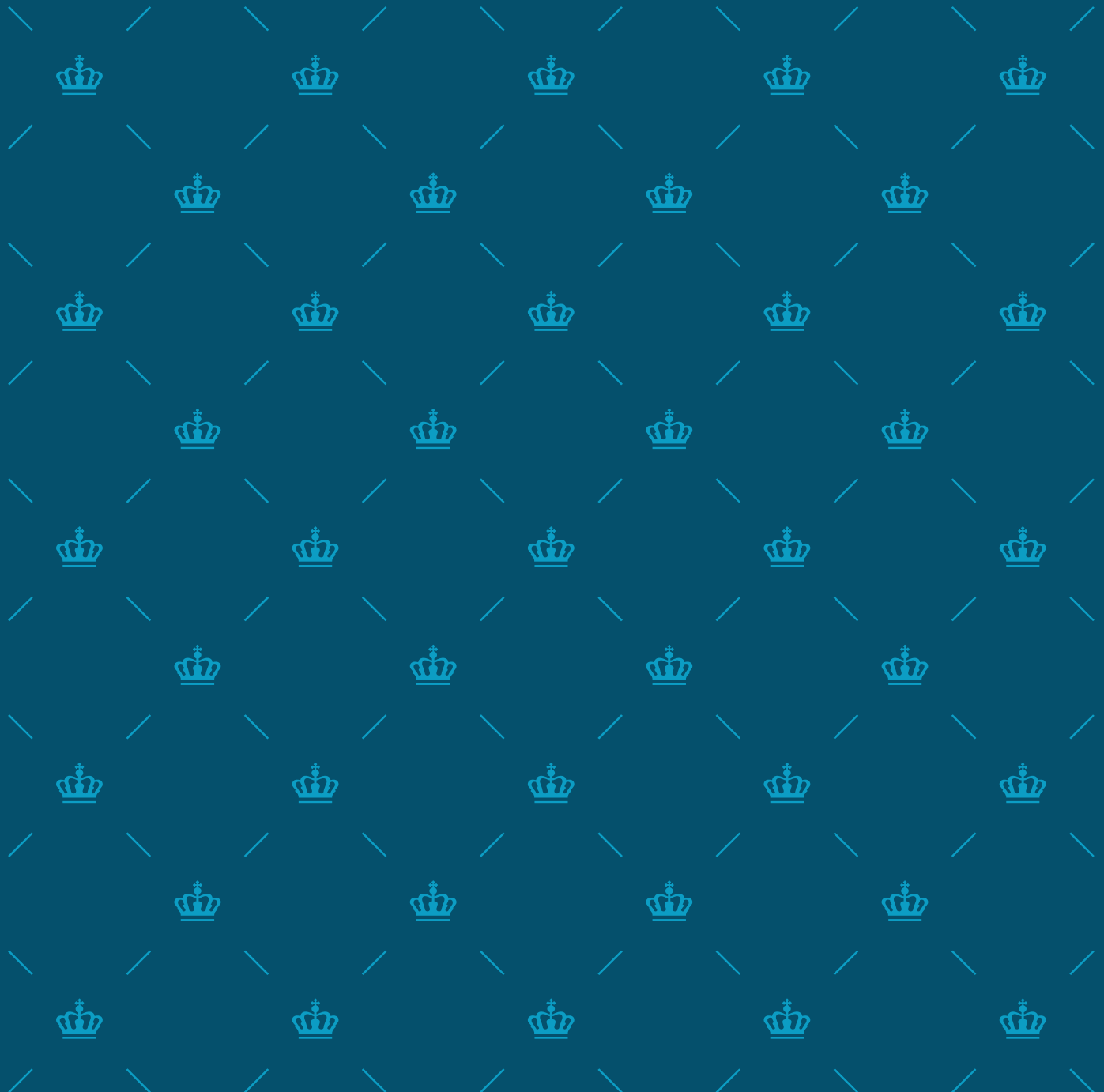




Udlændinge- og
Integrationsministeriet

Kortlægning af ordninger for arbejdskrafts- indvandring i udlandet

af den 8. januar 2018



Indholdsfortegnelse

1	Indledning	3
2	Sammenfatning og landeoversigt med erhvervsordninger	4
3	EU's regler om lovlig migration	8
4	Ordninger i Sverige	9
5	Ordninger i Norge	10
6	Ordninger i Tyskland	12
7	Ordninger i Nederlandene	14
8	Erhvervsordninger i Canada	17
9	Erhvervsordninger i Australien	19

1.0 Indledning

Formålet med denne analyse er at undersøge udvalgte landes ordninger for arbejdskraftindvandring – hvilke krav skal en udlænding opfylde, før pågældende kan få lov til at bo og arbejde i et af disse lande.

Analysen indeholder en beskrivelse af følgende landes ordninger for arbejdskraftindvandring: Sverige, Norge, Tyskland, Nederlandene, Canada og Australien, og der er til brug for analysen indhentet bidrag fra disse.

Det er vigtigt at bemærke, at en statsborger i EU/EØS har fri adgang til det europæiske arbejdsmarked pga. reglerne om fri bevægelighed. Reglerne i de europæiske lande gælder derfor kun for en tredjelandstatsborger.

EU har også fastsat fælles regler om arbejdskraftindvandring. EU's fælles regler beskrives i afsnittet: "EU's regler om lovlig migration".

Ordninger

Analysen indeholder en beskrivelse af ordninger, som ikke decideret er målrettet højt kvalificerede udlændinge. Ordninger, som retter sig mod sæsonarbejde og selvstændige, er ikke beskrevet.

Ordninger, der rummer korte indstationeringer af udenlandske arbejdstagere, beskrives også. Både hvor der er tale om intra-corporate¹ og inter-corporate² transfer.

¹ Intra-corporate transfer er, når en international virksomhed beslutter, at en medarbejder skal overføres fra et kontor i et land til et andet kontor i et andet land. Der foretages en overførsel inden for samme koncern.

² Inter-corporate transfer er, når fx en dansk virksomhed låner en medarbejder fra en udenlandsk virksomhed til at udføre en konkret opgave i den danske virksomhed.

2.0 Sammenfatning og landeoversigt med erhvervsordninger

Sammenfatning

En fællesnævner for landene er, at de udvalgte ordninger i høj grad retter sig mod højt kvalificeret arbejdskraft, og at de primært er efterspørgelsesorienterede, dvs. der stilles krav om et konkret jobtilbud som betingelse for opholdstilladelse. Der stilles også overvejende et krav om, at løn og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter landets forhold.

Nederlandene har valgt at fastsætte en lavere lønsats for højtuddannede under 30 år, som kommer fra et tredjeland og er tilbudt arbejde i landet.

Canada og Australien har som de eneste af de udvalgte lande udbudsorienterede ordninger. Deres system er baseret på et pointsystem, hvor det afgørende er, om udlændingen vurderes (højt) kvalificeret og har potentiale for et jobtilbud.

Sverige og Nederlandene har for nogle af deres ordninger fastsat et krav om, at arbejdsgiveren i første omgang skal forsøge at besætte den ledige stilling med egen eller europæisk arbejdskraft, inden stillingen kan besættes med arbejdskraft fra et tredjeland. Norge har fastsat en årlig kvote for, hvor mange tredjelandsstatsborgere der kan komme efter ordningen for kvalificeret arbejdskraft. Når kvoten er opbrugt, så bliver ansøgningerne underlagt en arbejdsmarkedstest. Kvoten er pr. dags dato endnu ikke blevet opbrugt.

Virksomhederne i Sverige og Nederlandene kan blive certificeret. Det er myndighederne, som vurderer og træffer afgørelse om, hvorvidt en virksomhed kan blive certificeret. En certificering medfører en række rettigheder, herunder fx en hurtigere sagsbehandling, når der ansøges om opholdstilladelse til en arbejdstager fra et tredjeland. Ordningerne minder om den danske fast track-ordning, hvor danske virksomheder, som bliver certificeret af Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI), hurtigere og lettere kan hente udenlandske medarbejdere med særlige kvalifikationer.

I Norge er særlige grupper af arbejdstagere, som skal arbejde i landet i mindre end 3 måneder, undtaget for at søge om opholds- og arbejdstilladelse. I Tyskland kan statsborgere fra særlige lande tage hvilken som helst form for lønnet, lovlig beskæftigelse uden at søge om opholds- og arbejdstilladelse. Canada har også indført en mulighed for, at højt kvalificerede udlændinge kan komme til landet og arbejde i enten 15 på hinanden følgende dage én gang hvert halve år eller 30 på hinanden følgende dage én gang om året, hvis pågældendes stilling er på niveau 0 (ledelsesmæssigt) eller A (professionelt).

Australien og Canada har en række ordninger, hvor udlændingen fra første dag får permanent ophold. Tyskland har også en ordning for højt kvalificerede tredjelandsstatsborgere, som får permanent ophold fra første dag.

Landeoversigt med erhvervsordninger

Nedenfor er de udvalgte landes erhvervsordninger sat ind i tabel for at give et overblik:

Tabel 1. Efterspørgselsorienterede erhvervsordninger	
Sverige	<p>Sverige (på nær EU Blue-Card) skelner ikke mellem forskellige typer af arbejdskraft fra tredjelande. Der stilles dog følgende betingelser, når en arbejdsgiver ønsker at rekruttere arbejdskraft fra et tredjeland:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inden rekruttering skal stillingen være slået op i min. 10 dage. • Der skal være et jobtilbud med min. løn på 13.000 SEK om mdr. og ansættelsesvilkår svarende til de svenske. • Arbejdsgivere, inden for forskellige brancher, skal godtgøre, at de kan betale løn i min. 3 mdr. De skal også vise skatteoplysninger for de forudgående 3 mdr. <p>Intra- og inter-corporate transfer: Der gælder samme regler som beskrevet ovenfor. Kravet om forudgående annoncering gælder dog ikke.</p> <p>EU Blue-Card: Reglerne er fastsat i national ret, så de er i overensstemmelse med direktivet. Ordningen er målrettet højtuddannede med en universitetsgrad eller 5 års relevant professionel erfaring med et jobtilbud med en min. løn svarende til halvanden gang den gennemsnitlige bruttoløn (pt. 48.000 SEK).</p>
Norge	<p>Særlige grupper, som skal arbejde i mindre end 3 mdr., er undtaget for opholdstilladelse.</p> <p>Kvalificeret arbejdskraft:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tredjelandstatsborgere skal have en kandidat-/bachelorgrad på universitetsniveau eller erhvervsuddannelse på min. 3 år. • Der skal være et jobtilbud (fuldtidsstilling), hvor løn og ansættelsesvilkår min. er på niveau med norske overenskomster eller på niveau med, hvad der er vanligt inden for området/branchen. <p>Der skal udføres en arbejdsmarkedstest, hvis den årlige kvote for kvalificeret arbejdskraft bliver opbrugt. Siden 2002 har kvoten været 5000 nye tilladelser pr. år, og kvoten har på intet tidspunkt været opbrugt.</p> <p>Intra- og inter-corporate transfer: Der gælder samme krav som beskrevet ovenfor samt en række yderligere krav.</p>
Tyskland	<p>Højt kvalificeret arbejdskraft, hvor der tildeles permanent ophold fra start:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Særlige højt kvalificerede tredjelandstatsborgere, fx forskere med særlig teknisk viden, undervisere og seniorforskerassistenter. • Det er et krav, at der er et jobtilbud, men der er ikke et krav om dokumentation for min. indkomst. <p>Faglærte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tredjelandstatsborgere med særlige erhvervs mæssige kvalifikationer svarende til tysk niveau. • Det er et krav, at der er et jobtilbud inden for et område, hvor der er mangel på arbejdskraft, og at løn- og ansættelsesvilkår er sva-

	<p>rende til de tyske.</p> <p>Statsborgere fra en række lande kan tage hvilken som helst form for lønnet, lovlig beskæftigelse uden at skulle søge om opholds- og arbejdstilladelse.</p> <p>EU Blue-Card: Reglerne er fastsat i national ret, så de er i overensstemmelse med direktivet. Ordningen er målrettet højtuddannede med en universitetsgrad med et jobtilbud med en min. løn på 50.800 € årligt (2017-niveau). Hvis ansættelsen er inden for et mangelområde, er der en lavere beløbsgrænse.</p> <p>Intra-corporate transfer: Reglerne er fastsat i national ret, så de er i overensstemmelse med direktivet. Inter-corporate transfer: Der er ikke fastsat særlige regler for det, hvorfor reglerne beskrevet ovenfor gælder.</p>
<p>Nederlandene</p>	<p>Ved ansættelse af højtuddannede og forskere er det et krav, at arbejdsgiveren bliver certificeret af de nederlandske myndigheder.</p> <p>Højt kvalificeret arbejdskraft:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det er et krav, at tredjelandsstatsborgeren har et jobtilbud, og at løn og ansættelsesvilkår min. er på niveau med de nederlandske overenskomster eller på niveau med, hvad der er vanligt inden for området/branchen. • Der er fastsat en særlig lønsats for højtuddannede under 30 år. <p>Øvrige ordninger, fx tredjelandsstatsborgere som vil arbejde som åndelig rådgiver, inden for kunst og kultur, som medarbejder i en international non-profit organisation mv.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • For nogle af de opremsede ordningerne beder myndighederne om en status over arbejdsmarkedsforholdene, før de træffer afgørelse om opholds- og arbejdstilladelse. • Det er et grundvilkår for alle ordningerne, at udlændingen skal kunne klare sig selv på baggrund af den tilbudte løn. Der gælder forskellige satser for de forskellige ordninger. <p>EU Blue-Card: Reglerne er fastsat i national ret, så de er i overensstemmelse med direktivet. Ordningen er målrettet højtuddannede med en videregående uddannelse på min. 3 år med et konkret jobtilbud af en varighed på min. 12 mdr. med en løn på min. 5.066. € pr. mdr.</p> <p>Intra-corporate transfer: Reglerne er fastsat i national ret, så de er i overensstemmelse med direktivet. Inter-corporate transfer: Der er ikke fastsat særlige regler for det, hvorfor reglerne beskrevet ovenfor gælder.</p>

Tabel 2. Udbudsorienterede erhvervsordninger	
Canada	<p>Ansøgere, som ønsker at bo og arbejde i Canada, skal oprette og udfylde en profil i det online ansøgningssystem "Express Entry". Herefter vurderer myndighederne, om ansøgeren opfylder grundbetingelserne i opholdsordningerne, som giver permanent ophold. Hvis betingelserne vurderes opfyldt, så lukkes ansøgeren ind i en pulje, hvor vedkommende rangeres op imod andre kandidater. Myndighederne inviterer herefter kun de bedste kandidater til at søge om opholdstilladelse efter ordningerne, som giver permanent ophold.</p> <p>Canada har også to ordninger, som giver adgang til tidsbegrænset ophold. Det er ikke en betingelse forud for en ansøgning om tidsbegrænset ophold, at udlændingen opretter en profil i "Express Entry".</p>
Australien	<p>Udlændinge, som ønsker at bo og arbejde i Australien, skal indgive en ansøgning "Expression of Interest (EOI) i onlineprogrammet: SkillSelect. Myndighederne gennemgår herefter ansøgningen. Scorer udlændingen et vist antal point, bliver det muligt at opnå opholdstilladelse i Australien.</p> <p>Australien har fire ordninger, hvor udlændingen bliver tildelt permanent ophold fra første dag, og de har en ordning, som giver adgang til tidsbegrænset ophold. Det er ikke en betingelse forud for en ansøgning om tidsbegrænset ophold, at udlændingen opretter en profil i SkillSelect.</p>

Tabel 3. EU's regler	
Sverige	Sverige har implementeret Blue-Card direktivet, og de er ved at implementere ICT-direktivet (intra-corporate transfer), som forventes at træde i kraft i januar 2018.
Norge	Norge har ikke implementeret Blue-Card direktivet, Studenter- og Forskerdirektivet eller ICT-direktivet (intra-corporate transfer), da direktiverne ikke er omfattet af EØS-aftalen og heller ikke er en del af Schengenreglerne.
Tyskland	Tyskland har implementeret Blue-Card direktivet, Studenter- og Forskerdirektivet og ICT-direktivet (intra-corporate transfer).
Nederlandene	Nederlandene har implementeret Blue-Card direktivet, Studenter- og Forskerdirektivet og ICT-direktivet (intra-corporate transfer).

3.0 EU's regler om lovlig migration

EU ønsker at tiltrække kvalificeret arbejdskraft og dygtige studerende.

EU er et område med fri bevægelighed og uden indre grænser. Fælles ydre grænser og fælles arbejdsmarkeder har skabt et ønske om en fælles politik for lovlig migration til EU. EU har derfor fastsat en række fælles regler for lovlig migration, hvorunder tredjelandsstatsborgere har mulighed for at komme til EU for at studere eller arbejde.

De fælles EU-regler om lovlig migration omfatter bl.a.:

- Blue-Card direktivet (Højt kvalificerede arbejdstagere)
- Studenter- og Forskerdirektivet
- Sæsonarbejderdirektivet (typisk inden for landbrug og turisme)
- ICT-direktivet (intra corporate transfer, også kaldet koncernintern overførsel).

Målet med de fælles EU-regler er at gøre det muligt for disse grupper at opnå ophold i EU.

EU-direktiver skal som oftest omsættes til national lovgivning, før de gælder i medlemsstaterne. Man taler om, at et land implementerer EU-regler i national lovgivning, når landet gennemfører fælles EU-regler. Det er ikke selve direktiverne, som gælder for borgere i medlemsstaterne, men de nationale love, som gennemfører indholdet af direktiverne.

Direktiver er en slags rammelove. De fastlægger et fælles mål og en minimumstandard, der skal nås i EU's medlemslande, men det er overladt til medlemslandene at bestemme, hvordan de vil opnå målet og gennemføre direktivet. Derfor kan der være nationale forskelle i lovgivningen.

Danmark deltager på grund af retsforbeholdet ikke i samarbejdet om retlige og indre anliggender, hvorunder disse direktiver henhører, og derfor har vi ikke implementeret direktiverne i vores nationale lovgivning.

4.0 Ordninger i Sverige

EU Blue-Card

Ordningen er målrettet tredjelandsstatsborgere med en universitetsgrad eller fem års relevant professionel erfaring samt et konkret jobtilbud, der som minimum lever op til en beløbsgrænse på halvanden gang den gennemsnitlige bruttoløn i Sverige (pt. 48.000 SEK).

Ordning for arbejdskraftindvandring

Udover EU Blue-Card indeholder den svenske udlændingelovgivning ikke specifikke ordninger for højt kvalificeret arbejdskraft, da den nationale lovgivning ikke skelner mellem højt kvalificeret arbejdskraft og øvrige typer af udenlandsk arbejdskraft.

Inden svenske arbejdsgivere kan rekruttere arbejdskraft fra tredjelande, skal de have oprettet et stillingsopslag og søgt efter arbejdskraft i Sverige eller EU/EØS via Arbejdsformidlingen og EURES i op til 10 dage.

Lykkes det ikke at finde den relevante arbejdskraft i Sverige eller EU/EØS, kan arbejdsgiveren ansætte en tredjelandsstatsborger. Forud for en ansøgning om arbejdstilladelse til en tredjelandsstatsborger skal der være et jobtilbud (en ansættelseskontrakt), som opfylder følgende krav:

- Ansættelsesvilkårene skal være mindst på niveau med svenske overenskomstvilkår eller på niveau med hvad der er vanligt inden for området/branchen.
- Arbejdstageren skal kunne forsørge sig selv på basis af arbejdet.
- Arbejdet skal være af et omfang, så lønnen er mindst 13.000 SEK om måneden.

Den relevante fagforening skal derudover have haft mulighed for at udtale sig om ansættelsesvilkårene forud for tilkendelse af arbejdstilladelse. Fagforeningen skal tage stilling til hver enkelt ansøgning.

Der gælder mere restriktive krav til arbejdsgivere inden for en række brancher fx rengøring, byggeri, hotel- og restaurationsbranchen. Her skal arbejdsgiveren bl.a. kunne godtgøre at være i stand til at udbetale løn i mindst 3 måneder samt kunne fremvise skatteoplysninger for de forudgående 3 måneder.

Arbejdstilladelsen er stedfæstet til en specifik arbejdsgiver og gælder for op til 2 år, men kan forlænges med yderligere 2 år. Derefter vil der være mulighed for at få en permanent opholds- og arbejdstilladelse.

I Sverige er det også muligt for virksomhederne at blive certificeret, hvilket bl.a. giver adgang til hurtigere sagsbehandling. Kravene til forudgående annoncering samt løn- og ansættelsesforhold mv. er fortsat de samme.

Ordning for Intra-corporate og inter-corporate transfers

Sverige har ikke fastsat særlige regler for intra-corporate og inter-corporate transfers, hvorfor der gælder de samme regler, som beskrevet ovenfor. Kravet om forudgående annoncering gælder dog ikke.

Sverige er dog ved at implementere ICT-direktivet om intra-corporate transfers (2014/66/EU). Det forventes, at reglerne træder i kraft i januar 2018.

5.0 Ordninger i Norge

Ophold i mindre end 3 måneder

Særlige grupper af arbejdstagere fra tredjelands er undtaget kravet om at søge om opholds- og arbejdstilladelse, hvis de skal arbejde i Norge i mindre end 3 måneder. Det gælder for følgende grupper:

- Forskere med min. bachelorgrad og lektorer.
- Arbejdstagere, som er ansat i en udenlandsk del af et internationalt selskab, og som skal deltage i træning i en norsk filial.
- Tekniske eksperter, som skal installere, demontere, inspicere, reparere eller udføre vedligeholdelse på maskiner og teknisk udstyr eller oplyse om brugen af sådant maskineri og teknisk udstyr. Opgaven må ikke tage mere end 3 måneder, og en ny ekspert kan derfor ikke forsætte opgaven efterfølgende, medmindre der ansøges om en opholdstilladelse.
- Handel- og forretningsrejsende, som fx skal deltage i møder, konferencer, sælge varer på messer.
- Læger med autorisation, som har en arbejdsgiver eller klient i Norge.
- Religiøse forkyndere, professionelle atleter samt deres stab, journalister, fotografer, arbejdstagere i udenlandske mediebyureauer, fly-, tog- og buspersonale, personale på udenlandske skibe og tour-guides.

Ordning for kvalificeret arbejdskraft

I Norge kaldes ordningen for "ordning for faglært arbejdskraft", men da ordningen også omfatter tredjelandsstatsborgere med en uddannelse på kandidat- eller bachelorniveau, er det hvad, der i Danmark svarer til kvalificeret arbejdskraft. Ordningen er derfor navngivet: kvalificeret arbejdskraft.

En tredjelandsstatsborger, som har gennemført en kandidat- eller bachelorgrad på universitetsniveau eller en erhvervsuddannelse på mindst 3 år, har mulighed for at søge om opholds- og arbejdstilladelse efter denne ordning.

I ekstraordinære situationer kan der gives en tilladelse grundet "specielle kvalifikationer", som en tredjelandstatsborger har opnået gennem lang erhvervs erfaring evt. i kombination med kurser mv.

Der skal derudover foreligge et konkret jobtilbud, som opfylder følgende:

- Stillingen skal være fuldtid (80 % tid vil dog som regel blive godkendt).
- Den norske virksomhed skal have registreret forretningsadresse i Norge.
- Jobtilbuddet kræver kvalifikationer som kvalificeret medarbejder.
- Løn og ansættelsesvilkår skal være mindst på niveau med norske overenskomstvilkår eller på niveau med hvad der er vanligt inden for området/branchen.
- Arbejdstageren skal kunne forsørge sig selv på basis af arbejdet.
- Hvis stillingen kræver f.eks. en kandidatgrad, skal lønnen være min. 416.600 NOK pr. år før skat. Kræver stillingen en bachelorgrad, skal lønnen være min. 386.700 NOK pr. år før skat. Det gælder for begge, at der kan tilbydes en lavere løn, hvis der er dokumentation for, at det er sædvanligt. Løn-niveauet bliver reguleret hvert år.

En opholdstilladelse efter ordningen om kvalificeret arbejdskraft gives for op til 3 år, hvorefter der er mulighed for permanent ophold.

Ordning for Intra-corporate og inter-corporate transfers

Norge har fastsat særlige regler for intra-corporate transfer og inter-corporate transfer. Der stilles samme krav til uddannelse samt den konkrete stilling, som beskrevet ovenfor. Derudover skal:

- Tredjelandstatsborgeren være ansat i den udenlandske virksomhed eller i den udenlandske del af den internationale virksomhed.
- Den konkrete opgave skal udføres for en bestemt norsk virksomhed.
- Den norske virksomhed kunne dokumentere, at den udenlandske virksomheden opfylder krav om løn og arbejdsvilkår under opgaven.

Det er ikke et krav, at vedkommende bor og arbejder i Norge i hele perioden, som der er givet opholdstilladelse til.

En opholdstilladelse som udstationeret medarbejder gives for op til 2 år ad gangen. Tilladelsen kan gives i op til 6 år, herefter må den udstationerede medarbejder bo uden for Norge i 2 år, før en opholdstilladelse som udstationeret medarbejder igen kan gives.

Arbejdsmarkedstest

Norge har en årlig kvote for, hvor mange tredjelandstatsborgere, der kan få opholdstilladelse som kvalificeret arbejdskraft. Når kvoten er brugt, vil ansøgningerne blive underlagt en individuel arbejdsmarkedstest. Den årlige kvote har siden 2002 været på 5.000 nye tilladelser pr. år, og kvoten er endnu ikke blevet opbrugt.

Arbejdsmarkedstesten foretages af de norske myndigheder, og de undersøger i et register over jobsøgende, hvorvidt der er ledige i Norge eller i EØS/EFTA med de kompetencer, som den norske arbejdsgiver søger. Hvis der er en potentiel kandidat, vil arbejdsgiveren blive præsenteret for vedkommende. Finder arbejdsgiveren ikke, at den anviste kandidat er egnet til arbejdet, vil den ledige stilling herefter blive annonceret på nav.no og på EURES-portalen i 14 dage. Ønsker arbejdsgiveren ikke at ansætte den kandidat, som myndighederne har anvist, eller en kandidat, som har søgt stillingen på baggrund af annonceringen i fx EURES-portalen, er det et krav, at arbejdsgiveren forklarer hvorfor.

Udstationerede arbejdstagere er undtaget fra en arbejdsmarkedstest.

6.0 Ordninger i Tyskland

EU Blue-Card

Ordningen er målrettet tredjelandstatsborgere med en tysk eller tilsvarende universitetsgrad samt et konkret jobtilbud med en løn, der som minimum lever op til en beløbsgrænse på 50.800 € årligt (2017-niveau).

Er der tale om ansættelse inden for et område, hvor der er mangel på arbejdskraft, er beløbsgrænsen kun 39.624 € årligt. Her er ingeniører, læger samt informations- og kommunikationsteknologi omfattet³. Det tyske Bundesagentur für Arbeit skal høres, om løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter tyske forhold.

Blue-Card gives for op til 4 år og kan danne baggrund for en permanent opholdstilladelse efter 33 måneder i et relevant job. Såfremt Blue-Card holderen kan dokumentere tysk kundskaber på et vist niveau, kan permanent opholdstilladelse gives efter 21 måneder.

Ordning for højt kvalificerede udlændinge

Særligt højt kvalificerede tredjelandstatsborger, såsom forskere med særlig teknisk viden, undervisere og seniorforskerassistenter, har lempeligere adgangsvilkår og kan tildeles permanent opholdstilladelse fra ansættelsesstart.

Det er et krav, at pågældende har et jobtilbud og kan klare sig uden offentlig støtte. Dokumentation for minimumindkomst samt samtykke fra German Federal Employment Agency er ikke et krav.

Ordning for forskere

Forskere kan få en opholds- og arbejdstilladelse i Tyskland, hvis forskningsinstitutionen, hvor vedkommende skal arbejde, er godkendt af de tyske myndigheder (Federal Office for Migration and Refugees), og der er underskrevet en kontrakt om et forskningsprojekt med tredjelandstatsborgeren. Tredjelandstatsborgeren skal

³ Dette afgøres på baggrund af Kommissionens henstilling 2009/824/EC af 29. oktober 2009 om anvendelsen af den internationale standardfagklassifikation (ISCO-08).

dokumentere ved fx løn eller opsparing, at pågældende kan klare sig uden offentlig støtte. Tilladelsen gives som udgangspunkt for 1 år.

Hvis tredjelandstatsborgeren planlægger at bruge størstedelen af sin opholdsperiode i en anden EU-medlemsstat end Tyskland, skal vedkommende søge om opholdstilladelse efter Studenter- og Forskerdirektivet (2016/801/EU)⁴.

Har tredjelandstatsborgeren fået udstedt en opholdstilladelse efter Studenter- og Forskerdirektivet i en anden EU-medlemsstat end Tyskland, så kan vedkommende tage til Tyskland for at forske uden at skulle søge om en ny opholdstilladelse. Dette afhænger dog af, hvor mange dage vedkommende planlægger at være i Tyskland, og hvorvidt forskningsinstituttet i Tyskland har sendt en notifikation til Federal Office for Migration and Refugees⁵, om at vedkommende skal forske for dem i en periode.

Ordning for faglærte

Tredjelandstatsborgere, som ikke har en universitetsgrad, men særlige erhvervs-mæssige kvalifikationer svarende til et tysk faglært niveau, kan få opholds- og arbejdstilladelse, hvis der er tale om et jobtilbud inden for et område, hvor der er væsentlig mangel på arbejdskraft, samt hvor løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter tyske forhold. Bundesagentur für Arbeit udarbejder løbende en mangelliste, den såkaldte White List. Listen revideres halvårligt⁶.

Ordning for visse lande

Tyskland har særlige aftaler for statsborgere fra Australien, Canada, Israel, Japan, New Zealand, Sydkorea og USA, der uanset kvalifikationer kan tage hvilken som helst form for lønnet, lovlig beskæftigelse. Forud for en ansættelse skal der dog foretages en høring hos Bundesagentur für Arbeit.

Ordning for Intra-corporate og inter-corporate transfers

En tredjelandstatsborger kan få udstedt en intra-corporate transfer tilladelse, hvis:

- Værtsvirksomheden i Tyskland og virksomheden i udlandet tilhører samme virksomhedsforetagende.
- Tredjelandstatsborgeren kan fremlægge en arbejdskontrakt, og pågældende i Tyskland skal arbejde som leder, specialist eller trainee og besidder de nødvendige faglige kvalifikationer.
- Tredjelandstatsborgeren har været ansat i virksomhedsforetagende i mindst 6 måneder og overførslen varer mere end 90 dage.

⁴ EU direktiv om tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på forskning, studier, praktik, volontørtjeneste, elevudvekslingsprogrammer eller uddannelsesprojekter og au pair-ansættelse.

⁵ Pågældende skal være i besiddelse af en opholdstilladelse udstedt af en anden medlemsstat i henhold til direktiv 2016/801/EU for at kunne udøve den korte mobilitet. Direktivet skal dog først være gennemført 23. maj 2018, hvorfor flere medlemsstater endnu ikke udsteder opholdstilladelser efter den. Hvis dette er tilfældet, så skal der ansøges efter den normale procedure.

⁶ https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtm5/~edisp/l6019022dstbai777367.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI777372.

- Federal Employment Agency har godkendt det pågældende arbejde, eller det pågældende arbejde er undtaget fra godkendelse.

Hvis tredjelandstatsborgeren har fået udstedt en intra-corporate transfer tilladelse i en anden medlemsstat end Tyskland, kan vedkommende arbejde i Tyskland uden at skulle søge om en ny tilladelse. Dette afhænger dog af, hvor mange dage vedkommende planlægger at være i Tyskland. Opholdet i Tyskland må max være 90 dage inden for en periode på 180 dage. Hvis opholdet skal vare i mere end 90 dage, så kan tredjelandstatsborgeren søge om en opholdstilladelse, som kaldes for Mobile ICT Card.

Tyskland har ikke særlige regler for inter-corporate transfers. Der gælder de almindelige regler, som er beskrevet ovenfor.

7.0 Ordninger i Nederlandene

EU Blue-Card

Ordningen er målrettet tredjelandstatsborgere med en videregående uddannelse på mindst 3 år, som har et konkret jobtilbud af en varighed på mindst 12 måneder, der som minimum lever op til det fastsatte lønkrav svarende til 5.066 € pr. måned⁷.

Det er ikke en betingelse, at arbejdsgiveren er certificeret for at kunne ansætte en tredjelandstatsborger efter denne ordning.

Ordning for højt kvalificerede udlændinge

Det er en betingelse, at arbejdsgiveren er certificeret for, at vedkommende kan ansætte højt kvalificeret arbejdskraft fra et tredjeland.

Det er myndighederne, der vurderer, om arbejdsgiveren kan blive certificeret, og ved vurderingen lægges der bl.a. vægt på, om arbejdsgiverens er solvent, kendt i forhold til indberetninger til skattemyndighederne, har overholdt lovgivningen om mindsteløn og udlændingeloven eller tidligere har fået frataget certificeringen. Hvis arbejdsgiveren godkendes, vil vedkommende fremgå i det offentlige register over certificerede sponsorer.

Certificering medfører en række rettigheder, herunder fx en hurtigere sagsbehandling, når arbejdsgiveren søger om opholdstilladelse til en arbejdstager fra et tredjeland.

Udover kravet om, at arbejdsgiveren skal være certificeret, så stilles der krav om, at der skal foreligge et konkret jobtilbud (ansættelseskontrakt), og

⁷ Beløbet er hentet fra deres hjemmeside: <https://ind.nl/en/Pages/income.aspx>.

at ansættelsesvilkårene mindst er på niveau med de nederlandske overenskomstvilkår eller på niveau med, hvad der er vanligt inden for området/branchen. Den udenlandske arbejdstager skal kunne forsørge sig med indkomst fra arbejdet.

Det gælder i øvrigt følgende vejledende lønsatser:

- Højtuddannede over 30 år: lønnen skal være 4.324 € pr. måned.
- Højtuddannede under 30 år: lønnen skal være 3.170 € pr. måned.

Ordning for forskere

En tredjelandstatsborger kan efter denne ordning arbejde som betalt forsker, ubetalt forsker, der dog får et tilskud, og Ph.d.-studerende.

Det er et krav, at tredjelandstatsborgeren skal gennemføre forskning ved et certificeret forskningsinstitut⁸, som har godkendt forskningsprojektet, herunder formålet, varigheden og midlerne, som er nødvendige for at gennemføre projektet. Institutet skal desuden godkende, at pågældende har en tilstrækkelig uddannelsesgrad.

Derudover skal der være en ansættelseskontrakt eller hostingaftale, hvoraf det fremgår, at ansættelsesvilkårene mindst skal være på niveau med de nederlandske overenskomstvilkår eller på niveau med hvad der er vanligt inden for området/branchen. Arbejdstageren skal kunne forsørge sig selv med indkomst fra arbejdet.

En ubetalt tredjelandstatsborger, som skal forske i Nederlandene, kan modtage tilskud fra en nederlandsk institution eller EU-tilskud.

Der gælder følgende vejledende satser:

- Løn før socialsikring, men eksklusiv feriepenge: 1.095,78 € pr. måned.
- Løn før socialsikring, men inklusiv feriepenge: 1.183,44 € pr. måned.

Øvrige ordninger

Nederlandene har derudover en række andre ordninger, fx ordninger for tredjelandstatsborgere, som skal arbejde i den asiatiske cateringindustri, som åndelig rådgiver, som sæsonarbejder, medarbejder inden for kunst og kultur, som massemediekorrespondent eller som medarbejder i en international non-profit organisation⁹.

Det er fælles for ordningerne, at det ikke er et krav, at arbejdsgiveren skal være certificeret.

For nogle af de nævnte ordninger bliver der foretaget en test, når der indgives en ansøgning. Myndighederne beder UWN (the Netherlands Employees Insurance Agency, som er en selvstændig administrativ myndighed, som er pålagt til at gennemføre medarbejderforsikringer og levere arbejdsmarkeds- og datatjenester) om en status over arbejdsmarkedsforholdene. UWN undersøger bl.a. om der er neder-

⁸ Certificering er beskrevet i ordningen om højt kvalificerede udlændinge.

⁹ Listen er ikke udtømmende. Se denne hjemmeside for de øvrige ordninger:
https://ind.nl/en/work/working_in_the_Netherlands.

landske eller EU/EØS-borgere, som kunne være kvalificeret til stillingen. De nederlandske myndigheder træffer en afgørelse baseret på rådene fra UWN.

Det er også et grundvilkår, at tredjelandstatsborgeren skal kunne klare sig selv på baggrund af lønnen. Der gælder forskellige lønsatser for de forskellige ordninger.

Ordning for Intra-corporate transfer

Myndighederne beder også UWN om en status over arbejdsmarkedsforholdene for så vidt angår denne ordning. Når myndighederne har modtaget en status, så træffer de en afgørelse, om, hvorvidt en tredjelandstatsborger kan få en intra-corporate transfer tilladelse. Det er dog en forudsætning, at betingelserne beskrevet nedenfor også er opfyldt.

Tredjelandstatsborgeren skal på ansøgningstidspunktet være bosiddende uden for EU, have en stilling i ledelsen, som specialist (nøglemedarbejder) eller som trainee med en universitetsgrad og have været ansat i det udenlandske selskab i mindst 3 måneder.

Den nederlandske filial må ikke være etableret for at forenkle muligheden for overførsel af medarbejdere.

Derudover stilles der en række krav:

- Der skal være en gyldig ansættelseskontrakt med det udenlandske selskab, hvor der fremgår oplysninger om varigheden af overførslen, om løn og øvrige ansættelsesvilkår under overførslen, og at stillingen vil være i ledelsen, som specialist eller trainee, og at den pågældende efter overførslen kan blive overført til en anden filial, der er en del af samme virksomhed, men placeret i et andet land.
- Tredjelandstatsborgeren vil opholde sig det meste af tiden i Nederlandene og må ikke have været i Nederlandene i en forudgående overførsel lige før ansøgningen om pågældende overførsel.
- Den nederlandske filial har brug for en person med de kvalifikationer og den erfaring, som pågældende har.

Tredjelandstatsborgeren kan på visse betingelserne inden for rammerne af mobilitet inden for EU overføres til en filial af det nederlandske selskab i en anden medlemsstat, som har implementeret ICT-direktivet om intra-corporate transfer.

Nederlandene har ikke særlige regler om inter-corporate transfers, hvorfor de almindelige regler.

8.0 Erhvervsordninger i Canada

Ordninger, hvor der tildeles permanent ophold

Canada udvælger de bedste ansøgere via det elektroniske ansøgningssystem "Express Entry". Den fælles hensigt er at vælge ansøgere, som er i stand til at etablere sig økonomisk i Canada.

Udvælgelsen sker enten føderalt af de canadiske immigrationsmyndigheder (IRCC) eller af provinser og territorier. Canada tester pt. nogle pilotordninger for at tiltrække faglærte til de fire atlantiske provinser.

Express Entry bruges til at administrere ansøgninger til følgende ordninger/programmer:

- Federal Skilled Workers Program.
- Federal Skilled Trades Program.
- Canadian Experience Class.
- Nogle af sporene i Provincial Nominee Program.

Ansøgere som ønsker at bo og arbejde i Canada skal oprette og udfylde en profil i "Express Entry", hvorefter det vurderes, om de opfylder kriterierne i en af de ovennævnte ordninger.

Hvis myndighederne vurderer, at grundbetingelserne i ovennævnte ordninger er opfyldt, lukkes ansøgeren ind i en pulje, hvor vedkommende rangeres op imod andre kandidater ved brug af et pointbaseret system. Der gives point på baggrund af alder, uddannelse, sprogfærdigheder, erhvervs erfaring og ægtefælle eller samlevers uddannelse og sprogfærdigheder. Kun ansøgere med top score får en invitation til at søge om (permanent) opholdstilladelse efter et af de relevante ordninger.

Federal Skilled Workers Program

Hovedvægten lægges på ansøgerens sprogfærdigheder i enten engelsk eller fransk, uddannelse fra en canadisk ungdomsuddannelse eller videregående uddannelse (eller tilsvarende, anerkendt, udenlandsk uddannelse) samt minimum 1 års relevant erhvervs erfaring indenfor en af følgende kategorier:

- O: Ledelse (på tværs af alle fagområder).
- A: Højt kvalificeret, typisk med en universitetsuddannelse.
- B: Faglært og teknisk arbejdskraft, typisk med et uddannelsesniveau på college niveau eller erhvervs/lærningeuddannelse.

Ansøgeren skal desuden være i stand til at forsørge sig selv og sin familie eller have et konkret jobtilbud.

Federal Skilled Trades Program

Ordningen skal imødekomme Canadas store efterspørgsel efter visse faglærte erhverv eller kunne bidrage til erhvervets fornyelse. Udvælgelsesmodellen er baseret

på kriterier, der er mere vejledende for en dygtig fagmands evne til at arbejde i Canada og understreger erhvervs erfaring frem for formel akademisk uddannelse.

Der lægges vægt på, ansøgerens erhvervs erfaring inden for et specifikt fag, øvrige kvalifikationer og sprogkundskaber. Ansøgeren skal have et konkret jobtilbud på mindst et år eller en canadisk anerkendelse af sin uddannelse/kvalifikationer og være i stand til at forsøge sig selv og sin familie.

Canadian Experience Class

Formålet med dette program er at fastholde kvalificerede udlændinge med minimum 1 års fuldtids erhvervs erfaring i Canada inden for beskæftigelses kategorierne nævnt ovenfor (O, A eller B) samt med et vist niveau i engelsk eller fransk.

Provincial Nominee Program

Dette program fungerer som de nationale ordninger under Express Entry-puljen, men udvælgelsen sker af myndighederne i den relevante provins eller territorier.

Ordninger, hvor der tildes tidsbegrænset ophold

Canada har to ordninger for tidsbegrænset ophold. Det er ikke et krav for så vidt angår disse ordninger, at udlændingen opretter en profil i Express Entry.

Temporary Foreign Worker Program (TWWP)

Forud for ansættelsen af den udenlandske medarbejder, skal arbejdsgiveren indhente en "Labour Market Impact Assessment", der er en udtalelse fra relevant myndighed om, at der ikke findes tilgængelig canadisk arbejdskraft til stillingen.

Arbejdstilladelser under denne ordning er knyttet til den konkrete arbejdsgiver og gives primært til ufaglært arbejde, ex. landbrugsarbejdere.

International Mobility Program (IMP)

Dette program har primært til formål at opfylde internationale forpligtelser (fx gennem frihandelsaftaler). Der skal ikke indhentes en forudgående Labour Market Impact Assessment, og arbejdstilladelserne under denne ordning kan være knyttet til en konkret arbejdsgiver eller være åbne.

Intra-corporate transfers

Under IMP-ordningen, som er nævnt ovenfor, kan udlændinge ansøge om at arbejde som intra-corporate transferees.

Kategorien giver internationale virksomheder mulighed for midlertidigt at overføre kvalificerede medarbejdere til fx en filial eller søsterselskab i Canada. Det er en betingelse, at den udenlandske medarbejder fungerer som leder eller specialist i virksomheden.

Tidsbegrænset ophold, som ikke kræver en opholdstilladelse

Canada har indført en mulighed for, at højt kvalificerede tredjelandsborgere kan komme til landet i enten 15 på hinanden følgende dage engang hvert halve år eller

30 på hinanden følgende dage en gang om året, hvis pågældendes stilling er på niveau 0 (ledelsesmæssigt) eller A (professionelt).

9.0 Erhvervsordninger i Australien

De australske ordninger giver udlændingen adgang til permanent ophold fra første dag eller adgang til tidsbegrænset ophold.

I perioden 1. juli 2017 til 30. juni 2018 kan 190.000 udlændinge gives permanent ophold. Tallet har været det samme de sidste 6 år. Der er ikke fastsat samme kvote for, hvor mange udlændinge der kan få tidsbegrænset ophold.

De 190.000 pladser fordeles efter følgende tre spor:

- **Skilled:** Sporet er designet til at forbedre landets produktionskapacitet og udfylde de stillinger, hvor der er mangel på arbejdskraft. Sporet er det største spor, og der tildeles 128.500 af pladserne.
- **Family:** Australiere kan efter dette spor blive genforenet med familiemedlemmer fra udlandet og sidstnævnte kan samtidig få adgang til statsborgerskab. Dette spor får tildelt 57.400 af pladser i 2017-2018.
- **Special Eligibility:** Sporet dækker over muligheden for at give opholdstilladelse til personer under særlige omstændigheder, som ikke falder ind i andre grupper. Det kan fx være borgere, der tidligere har haft permanent ophold, der vender tilbage til Australien efter en periode i udlandet. Sporet er det mindste med 565 pladser i 2017-2018.

Ordningerne for Family og Special Eligibility vil ikke blive gennemgået nærmere, da analysen er en beskrivelse af ordninger for arbejdskraftsindvandring.

Ordninger, hvor der tildeles permanent ophold

Ordningen hedder Australia's Skilled Migration Program og indeholder fire kategorier:

- Points-based skilled migration.
- Permanent Employer Sponsored Program.
- Business Innovation and Investment Program (denne ordning gennemgås ikke, da den er for selvstændig erhvervsdrivende).
- Distinguished talent.

Points-based skilled migration

Ordningen er målrettet meget talentfulde udlændinge, som kan bidrage til Australiens arbejdsmarked, og den reguleres regelmæssigt for at afspejle landets aktuelle arbejdsmarkedsbehov.

Udlændinge, som ønsker at komme til Australien, på denne ordning skal starte med at indsende en ansøgning Expression of Interest (EOI) i onlineprogrammet Skil-

ISelect, som herefter gennemgås af de australske myndigheder. Hvis udlændingen scorer et vist antal point, bliver det muligt at opnå opholdstilladelse.

EOI er en indikation på, at udlændingen gerne vil i betragtning til en opholdstilladelse som skilled worker, og det er derfor ikke en ansøgning om opholdstilladelse.

Udlændingen kan efter at have indsendt en EOI-ansøgning findes og udvælges af en australsk arbejdsgiver eller en statslig eller territorial myndighed. De australske myndigheder kan også opfordre udlændingen til at indgive ansøgning om opholdstilladelse.

Det er et grundlæggende krav, at ansøgeren er under 45 år, kan engelsk på et tilstrækkeligt niveau og har fået sine kompetencer vurderet af en relevant vurderingsmyndighed inden for det relevante erhverv. Ansøgere, der har afsluttet en længerevarende uddannelse, er mellem 25 og 32 år, kan engelsk på et højt niveau og har mange års erhvervs erfaring på det relevante område har nemmere ved at score et vist antal point.

Hvis udlændingen bliver godkendt af de australske myndigheder på baggrund af EOI-ansøgningen, kan vedkommende søge nedestående ordninger:

- *The Skilled – Independent visa* er en ordning for højt kvalificerede udlændinge, som vurderes uafhængige. Uafhængige udlændinge vælges ud fra deres kvalifikationer og egnethed til beskæftigelse, så de hurtigt kan bidrage til økonomien og finde et job på arbejdsmarkedet.
 - Pågældendes kompetencer skal fremgå af "Medium and Long-term Strategic Skills"-liste, og er dette tilfældet, og hvis EOI godkendes, så bliver det muligt at søge om opholdstilladelse.
- *The Skilled – Nominated (subclass 190) visa* er en ordning for højt kvalificerede udlændinge, som er blevet udvalgt af en statslig eller territorial myndighed.
 - Myndigheder anbefaler, at udlændingen starter med at kontakte en statslig eller territorial myndighed, hvor pågældende ønsker ansættelse, så de nærmere omstændigheder kan afklares. Pågældendes kompetencer skal være på den relevante erhvervsliste over mangel på kompetencer, og hvis EOI godkendes, så kan den statslige eller territoriale myndigheder finde og udpege ansøgeren og invitere til en opholdstilladelse.
- *The Skilled – Regional (Provisional) (subclass 489) visa* er en tidsbegrænset ordning for højt kvalificerede, der ønsker at arbejde og bo i et nærmere bestemt område i Australien.
 - Proceduren foregår som beskrevet under "The Skilled-Nominated – subclass 190".

- Når udlændingen har boet i området i 2 år og har arbejdet der i 1 år, så kan pågældende søge om permanent ophold efter Skilled – Regional (subclass 887) permanent visa.

Permanent Employer Sponsored Program

De australske myndigheder kan give en arbejdsgiver mulighed for at udpege og tilbyde en udenlandsk arbejdstager et arbejde i en konkret stilling i pågældendes virksomhed ved brug af SkillSelect.

Arbejdsgivere kan ikke bruge SkillSelect før, de er blevet godkendt af myndighederne. Myndighederne lægger i den forbindelse vægt på, om arbejdsgiveren aktuelt og lovligt driver virksomhed i Australien, om der figurerer kritiske oplysninger om pågældendes virksomhed eller en person forbundet med den, om der aktuelt er et behov for en lønnet kvalificeret medarbejder, og om arbejdsgiveren er kendt for at overholde immigrations- og arbejdspladslovgivningen.

Desuden skal den ledige stilling være en fuldtidsstilling for mindst 2 år og den tilbudte løn skal være sædvanlig efter australske forhold.

Ordningen har to spor:

- Employer Nomination Scheme (ENS subclass 186): En arbejdsgiver kan ansætte en udlænding til en konkret stilling i pågældendes virksomhed.
- Regional Sponsored Migration Scheme (RSMS subclass 187): En arbejdsgiver kan ansætte en udlænding til en konkret stilling i pågældendes virksomhed til et lokalt område. Formålet med ordningen er at tiltrække dygtige udlændinge til et lokalt område i Australien, hvor der er mangel på den pågældendes kompetencer.

Distinguished Talent (subclass 124)

Dette er en lille ordning, som giver udlændinge med særlige individuelle kvalifikationer permanent ophold, og den omfatter særligt sportsfolk, musikere, kunstnere og designere, der er internationalt anerkendt på deres område.

Ordninger, hvor der tildeles tidsbegrænset ophold

En udlænding kan også komme til Australien på tidsbegrænset ophold (The Temporary Work (Skilled) (subclass 457) visa program), hvor det er en betingelse, at australske arbejdsgivere ikke kan finde den relevante arbejdskraft i Australien.

Det er ikke en betingelse, at udlændingen findes via SkillSelect, men det er en mulighed.

Lønnen skal være sædvanlig efter australske forhold og opfylde Temporary Skilled Migration Income Threshold, der på nuværende tidspunkt er 53.900 AUD årligt.

Det tilbudte job skal fremgå af en liste over stillinger, hvor der er mangel på arbejdskraft, udlændingen skal have gode engelskkundskaber og mindst to års er-

hvervserfaring inden for området (gælder kun TSS-visum).

Den australske regering meddelte den 18. april 2017, at man vil erstatte subclass 457 med en ny ordning: Temporary Skill Shortage (TSS), som træder i kraft i marts 2018.

Løn og ansættelsesvilkår

Det skal bemærkes, at de australske myndigheder kun stiller krav om løn efter sædvanlige vilkår, hvor ansøgeren bliver udpeget og valgt af en australsk arbejdsgiver.

En udlænding, som er vurderet Independent og selv finder arbejde, kan finde hvilket som helst job. Disse udlændinge kan dermed potentielt ende med at finde ufaglært arbejde eller arbejde til en lavere løn eller med dårligere forhold.