

---

Regeringen ønsker en udlændingepolitik, der går på to ben. Danmark skal have en stram og konsekvent udlændingepolitik over for flygtninge og familiesammenførte, men samtidig skal vi være åbne over for velkvalificerede udlændinge, som kommer med lyst, evner og appetit på at gøre en positiv forskel i det danske samfund. Regeringen ser globaliseringen som en gevinst for det enkelte individ og for vores fællesskab. Danmark vinder, når idéer, arbejdskraft og varer krydser landegrænser.

Danske virksomheder skal kunne klare sig i den internationale konkurrence. Vi lever i en tid, hvor ny teknologi hastigt forandrer virksomhedernes konkurrencevilkår. Det kræver, at virksomhederne kan rekruttere højt kvalificerede og dygtige medarbejdere, som kan anvende de nye teknologier i virksomhederne, eller som kender de markedsforhold, som gør sig gældende på eksportmarkeder, der er blevet afgørende for danske virksomheders succes, og dermed den danske velstand. Virksomhederne skal kunne tiltrække talent på tværs af landegrænser, også fra de lande, der ikke er omfattet af EU-samarbejdet og arbejdskraftens frie bevægelighed. Ellers risikerer vi, at virksomhederne placerer investeringer og vellønnede job uden for Danmark.

Samtidig ønsker regeringen, at en styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft skal balanceres i forhold til at sikre og fastholde et robust dansk arbejdsmarked med ordnede forhold, så dansk og udenlandsk arbejdskraft konkurrerer på lige vilkår.

### *Udenlandsk arbejdskraft er en stor gevinst for Danmark*

Personer rekrutteret via beløbsordningen, der er den største ordning til rekruttering af udenlandsk arbejdskraft fra lande uden for EU/EØS, bidrager med omkring 1,4 mia. kr. til de offentlige kasser hvert år. Det svarer til et gennemsnit på godt 300.000 kroner pr. udenlandsk medarbejder.

Derfor er det en god forretning for Danmark at rekruttere udenlandsk arbejdskraft. Det giver flere penge til de offentlige kasser, hvis der kommer flere udenlandske medarbejdere hertil – og det er helt konkret penge, der kan styrke vores velfærdssamfund. En styrkelse, der for eksempel muliggør en fortsat indsats for at sikre ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

Samlet set kommer størstedelen af den udenlandske arbejdskraft i Danmark fra EU/EØS. I 2017 var der knap 130.000 udenlandske arbejdstagere fra EU/EØS (fuldtidspersoner) i Danmark, mens der opholdt sig godt 12.500 fuldtidspersoner fra tredjelande med ophold til erhverv.

Alene i 2015 bidrog udenlandske arbejdstagere med erhvervsmæssigt opholdsgrundlag for eksempel med 6 milliarder kroner til de offentlige finanser. Og særligt arbejdstagere fra tredjelande bidrager i meget stort omfang til vækst, velstand og sunde offentlige finanser, fordi adgangen generelt er begrænset til arbejdstagere med et relativt højt kvalifikationsniveau. For eksempel bidrager hver eneste arbejdstager på beløbsordningen, som er den mest anvendte ordning til rekruttering

af tredjelandsborgere, i snit med godt 300.000 kroner årligt til de offentlige finanser.

#### *Fakta om beløbsordningen*

Hvis en udlænding er tilbudt et job med en årsløn på minimum 417.793,60 kroner (2018-niveau), kan der gives tilladelse efter *beløbsordningen*. Der er ikke krav til erhvervsområdet, den konkrete stillingsbetegnelse eller ansøgerens uddannelsesniveau. Fra sommeren 2017 må den løn, der lægges til grund, kun bestå af grundløn, pension samt udbetalte feriepenge, og lønnen op til beløbsgrænsen skal udbetales til en dansk bankkonto. Ansættelsen skal være i overensstemmelse med sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

#### *Presset på arbejdsmarkedet stiger – risiko for flaskehalse uden handling*

Dansk økonomi er inde i en højkonjunktur med høj produktivitet og beskæftigelse, og historisk lav ledighed. I januar 2018 steg den danske beskæftigelse til et historisk højt niveau. Det hidtidige højdepunkt var i 2008.

Stigningen i beskæftigelsen har ført til et øget pres på det danske arbejdsmarked, hvor der er tiltagende mangelproblemer. Det viser undersøgelser fra for eksempel Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), DI og Dansk Erhverv.

Faktisk ses et øget fald i ledigheden i EU generelt. Konjunkturerne er gode mange steder i Europa, og i for eksempel Tyskland og Polen er ledigheden nu på det laveste niveau siden 2005. Hertil kommer, at andelen af personer i den erhvervsaktive alder er faldende i alle EU-lande. Det svækker alt andet lige danske virksomheders muligheder for at tiltrække og fastholde arbejdstagere fra de lande. Og det øger derfor aktuelt virksomhedernes behov for en fleksibel adgang til kvalificeret arbejdskraft fra tredjelande.

#### *For meget bureaukrati og bøv l for virksomhederne*

Virksomhederne oplever generelt komplicerede regler som en stor barriere i forhold til rekruttering af udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande.

Rambølls ”virksomhedssurvey om brug af udenlandsk arbejdskraft” fra januar 2018 viser, at hele 51 procent af de virksomheder, som rekrutterer tredjelandsstatsborgere, oplever, at der er for meget administration i forbindelse med opholdstilladelser til arbejdstagere fra tredjelande. Omvendt oplever kun 13 procent af virksomhederne for meget administration i forbindelse med rekruttering af EU-borgere.

Et eksempel på uheldigt bureaukrati er kravet om, at udbetaling af løn til personer på beløbsordningen skal ske til en dansk bankkonto – også selvom der er tale om en kortvarig indstationering. Kravet trådte i kraft i sommeren 2017 og giver anledning til en række problemer. Virksomhederne siger, at i flere lande kan løn ikke overføres til en dansk bankkonto ved udstationering, og at det kan gå ud over anciennitet, pension og social sikring i hjemlandet, hvis ansættelsen i hjemlandet ikke opretholdes.

Et andet sted, hvor bø vlet er stort for virksomhederne, er i forhold til fast track-ordningen. Ordningen giver adgang til en særlig hurtig sagsbehandling for virksomheder med ordnede forhold (fast track-certificering) og er derfor attraktiv for virksomhederne. Adgangen til ordningen er imidlertid blevet så restriktiv, at for eksempel en stor koncern med mange tusinde ansatte kan miste certificeringen i 2 år, hvis en studerende har arbejdet over 20 timer om ugen i 2 måneder eller mere.

Virksomheder med mindre end 20 ansatte er helt udelukket fra fast track-certificering.

En rapport fra Damvad Analytics om ”Evaluering af international rekruttering” fra marts 2017 viser, at virksomhederne oplever kravene til at få og bevare en certificering som urealistisk høje. Ligesom inddragelse af en certificering opleves som en hård og disproportional straf – især for virksomheder, der har lagt hele deres rekrutteringsproces an på fast track-ordningen. Et universitet udtaler for eksempel, at det er en meget lille fejl, man skal begå for at miste certificering, hvilket er svært at undgå, når man har over 1.000 medarbejdere.

Det er også vigtigt for mange små og mellemstore virksomheder med vækstpotentiale, at de kan tiltrække talent til deres virksomhed fra udlandet. Det kan være afgørende for virksomhederne at få de rette kompetencer med i virksomheden på et tidligt stadie for at kunne udnytte deres vækstpotentiale. Samtidig har de små og mellemstore virksomheder ikke samme muligheder som større virksomheder for at uddanne medarbejdere internt i virksomhederne til lige netop virksomhedens behov, og bureaukrati og bøvl belaster de små og mellemstore virksomheder.

#### *Fakta om fast track-ordningen*

Hvis en udlænding er tilbudt et job hos en certificeret virksomhed, kan der gives tilladelse efter fast track-ordningen. Ordningen giver mulighed for jobstart med det samme og parallelt med sagsbehandlingen samt mulighed for at arbejde skiftevis i Danmark og i udlandet.

Det er en betingelse for certificering, at virksomheden ikke inden for de seneste 2 år gentagne gange eller med en bøde på minimum 20.000 kroner er blevet straffet efter udlændingeloven. Det er ligeledes en betingelse, at virksomheden ikke har fået en rød smiley af Arbejdstilsynet. Hvis en certificeret virksomhed ikke længere opfylder betingelserne, inddrages certificeringen, og den kan først generhverves efter en karantæneperiode på 2 år.

Regeringen ønsker at styrke virksomhedernes adgang til rekruttering af udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande og sikre, at reglerne er lette at håndtere og så lidt bureaukratiske som muligt for både virksomheder og arbejdstagere. Danske virksomheder skal ikke risikere at tabe ordrer eller flytte produktionen til udlandet på grund af manglende arbejdskraft eller tunge procedurer.

Regeringen vil derfor foreslå en række initiativer, der skal sikre mere enkle og smidige muligheder for virksomhedernes rekruttering af arbejdskraft fra tredjelande.

#### Regeringens forslag til initiativer

##### *Bedre mulighed for, at kvalificerede udlændinge kan komme til Danmark*

Udenlandske arbejdstagere fra tredjelande yder et markant bidrag til vækst, velfærd og offentlige finanser. Derfor skal vi styrke mulighederne for, at virksomheder kan rekruttere fra tredjelande, blandt andet ved en balanceret udvidelse af beløbsordningen. Regeringen foreslår:

*Beløbsgrænsen sænkes.* Den nuværende beløbsgrænse i beløbsordningen på cirka 418.000 kroner er i en række situationer for høj, når det gælder rekruttering af kvalificerede udlændinge og foreslås derfor sænket til 330.000 kroner for top-30 lande med det største investeringsflow til og fra Danmark. Forslaget vil øge bidraget til de offentlige kasser fra udenlandske arbejdstagere og dermed bidrage til en styrkelse af vores velfærdssamfund. En styrkelse, der for eksempel kan muliggøre, at myndighederne kan fortsætte deres indsats for at sikre ordnede forhold på arbejdsmarkedet. Det forventede provenu som følge af forslaget afsættes på en reserve, som partierne bag en aftale kan

disponere over, når det kan konstateres, at provenuet er realiseret.

*Positivlisten moderniseres og udvides.* For bedre at afspejle de aktuelle kompetencebehov på arbejdsmarkedet foreslås, at de regionale arbejdsmarkedsråd (RAR) ud fra en konkret vurdering af den regionale mangelsituation får mulighed for at oprette supplerende, regionale positivlister. RAR beslutter selv, hvilke stillingsbetegnelser der skal indgå på de regionale positivlister. Dertil foreslås også, at de fagligt afgrænsede a-kasser – efter konsultation med relevant arbejdsgiverforening – får mulighed for løbende at supplere positivlisten med stillingsbetegnelserne inden for deres faglige område efter en konkret vurdering. Det foreslås desuden, at positivlisten udvides med beslægtede stillingsbetegnelser til stillinger med mangel, og at alle stillingsbetegnelser på positivlisten som minimum bliver stående 2 år på listen af hensyn til virksomhedernes rekruttering.

*Arbejdsgruppe ser på styrkede muligheder for start-up virksomheder.* Nystartede iværksættervirksomheder har svært ved at rekruttere dygtige udlændinge, da de ikke kan tilbyde beløbsordningsløn, når for eksempel bonus og optioner ikke må tælle med i lønnen. Det foreslås derfor, at en arbejdsgruppe ser på muligheder specifikt for start-up virksomheder.

*Mulighed for autorisationsophold for sygeplejersker.* På trods af mangel på sygeplejersker er det ikke muligt for udenlandsk uddannede sygeplejersker at få et ophold i Danmark til at opnå dansk autorisation. Der skal derfor indføres mulighed for autorisationsophold.

### *En mere fleksibel fast track-ordning*

Danske virksomheder, der grundlæggende har ordnede forhold, skal ikke i flere år udelukkes fra særlig hurtig sagsbehandling, fordi de for eksempel har lavet mindre fodfejl. Der skal være den rette balance. Regeringen vil sikre, at virksomhederne får lettere adgang til en særlig hurtig sagsbehandling og nem adgang til udenlandsk arbejdskraft via fast track-ordningen:

*En mere fleksibel fast track-ordning.* Fast track-ordningen justeres og gøres mere fleksibel på følgende punkter:

- Karantæneperioden afkortes fra 2 til 1 år.
- Inddragelse/manglende adgang til certificering ved bødestraf lempes, så der enten skal være givet mere end 3 bøder inden for et år eller en bødestraf på mindst henholdsvis 60.000 kroner for små- og mellemstore virksomheder (under 250 fuldtidsansatte) og 100.000 kroner for store virksomheder. Certificering inddrages ikke ved idømt bøde på grund af simpel uagtsomhed, hvis virksomheden ikke tidligere er idømt straf.
- Minimumskravet for virksomhedsstørrelsen sænkes fra 20 til 5 ansatte.
- Der gives mulighed for flere korttidsophold – dog fortsat maksimalt 3 måneder inden for et år.

### *Regelforenklinger på tværs af området*

Reglerne for rekruttering af arbejdskraft fra tredjelande er unødigt tunge. Mest presserende skal der gøres op med det nuværende krav om en dansk bankkonto, der for eksempel udgør et stort problem, når medarbejdere i internationale virksomheder udstationeres i Danmark. Regeringen foreslår en række initiativer, der vil gøre reglerne mere enkle:

#### *Kravet om dansk bankkonto afskaffes.*

Det foreslås at afskaffe kravet om dansk bankkonto, da det giver store udfordringer for virksomhederne i forhold til at få oprettet en bankkonto til udenlandske medarbejdere hurtigt nok til at udbetale den første løn. Der er særlige problemer med udbetaling af løn til en dansk bankkonto ved kortere udstationeringer efter fast track-ordningen.

#### *Ogget fleksibilitet ved stillingskifte internt i en virksomhed.*

Kravet om fornyet ansøgningsproces ved stillingskifte internt i en virksomhed afskaffes.

#### *Forenklning af reglerne for forskere og ph.d.-studerende.*

Der indføres adgang til jobsøgningsforløb ved uforskyldt ledighed, mulighed for at påbegynde job parallelt med ansøgningsprocessen og bedre adgang for familiemedlemmer til at rejse ind og ud af landet.

#### *Justering af reglerne om indgivelse af ansøgning.*

Der indføres mulighed for at søge om nyt ophold fra Danmark, hvis forlængelse ikke er søgt rettidigt, for eksempel pga. en undskyldelig fejl.

*Mere enkel ordning om autorisationsophold for udenlandske læger og tandlæger.* Perioden for autorisation forlænges fra 2 til 3 år, så udførelse af relevant danskprøve er mere realistisk.

*Smidigere regler for overgang til job for studerende.* Studerende får mulighed for at påbegynde et arbejde, mens ansøgning om arbejdstilladelse behandles.

*Mere fleksible regler for arbejdstid.* Det nuværende krav, hvor kun 37 timers arbejdstid anses for at være normale ansættelsesvilkår, ændres til minimum 30 timer.

*Hurtigere sagsbehandling for den medfølgende familie.* Der fastsættes et mål om en sagsbehandlingstid på maks. en måned, sådan som det allerede gælder for arbejdstagere fra tredjelande.

*Et lavere og ensrettet selvforsørgelseskrav.* De mange forskellige beløbskrav til dokumentation for selvforsørgelse ensrettes og sænkes til et niveau på 37.000 kroner for en enlig (og 74.000 kroner for et par).

*Afbureaukratisering for landbrugspraktikanter.* Ensretning og afbureaukratisering af praktikantordning på det grønne område ved afskaffelse af sprogtest, afskaffelse af kravet om, at landbrugspraktikanter er under uddannelse, justering af alderskravet fra 30 til 35 år og af opholdstilladelsens længde fra 12 til 18 måneder.

### *Styrket rekruttering af europæisk arbejdskraft og fastholdelse af internationale dimittender*

Den europæiske arbejdskraft udgør en væsentlig konjunkturbuffer i dansk økonomi. Hovedparten af de europæiske arbejdstagere kommer i dag fra få lande i EU, men der er ikke nogen garanti for, at den europæiske arbejdskraft også fremover vil vælge at arbejde i Danmark, da konkurrencen om den europæiske arbejdskraft er stigende. Det foreslås derfor at styrke rekrutteringen af europæisk arbejdskraft og fastholdelsen af internationale dimittender, der dimitterer fra en dansk uddannelse, via en række tiltag:

*Rekrutteringskampagne.* Det foreslås, at der gennemføres en markedsføringskampagne i udvalgte sydeuropæiske EU-lande målrettet arbejdskraft inden for mangelområder i Danmark. Kampagnen tilrettelægges med flere spor, herunder med styrket indsats på internationale jobmesser, målrettet kontakt til relevante myndigheder i de udvalgte lande samt anvendelse af sociale medier.

*Rekruttering af faglært arbejdskraft inden for mangelområder via Workindenmark.* Det foreslås, at Workindenmark får mulighed for at bistå med at rekruttere faglært, udenlandsk arbejdskraft fra EU inden for mangelområder. Mangelområderne udpeges via arbejdsmarkedsovervågningen og ud fra nærmere fastsatte kriterier.

*Bedre information til europæiske arbejdstagere.* Det foreslås, at det undersøges, hvordan informationen til europæiske arbejdstagere, virksomheder og iværksættere kan forbedres. Formålet er at skabe få digitale indgange, der indeholder den nødvendige viden, som er relevant for europæiske arbejdstagere og virksomheder.

*Bedre fastholdelse af internationale dimittender.* Det foreslås, at indsatsen for at fastholde flere internationale dimittender inden for mangelområder på det danske arbejdsmarked styrkes. Regeringen vil understøtte partnerskaber mellem uddannelsesinstitutioner, erhvervslivet og kommuner om styrket brobygning/ fastholdelse af dimittender på det danske arbejdsmarked.

Regeringen sigter mod et bedre myndighedssamarbejde, der skal understøtte en strømlinet og effektiv modtagelse af den udenlandske arbejdskraft. Ambitionen søges udmøntet gennem myndighedssamarbejdet International Citizen Service, hvis formål er at skabe én indgang til ”Myndighedsdanmark” for udenlandsk arbejdskraft.

### *Skærpet indsats til bekæmpelse af illegal arbejdskraft*

Det giver sig selv, at arbejde i Danmark skal foregå på lovlige vis. Arbejdsgivere skal være særligt opmærksomme på, om udenlandske arbejdstagere har en arbejdstilladelse, når de ansætter dem. Regeringen vil derfor skærpe bødestrafen for bevidst ansættelse af ulovlig arbejdskraft. Samtidig er regeringen opmærksom på, at det kan være udfordrende for arbejdsgivere at sikre, at en udlænding har en gyldig

arbejdstilladelse under hele ansættelsen. En skærpelse af bødestraffen kan dermed ikke stå alene, og der vil blive gennemført tiltag, der kan hjælpe arbejdsgivere, så de ikke uforvarende ansætter ulovlig arbejdskraft.

Til indsatsen for bekæmpelse af illegal arbejdskraft i Danmark foreslås følgende initiativer:

*Tiltag vedrørende hjælp til arbejdsgivere, så de ikke uforvarende ansætter ulovlig arbejdskraft:* Der foreslås gennemført tiltag, som sigter mod at styrke advisering og vejledning af arbejdsgivere samt orientere arbejdsgivere ved ændringer i en udlændings arbejdstilladelse.

*Ændring af bødeniveau for arbejdsgivere, der beskæftiger udlændinge ulovligt og for personer, der yder bistand til ulovligt arbejde eller ophold.* Det foreslås, bødeniveauet for arbejdsgivere, der bevidst eller groft uagtsomt overtræder udlændingeloven, samt over for personer, der yder bistand til ulovligt arbejde eller ophold, skærpes.

*En fortsat indsats for ordnede forhold på arbejdsmarkedet*

Det er helt grundlæggende, at arbejde i Danmark skal ske på ordnede vilkår inden for lovgivningens rammer og i respekt for spillereglerne på det danske arbejdsmarked.

Der har siden 2012 været afsat midler til en række initiativer, som skal sikre og understøtte, at udenlandske virksomheder og ansatte overholder danske regler, når de har aktiviteter i Danmark. Det gælder for eksempel i forhold til et sikkert og sundt arbejdsmiljø og korrekt skatte- og momsbetaling.

Regeringens ønske om at gøre adgangen til udenlandsk arbejdskraft mere fleksibel skal derfor balanceres i forhold til at sikre en fortsat indsats for ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

Regeringen vil derfor i forhandlingerne om finansloven for 2019 lægge op til at prioritere midler til en fortsat indsats for ordnede forhold på arbejdsmarkedet.