden 2016 – 2017



Anm. Opgørelsen er baseret på særtræk og kan derfor have en lille variation fra andre udgivelser særligt i perioden 2012-2014. Note: Fast-track sporet "Uddannelse på højt niveau" indgår ikke i opgørelsen. Tallene for 2017 er foreløbige. Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration

Antallet af ansøgninger efter beløbsordningen er i 2. og 3. kvartal af 2017 på niveau med hinanden trods lovændringen, jf. figur 2.

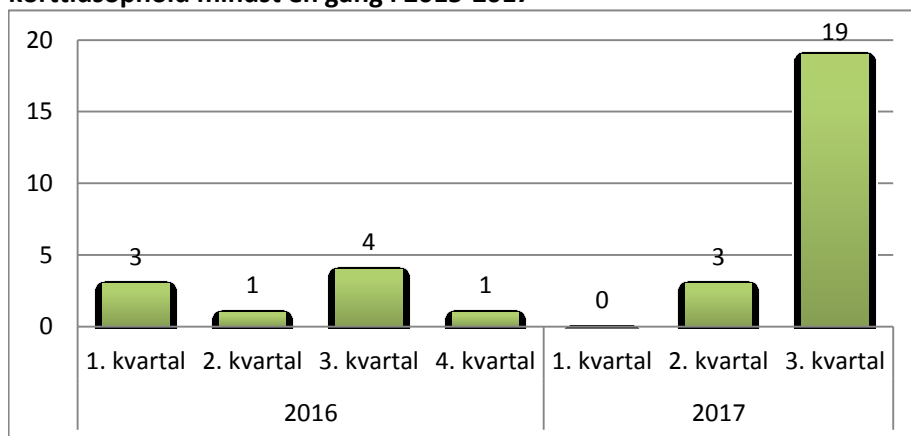
4.3 Ændringer i brug af ordningerne

4.3.1 Fast-track ordningens spor

Fast-track ordningens beløbsspor er det mest brugte spor for fast-track ordningen, jf. figur 2. Det har i 2016 udgjort 89 pct. af samtlige ansøgninger under ordningen.

Stigningen i antal ansøgninger efter sporet fast-track korttidsophold stammer i høj grad fra en enkelt virksomhed. Men selvom antallet skyldes en enkelt virksomheds ændrede adfærd, anvender betydeligt flere virksomheder nu korttidsopholdssporet set i forhold til før regelændringen, jf. figur 3. Det har i 2015 og 2016 ligget på 0-6 virksomheder pr. kvartal, men er steget til 19 virksomheder i 3. kvartal 2017, jf. figur 3.

Figur 3. Antal virksomheder fordelt på kvartaler, der har brugt sporet fast-track korttidsophold mindst én gang i 2015-2017

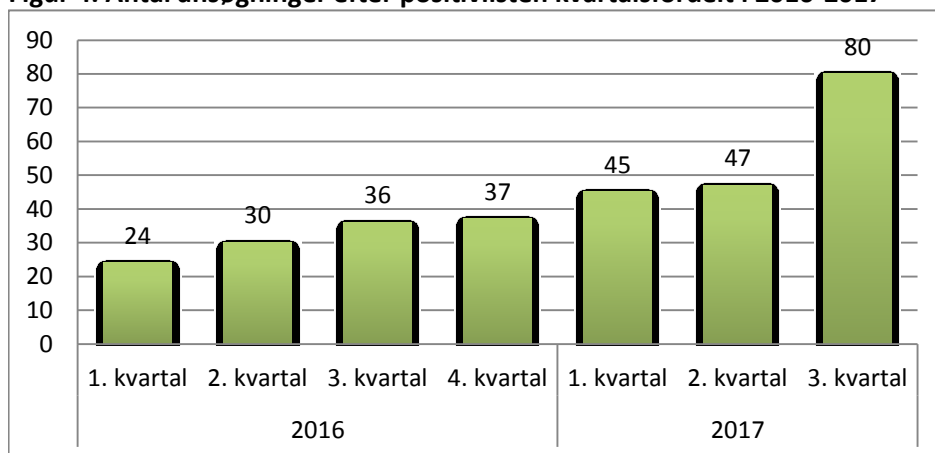


Anm. Opgørelsen er baseret på særtræk. Tallene for 2017 er foreløbige.
 Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration

4.3.2 Positivlisten

I perioden 2015 til medio 2017 er antallet af ansøgninger, indgivet under positivlisten, steget fra 24 i 1. kvartal 2016 til 47 i 2. kvartal 2017, jf. figur 4. Efter lovændringen er der sket en markant stigning til 80 i antal ansøgninger for 3. kvartal 2017, der er indgivet under positivlisten, jf. figur 4. Eventuelle stigninger i antallet af ansøgninger under positivlisten kan dog både skyldes regelændringen for beløbsordningen, men også en kraftig stigning i antallet af stillinger, som fremgår af positivlisten, jf. afsnit 4.1

Figur 4. Antal ansøgninger efter positivlisten kvartalsfordelt i 2016-2017



Anm. Opgørelsen er baseret på særtræk og kan derfor have en lille variation fra andre udgivelser. Tallene for 2017 er foreløbige.
 Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration

Overordnet viser den statistiske redegørelse følgende:

- Antallet af ansøgninger indgivet under beløbsordningen er uændret efter vedtagelse af L 135.
- At antallet af ansøgninger er faldet for fast-track ordningens beløbsspor efter vedtagelse af L 135.

4.0 Bilag 1: Udvikling i ansøgninger og tilladelser

- Antallet af ansøgninger for fast-track ordningens korttidsspor er derimod stigende, det samme gælder positivlisten. Selvom det ikke kan konkluderes, at disse ændringer skyldes L 135, understøtter den statistiske redegørelse umiddelbart det billede, som virksomhederne tegner.