

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Njalsgade 72A
2300 København S
Att. Marianne Ulrik Mertens

Sendt pr. e-mail til psv@star.dk, aos@star.dk og mum@star.dk

Den 10. oktober 2014

Bemærkninger til høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

DOK. NR.:
FAID-6-26447
SAG. NR.:
FAID-6-9293
clr

FA takker for høringen over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.).

FA støtter lovforslaget, der kan være med til at åbne Danmark op og give virksomhederne bedre mulighed for at se ud over landets grænser efter kvalificeret arbejdskraft, når den danske arbejdsstyrke ikke er tilstrækkelig.

FA har dog også en kritisk bemærkning til den manglende beskrivelse i lovforslaget af forslagets konsekvenser.

Mindre bureaukrati, højere tempo

Mange af de barrierer danske virksomheder støder på, når de vil rekruttere højt kvalificerede medarbejdere fra andre lande, skyldes bureaukrati og lange sagsbehandlingstider. Derfor bakker FA op om forslaget om en fast track-ordning. Forenkling af regler og gebyrer samt flere internationale skolepladser og bedre vejledning på engelsk er også positive forslag. Det er FA's overordnede vurdering, at lovforslaget vil bidrage til at styrke danske virksomheders resultater og konkurrenceevne.

Straf ikke udlændinge på barsel

FA opfordrer regeringen til i denne forbindelse at rette op på den formentlig utilsigtede effekt, som kravene om indkomstniveau har for udenlandske forskere og nøglemedarbejdere. Hvis disse udlændinge går på barselorlov og derfor midlertidigt har en lavere indkomst, mister de retten til skatteordningen. Det rammer især børnefamilier, som virksomheder dermed kan have svært ved at tiltrække og fastholde.

Tidlig indsats vil bære frugt

FA støtter også forslagets elementer om tiltrækning og fastholdelse af dygtige studerende fra udlandet. Forslaget kan være med til at skabe et grundlag for, at talentfulde unge udlændinge får en positiv relation til Danmark og tager job her i landet efter endt uddannelse. FA vurderer, at forslaget bidrager til,

at danske virksomheder kan trække på en større talentmasse, når de skal rekruttere nøglemedarbejdere.

Utilstrækkelig eller manglende beskrivelse af forslagens konsekvenser

Lovforslagets almindelige bemærkninger bør indeholde en beskrivelse af lovforslagets væsentligste konsekvenser. Det fremsendte høringsgrundlag indeholder en ufærdig, ufuldstændig og utilstrækkelig beskrivelse af forslagens konsekvenser. FA finder disse åbenlyse tekniske mangler ved forslaget meget uheldigt og opfordrer Beskæftigelsesministeriet og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering til at sende en fyldestgørende beskrivelse af lovforslagets konsekvenser i høring snarest og inden lovforslaget fremsættes.

Med venlig hilsen



Claus Ryde
Juridisk konsulent



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Dato:
- 9 OKT. 2014

Sendt pr. mail til psv@star.dk, aos@star.dk og mum@star.dk

Justitsministeriet har ved brev af 23. september 2014 (Sagsnr. 2014-7257) anmodet om eventuelle bemærkninger til høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.).

I den anledning skal jeg meddele, at forslaget ikke giver landsretten anledning til at fremkomme med bemærkninger.

Med venlig hilsen



Mikael Sjöberg

Vestre Landsret
Præsidenten



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

J.nr. 40A-VL-44-14
Den 08/10-2014

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 22. september 2014 anmodet om bemærkninger til et udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

I den anledning skal jeg meddele, at landsretten ikke finder grundlag for at udtale sig om udkastet.

Dette svar sendes efter anmodning til psv@star.dk, aos@star.dk og mum@star.dk.

Der henvises til j.nr. 2014-7257.

Med venlig hilsen

Bjarne Christensen

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K



Beskæftigelsesregion
Midtjylland
Søren Frichs Vej 38K, st.
8230 Åbyhøj
Tlf. 72 22 37 00
Fax 72 22 37 10
brmidt@star.dk
www.brmidtjylland.dk

6. oktober 2014

Beskæftigelsesministeriet har den 22. september 2014 sendt forslag til lov om ændring af Udlændingeloven mv. til høring hos Det Regionale Beskæftigelsesråd i Midtjylland. Rådet har ikke nogen bemærkninger til lovudkastet med bemærkninger.

Rådet har i sin behandling af høringen især vurderet ændringerne ift. Udlændingelovens § 9a stk. 2 og stk. 5 (det fremtidige stk. 7).

Med venlig hilsen

Karin Østerby
Formand
Det Regionale Beskæftigelsesråd i Midtjylland

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

DATO 29. september 2014

JOURNAL NR.

RA-2014-8000-0109

BEDES ANFORT VED SVARSKRIVELSER

SAGSBEHANDLER: ISD

RIGSADVOKATEN

FREDERIKSHOLMS KANAL 16
1220 KØBENHAVN K

TELEFON 72 68 90 00
FAX 72 68 90 04

Høring over udkast til lovforslag om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister

Ved e-mail af 22. september 2014 (j.nr. 2014-7257) har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Rigsadvokatens bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

I den anledning skal jeg meddele, at lovudkastet ikke giver anledning til bemærkninger.

Med venlig hilsen

Ingeborg Gade



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

Styrelsen for Arbejdsmarked og
Rekruttering
E-mail: psv@star.dk, aos@star.dk og mum@star

Sagsnr.: 3652.66
HKB/ljsj
Direkte tlf.nr.: 3347 0614
25.september 2014

Vedr.: Høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

KTO har ved e-mail af 23. september 2014 modtaget ovenstående i høring med frist for eventuelle bemærkninger den 20. oktober 2014.

KTO har ikke bemærkninger til det fremsendte lovforslag, idet lovforslagene ikke skønnes at have løn- og ansættelsesmæssige konsekvenser for ansatte i kommuner og regioner.

KTO henviser til eventuelle høringssvar fra LO, FTF, Akademikerne samt fra KTO's medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen

Helle Basse

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Høringssvar er sendt via E-mail til: psv@star.dk; aos@star.dk og mum@star.dk

København den 25. september 2014
Vedrørende sags.nr.: 2014-7257

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

Danske Erhvervsskoler fremsender hermed fælles høringssvar over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.).

Danske Erhvervsskoler – Bestyrelserne (DE-B) og Danske Erhvervsskoler – Lederne (DE-L) har ingen yderligere bemærkninger til lovforslaget.

På vegne af Danske Erhvervsskoler

Mie Poulsen
Uddannelseskonsulent

Thomas K. Ankersen
Chefkonsulent



Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Njalsgade 72 A
2300 København S

Sendt til: psv@star.dk, aos@star.dk,
mum@star.dk og jm@jm.dk

24. september 2014

Datatilsynet
Borgergade 28, 5.
1300 København K

CVR-nr. 11-88-37-29

Telefon 3319 3200
Fax 3319 3218

E-mail
dt@datatilsynet.dk
www.datatilsynet.dk

J.nr. 2014-112-0362
Sagsbehandler
Jesper Husmer Vang
Direkte 3319 3246

Vedrørende høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

Ved e-mail af 22. september 2014 har Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering anmodet om Datatilsynets eventuelle bemærkninger til ovennævnte lovforslag.

Datatilsynet skal herefter bemærke følgende:

1. Efter en gennemgang af lovforslaget har Datatilsynet noteret sig, at det følger af de almindelige bemærkninger til lovforslaget, at en eventuel videregivelse af oplysninger om strafbare forhold fra politiet til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering – i forbindelse med certificering af en virksomhed (lovforslagets § 1, punkt 20) – vil kunne ske inden for rammerne af persondatalovens § 8, stk. 2, nr. 1.

2. Datatilsynet har endvidere noteret sig, at ovennævnte videregivelse af oplysninger om strafbare forhold fra politiet til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering forudsætter en ændring af kriminalregisterbekendtgørelsen (bekendtgørelse nr. 881 af 4. juli 2014), hvilket Justitsministeriet efter det oplyste vil forestå.

Datatilsynet går i den forbindelse ud fra, at tilsynet vil få den kommende ændring af kriminalregisterbekendtgørelsen i høring, jf. persondatalovens § 57.

Kopi af dette høringssvar er dags dato sendt til Justitsministeriets Lovafdeling til orientering.

Med venlig hilsen

Jesper Husmer Vang
Specialkonsulent

Østre Landsret
Præsidenten



Den **24 SEP. 2014**
J.nr. 40A-ØL-50-14
Init: cr

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Sendt pr. mail til psv@star.dk, aos@star.dk og mum@star.dk

Justitsministeriet har ved brev af 23. september 2014 (Sagsnr. 2014-7257) anmodet om eventuelle bemærkninger til høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.).

I den anledning skal jeg meddele, at forslaget ikke giver landsretten anledning til at fremkomme med bemærkninger.

Med venlig hilsen


Bent Carlsen


Ellen Busek Porshøj



Styrelsen for Arbejdsmarked og
Rekruttering
Njalsgade 72A
2300 København S

Høring om lovforslag til udmøntning af aftalen om international rekruttering

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har den 23. september 2014 sendt udkast til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister i skriftlig høring. Udkastet til lovforslag udmønter den politiske aftale om en reform af international rekruttering.

17. oktober 2014
HEG

Dok ID: 40754

Generelle bemærkninger

Generelt har DA følgende overordnede bemærkninger til lovforslaget:

- Rekruttering af medarbejdere fra udlandet – EU-lande såvel som fra tredjelande – vil på både kort og lidt længere sigt bidrage til vækst og fastholde og udbygge beskæftigelsen i Danmark. Det vil derfor være uhenigtsmæssigt at opstille unødige barrierer for virksomhedernes beskæftigelse af udenlandske medarbejdere. Set fra virksomhedsside er medarbejdere fra udlandet ikke et problem – snarere en del af løsningen på mulige flaskehalse på arbejdsmarkedet.
- Der er såvel positive som negative elementer i den indgåede politiske aftale, som udmøntes i lovforslaget.

På **positivsiden** vil DA bl.a. fremhæve, at der indføres en ny fasttrack-ordning og andre administrative lettelser, som gør det hurtigere og mere enkelt at ansætte kvalificerede medarbejdere fra tredjelande. Ligesom bevarelsen af jobkortordningen, hvor DA gerne så beløbsgrænsen sænket fra de 375.000 kr. og indførelsen af et etableringskort til internationale dimittender, der afslutter med en dansk kandidat- eller ph.d.-grad, er positivt. DA skal udtrykke tilfredshed med, at greencard-ordningen er bevaret, da der ikke findes andre ordninger, der henvender sig til udlændinge, som er interesserede i at komme til Danmark uden på forhånd at have en kontrakt med en virksomhed. Herudover indeholder lovforslaget en række forbedringer omkring adgang til Danmark og beskæftigelse i Danmark for forskere og studerende.

På **negativsiden** kan DA bl.a. nævne, at muligheden for, at faglærte og ufaglærte fra tredjelande kan få arbejdstilladelse til at tage job på konstaterede arbejdskraftmangelområder gennem adgangsordningen "Øvrigt lønarbejde" lukkes. DA havde gerne set denne adgangsordning bevaret uændret.

En begrænsning af adgangen til det danske arbejdsmarked gennem ord-

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113
DK-1790 København V

Tlf. 33 38 90 00
www.da.dk

CVR 16834017
E-mail da@da.dk

ningen "Øvrigt lønarbejde" for faglærte og ufaglærte og af greencard-ordningen vil mindske arbejdsudbuddet i Danmark, og en kommende mangel på faglært arbejdskraft vil næppe kunne tilfredsstilles ved rekruttering fra EU-lande alene, da en række europæiske lande på grund af demografiske ændringer vil opleve skrumpende arbejdsstyrker, som vil mindske incitamenterne til at søge til det danske arbejdsmarked.

Der lægges i lovforslaget op til en afskaffelse af den eksisterende koncernordning. Den eksisterende koncernordning var efter DA's vurdering en fleksibel ordning, som en række koncerner havde stor glæde af. Der argumenteres i lovforslaget for, at den nye fasttrack-ordning vil kunne dække det samme formål, nemlig enkel adgang for koncerner til at flytte medarbejdere, der opfylder betingelserne mellem koncernens afdelinger i Danmark og i udlandet. Den nye fasttrack-ordning omfatter virksomheder med over 20 ansatte, mens koncernordningen også kunne bruges af mindre virksomheder med over 10 ansatte, og samtidig var der ikke et loft på 3 måneders samlet ophold. Det er for DA væsentligt, at der med den nye fasttrack-ordning **ikke lægges op til begrænsninger i virksomhedernes fleksible adgang** til arbejdskraft fra tredjelande.

Herudover må en forhøjelse af bødeniveauerne vurderes som ude af proportioner i lyset af, at standardtaksten i dag er 10.000 kr. pr måned for en virksomhed, som overtræder reglerne om ophold.

Dette skal sammenholdes med, at en række virksomheder ikke har haft en reel mulighed for at vurdere, om de har overtrådt loven, da arbejdstageren har fremvist et skattekort, hvoraf opholdsgrundlaget ikke fremgår. Det er efter DA's opfattelse helt afgørende, at virksomhederne får mulighed for at handle på lovens grund, ved at skattekortene er påtrykt opholdsgrundlaget. Ellers er retstilstanden vilkårlig og uforståelig for virksomhederne.

Konkrete bemærkninger til udmøntningen af aftalen i forslaget til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og Lov om Det Centrale Personregister

Fasttrack-ordningen

Konfliktramt arbejde § 1, nr. 15 og 54

Lovforslaget gør det til et generelt princip, at man ikke kan få ansættelse i en virksomhed, hvis det pågældende arbejde er konfliktramt, og der lægges op til, at indberetning om herom alene skal bygge på indberetning fra fagbevægelsen.

Når man taler om konfliktramt arbejde, er det afgørende at være opmærksom på, at der er to forskellige former for konflikter – hovedkonflikter og sympatikonflikter. Hovedkonflikten er den konflikt, som et eller flere fagforbund har med den pågældende virksomhed om at overenskomstdække nogle arbejdsfunktioner. Sympatikonflikten er konflikter, hvor forbundet, der er en del af hovedkonflikten, og en række andre fagforbund iværksætter til støtte for hovedkonflikten. Sympatikonflikten vil typisk være, at ansatte i en virksomhed ikke må medvirke til at levere varer, tjenesteydelser m.v. til en anden virksomhed.

Sympatikonflikter er meget omfattende og kan være rettet mod medlemmerne af en eller flere arbejdsgiverorganisationer.

På arbejdsmarkedet er der relativt få hovedkonflikter og rigtig mange sympatikonflikter.

Det anføres herudover flere steder i bemærkningerne, at der skal være tale om lovlige konflikter. Det fremgår derimod ikke, at konflikten skal være iværksat af forbundet. Efter arbejdsretlig praksis skal varslede konflikter iværksættes umiddelbart i tilknytning til varslingen, ellers fortabes retten til at iværksætte konflikten. Rigtig mange konflikter varsles, men sættes ikke i værk.

Det ville derfor være helt uacceptabelt, om ikke-iværksatte konflikter kan hindre en virksomhed i at blive certificeret eller en medarbejder i at blive ansat i en virksomhed.

Det bør derfor efter DA's opfattelse klart fremgå af loven:

- at lovforslaget alene vedrører lovlige hovedkonflikter
- at en hovedkonflikt skal være iværksat – det er ikke nok med en varsling
- at et register over konfliktramte virksomheder bør verificeres af de offentlige myndigheder i forhold til lovlighed og iværksættelse af en hovedkonflikt. Det er ikke tilstrækkeligt med en indberetning fra fagbevægelsen, fordi retsvirkningerne af at være ramt af konflikt er, at virksomheden ikke kan rekruttere udenlandsk arbejdskraft.

Udestående med Arbejdstilsynet

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at en virksomhed ikke skal kunne blive certificeret, hvis den har et udestående med Arbejdstilsynet af alvorlig karakter. I lovforslaget udmøntes dette i, at en virksomhed, som har fået en rød smiley på grund af et forbud fra Arbejdstilsynet eller et rådgivningspåbud, ikke kan certificeres. Der er imidlertid betydelig forskel på årsagerne til at tildele et forbud og et rådgivningspåbud efter arbejdsmiljøloven.

I 2013 udstedte Arbejdstilsynet 551 forbud og 5.454 rådgivningspåbud. Rådgivningspåbud gives f.eks., når en virksomhed har fået 5 eller flere påbud for overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne, uden at det heraf følger, at den enkelte overtrædelse i sig selv kan siges at være alvorlig. Jo større det enkelte arbejdssted er, desto flere arbejdsprocesser vil der foregå, og desto større vil risikoen være for, at man kan finde 5 mindre overtrædelser i alt og dermed få et rådgivningspåbud. Ved at inddrage rådgivningspåbud i vurderingen, vil et betydeligt antal virksomheder blive omfattet, som ikke har større udfordringer med arbejdsmiljøet, og der vil samtidig være en skævvridning i mellem store og små virksomheder i forhold til risikoen for at få en rød smiley og dermed konsekvenserne i forhold til nærværende lovforslag.

En rød smiley udstedes desuden til virksomheder på "p-nummer-niveau", dvs. den pågældende virksomheds arbejdssted. Virksomheder er meget forskelligt registreret i de offentlige registre. For nogle virksomheder vil en smiley på et arbejdssted indebære, at hele virksomheden bliver udelukket fra at rekruttere udenlandsk arbejdskraft, mens det for andre alene vil være det pågældende arbejdssted, som ikke vil kunne rekruttere udenlandsk arbejdskraft.

Anvendelse af smiley-ordningen på dette område vil stille virksomhederne helt forskelligt ud fra deres størrelse og den måde, de er organiseret på og ikke på

grundlag af eksistensen af evt. udfordringer med arbejdsmiljøet.

Grundlæggende siger smiley-ordningen således noget om Arbejdstilsynets aktivitet, og ikke noget om det generelle arbejdsmiljø på virksomhederne.

En rød smiley vil altid være på Arbejdstilsynets hjemmeside, som skal indgå i sagsbehandlingen, i 6 måneder, uanset om problemerne med arbejdsmiljøet er løst. En sådan anvendelse af smiley-ordningen vil være i strid med almindelige retsprincipper.

Der bør derfor efter DA's opfattelse:

- findes et andet kriterium for at vurdere, hvad der er alvorlige problemer med arbejdsmiljøet end smiley-systemet
- ikke være rådgivningspåbud, som indgår i en registrering af alvorlige arbejdsmiljøproblemer, jf. ovenfor

Sædvanlige løn- og ansættelsesforhold

Det bør være helt klart, at **fortolkningen** af begrebet "**sædvanlig løn og arbejdsvilkår**" er **uændret** i forhold til den gældende lov.

Ikke straffet efter udlændingeloven (§ 9, stk. 4 eller § 60, stk. 1)

Det fremgår af lovforslaget, at det er et krav for at blive certificeret, at virksomheden ikke er straffet efter udlændingeloven, og at virksomheden ikke vil kunne certificeres i en periode på 2 år efter dommens afsigelse.

Det er uklart, hvor betydelig en overtrædelse af udlændingeloven, der skal være tale om – er der krav om en betydelig bøde eller bøde for en mindre forseelse?

Det er ligeledes uklart, om en hel koncern vil blive straffet, hvis en virksomhed i koncernen har begået en lovovertrædelse.

Det bør efter DA's opfattelse klart fremgå af loven:

- hvor alvorlig forseelsen skal være, før det betyder afslag på certificering. Efter DA's vurdering bør der være tale om en betydelig bøde, som indikerer en alvorlig overtrædelse af loven
- om alle virksomheder/filialer i en koncern skal straffes, hvis en virksomhed i koncernen begår en lovovertrædelse. En sådan fortolkning vil ikke være rimelig

Greencard-ordningen

Det fremgår af lovforslaget, at der skal ske en målretning af greencard-ordningen, som bl.a. indebærer en forkortelse af perioden for tildeling af 2 år i stedet for 3 år, og der skal stilles krav til indkomst efter 1. år på 50.000 kr. og efter 2. år på 315.000 kr. Herudover bliver pointmodellen målrettet.

Det er DA's vurdering, at den målretning af greencard-ordningen, der lægges op til, kan medvirke til, at højtuddannede tredjelandsstatsborgere fortsat vil have mulighed for at prøve kræfter med danske job på et højt kvalifikationsniveau.

For så vidt angår pointmodellen vil DA bemærke, at det vil være hensigtsmæs-

sigt at inddrage flere sprog udover engelsk og tysk som pointgivende, idet såvel spansk, fransk som russisk vil være af stor betydning for en række eksportvirksomheder.

Målrretning af adgangsordningen "Øvrigt lønarbejde" (§ 9a, stk. 2, nr. 6)

Det fremgår af lovforslaget og bemærkningerne hertil, at adgangsvejen "Øvrigt lønarbejde" lukkes, og nogle få grupper af faglærte fra tredjelande kan få adgang via særlige paragraffer i loven, bl.a. specialiserede kokke og ansatte på boreplatforme.

DA skal henvise til de generelle bemærkninger til lovforslaget, og skal her kun pege på en gruppe faglærte/specialister, som burde indgå under gruppen, der kommer ind på kortvarigt ophold (boreplatforme-paragraffen) nemlig **montører fra tredjelande**, som kommer til Danmark i en kort periode for at opstille produktionsanlæg eller større maskiner.

Kontrol med overtrædelse af udlændingeloven (§ 44 a., stk. 12 og § 53)

Det fremgår af lovforslaget, at kontrollen skal bygge på logbøger, som SKAT og kommunerne kan stille krav om, at virksomhederne skal føre med baggrund i de eksisterende regler.

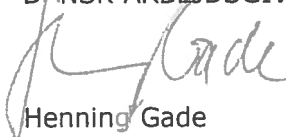
Denne regel bør efter DA's opfattelse:

- ikke føre til, at myndighederne ændrer eksisterende praksis og i langt videre omfang end i dag stiller krav til virksomheder om at føre logbøger. Det ville kunne føre til betydelige administrative byrder for virksomhederne.

Bødeniveauer

Der henvises til de generelle bemærkninger til lovforslaget.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING



Henning Gade

Marianne Ulrik Mertens

Fra: Ole Steen Olsen <oso@danskerhverv.dk>
Sendt: 17. oktober 2014 13:42
Til: Peter Svane; Anders Østergaard; Marianne Ulrik Mertens
Cc: Jeanette Rohd Gernsøe; Søren Büchmann Petersen
Emne: VS: Høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

Beskæftigelsesministeriet har anmodet Dansk Erhverv om eventuelle bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister.
Dansk Erhverv skal i den anledning henvises til svar fra Dansk Arbejdsgiverforening af 17. oktober 2014.

Med venlig hilsen

Ole Steen Olsen
Arbejdsmarkedschef

MOBIL: +45 2262 0925
DIREKTE: +45 3374 6611
OSO@DANSKERHVERV.DK



**DANSK
ERHVERV**

Dansk Erhverv er erhvervsorganisation og arbejdsgiverforening for fremtidens erhverv. Vi repræsenterer 17.000 virksomheder og 100 brancheorganisationer inden for handel, rådgivning, oplevelse, transport og service.

DANSK ERHVERV
BØRSEN
DK-1217 KØBENHAVN K
WWW.DANSKERHVERV.DK

T. +45 3374 6000
F. +45 3374 6080
CVR NR. 43232010
INFO@DANSKERHVERV.DK

Fra: Marianne Ulrik Mertens [<mailto:MUM@star.dk>]

Sendt: 22. september 2014 16:54

Til: samfund@advokatsamfundet.dk; ac@ac.dk; AMS - BER; info@businessdanmark.dk; bat@batkartellet.dk; info@CFU-NET.dk; kontakt@cphbusiness.dk; info@shipowners.dk; drf@travelassoc.dk; info@shipbrokers.dk; da@da.dk; info@danskbyggeri.dk; hoeringssager@danskerhverv.dk; mail@danskeadvokater.dk; admin@dramatiker.dk; bestyrelserne@danskeerhvervsskoler.dk; info@danskeerhvervsskoler.dk; danskehavne@danskehavne.dk; Regioner@regioner.dk; dsf@dsfnet.dk; dkuni@dkuni.dk; dt@datatilsynet.dk; dommerforeningen@gmail.com; kontakt@kooperationen.dk; info@detfagligehus.dk; di@di.dk; hoeringer@dommerfm.dk; post@domstolsstyrelsen.dk; eadania@eadania.dk; eal@eal.dk; eamy@eamy.dk; ucn@ucn.dk; easj@easj.dk; easv@easv.dk; vest@easv.dk; lst@easv.dk; iba@iba.dk; info@eaaa.dk; mail@finansraadet.dk; fa@fanet.dk; jat@ankl.dk; hnorrung@gmail.com; fifu@f-f.dk; ftf@ftf.dk; info@gls-a.dk; hk@hk.dk; hvr@hvr.dk; postmaster@indvandrerraadgivningen.dk; info@humanrights.dk; dj@journalistforbundet.dk; kl@kl.dk; kto@kto.dk; ka@ka.dk; info@krifa.dk; Kristoffer Nilsson; kea@kea.dk; kts@kts.dk; info@lf.dk; er@homannilaw.dk; lo@lo.dk; lh@lederne.dk; brock@remove-this.brock.dk; mail@politiforbundet.dk; info@pro-f.dk; Uc-dk@uc-dk.dk; post@vestrelandsret.dk; post@oestrelandsret.dk; prosa@prosa.dk; formand@retspolitik.dk; post@retssikkerheds-fonden.dk; rigsadvokaten@ankl.dk; nuc@politi.dk; sos@sosmodracisme.dk; shk@sundhedskartellet.dk; udln@udln.dk; horingshenvendelser@3f.dk; 3F@3F.dk; Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland; Beskæftigelsesregion Midtjylland; Beskæftigelsesregion Nordjylland; Beskæftigelsesregion

Syddanmark

Emne: Høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

Der henvises til vedhæftede fremsendelsesbrev med bilag.

Venlig hilsen

Marianne Ulrik Mertens

Chefkonsulent

Rekruttering

Tlf: +45 72 14 24 10

E-mail: mum@star.dk



**Styrelsen for
Arbejdsmarked og Rekruttering**

Njalsgade 72 A

2300 København S.

Tlf.: +45 33 96 36 00

Sikker e-mail: star@star.dk

Hjemmeside: www.star.dk

**Danish Agency for
Labour Market and Recruitment**

Njalsgade 72 A

2300 København S.

Phone: +45 33 96 36 00

Secure e-mail: star@star.dk

Website: www.star.dk



Pas på miljøet - udskriv kun denne e-mail, hvis det er nødvendigt.

Marianne Ulrik Mertens

Fra: Simona Maschi <s.maschi@ciid.dk>
Sendt: 18. oktober 2014 14:35
Til: Peter Svane; Anders Østergaard; Marianne Ulrik Mertens
Cc: Caroline Henault
Emne: Høringssvar vedr. Reform af international rekruttering m.v.
Vedhæftede filer: CIID_Høringssvar til IR .pdf; CIID_Høringssvar til IR .pages

Copenhagen Institute of Interaction Design (CIID) fremsender hermed sit høringssvar til udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.).

Venlig hilsen

Simona Maschi

--
Simona Maschi
CEO
+45 2769 0073

CIID
Toldbodgade 37B
1253 Copenhagen K
Denmark
www.ciid.dk

København, d. 18. oktober 2014

Høringssvar vedrørende udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

CIID vil indledningsvis gerne kvittere for, at Regeringen og en bred kreds af forligspartier fastholder fokus på styrket rekruttering af international arbejdskraft.

Muligheden for at tiltrække talentfulde mennesker, som kan bidrage til det danske samfund, er en sammensat proces. Det er således positivt, at lovforslaget ser på hele kæden fra uddannelse og start-up-entreprenører til personer, som allerede er etableret på arbejdsmarkedet.

CIID hæfter sig ved, at det er et led i aftalen om International Rekruttering fra juni, at der nedsættes en tværministeriel arbejdsgruppe som, på baggrund af en vurderingsmodel, kommer med forslag til nærmere regler for mulighed for opholdstilladelse til tredjelandsstuderende på private uddannelser.

Dette element fremgår ikke af det fremsatte lovforslag. Vi vil derfor blot anføre i relation til lovforslaget, at vi håber, at dette initiativ fortsat er i proces, således at der snarest muligt skabes afklaring om de nye rammer på dette område.

Venlig hilsen

Simona Maschi
CEO, CIID.

CIID
COPENHAGEN
INSTITUTE OF
INTERACTION
DESIGN

TILBODDENDE 375
1250 COPENHAGEN A
DENMARK

+45 33 51 1100
WWW.CIID.DK

CREATIVE STRATEGIES FOR PEOPLE AND TECHNOLOGY

NOTAT:

Erhvervsakademi Sjælland

Høringsvar til reform af international rekruttering mm.

1: Indledning:

Nedenstående høringssvar fra Erhvervsakademi Sjælland problematiserer nogle af de områder, som vi mener, at lovforslaget ikke adresserer.

2: Universitets- og Forsker området:

Baggrund:

Med Regeringens Internationaliserings vision del 1 og del 2 in mente – er der i vid udstrækning lagt op til et øget fokus på ALLE videregående institutioners internationaliseringsindsats dels på studerende niveau (e.g. mobilitet) såvel som på uddannelses- og institutionsniveau. dog mener vi, at de nuværende regler for Universitets- og forskerområdet ikke i tilstrækkelig grad tilgodeser andre institutionstyper, e.g. Erhvervsakademierne, fsva at internationaliseringsindsatsen både sker med tiltag ude såvel som hjemme.

Reglerne for Universitets- og forskerområdet som bl.a. muliggør den indgående mobilitet af medarbejdere udefra (dels fra institutionspartnere såvel som på "projekt" og individ niveau), således at der kan skabes internationale forsknings- og læringsmiljøer, tilgodeser ikke det behov som til eksempel kendetegner Erhvervsakademierne.

Akademiernes internationale aktiviteter kan ikke dækkes under en forskning eller forsker definition. "Naturen" af vores indgående aktiviteter/-mobilitet gør at denne i langt højere grad vil have en undervisnings- og læringsoverskrift. En af måderne som Akademierne bl.a. kan øge uddannelsernes internationale udsyn samt skabe internationale læringsmiljøer er bl.a. igennem forskellige "praksis relaterede" FoU projekter samt bilaterale udvekslinger med partnerinstitutioner.

I dag har vi en "begrænset" mulighed for at invitere partnere igennem ordningen for kortet ophold (dvs. ophold op til 3 måneder og på et "almindeligt" turistvisum). Dog kan vi fremadrettet se at denne ordning ikke fuldt ud tilgodeser vores behov:

- vores planlægningshorisont er typisk semestre
- begrænsningen som den manglende arbejdstilladelse fordrer i forhold hvad og hvor meget en partner involveres
- effekten på korte ophold er typisk mindre end ved lidt længere ophold – fra en kortvarig gæst til en integreret del af en hverdag
- etc.

Eksempel:

I "ånd" af visionerne for del 2 af Regeringens tanker og visioner har vi aftalt med en "teacher exchange" med en af vores Amerikanske partner institutioner. I Efterårssemestret 2014 har vi en af deres undervisere på exchange ophold. Tanken var at vedkommende dels skulle integreres i flere fag på forskellige uddannelser dels skulle samarbejde med vores medarbejder i et "co-teaching" koncept, som vi forsøger at udvikle. Det hele i "internationaliseringens ånd".

Det er en udfordring, at vi som Erhvervsakademi ikke kan falde ind under de eksisterende ordninger i forhold til at en sådan person vil kunne opnå en opholds- og arbejdstilladelse til Danmark. Vi hører ikke ind under ordningen. Vi har haft en af STAR's specialkonsulenter på sagen i forhold til at prøve at finde en gangbar vej uden held.

Lige nu og her har vi kun den ordning som populært kaldes "Forskere på kortere ophold" som under alle omstændigheder max. vil kunne være 3 måneder. I den konkrete sag har vi desværre været nødt til at begrænse vores udbytte da personen kun kan være i Danmark på turistvisum hvilket konkret betyder, at vi skal tilpasse aktiviteterne i forhold til, at vedkommende ikke har arbejdstilladelse.

FORSLAG:

Erhvervsakademi Sjælland så gerne, at et lovforslag blev udvidet, således at Erhvervsakademierne i langt højere grad blev tilgodeset med handlemuligheder målrettet internationaliseringsindsatsen.

Vi kunne f.eks. foreslå:

1. At "forsker" begrebet blev defineret bredere således at akademierne i langt højere grad end i dag vil kunne benytte denne eksisterende ordning.
2. Alternativt, at den nuværende ordning dækkende forskere, videnskabsmænd og foredragsholdere på korte ophold blev udvidet således at der blev åbnet for en mulighed for at ordningen kunne gøres længerevarende (hvis en konkret invitation foreligger) igennem en tidsbegrænset opholds- og arbejdstilladelse.

Ligeledes så vi gerne en højere grad af fleksibilitet i forbindelse med en af de 2 foreslåede ordninger ovenstående. F.eks. kan bilateral udveksling godt være uden en decideret aflønning (f.eks. hvis hver partner har aftalt at respektive medarbejdere aflønnes fra hjem-institutionen). I dag er der så vidt vi har forstået et krav omkring aflønning fra den danske institution.

2: Reglerne for fastholdelse af højt kvalificerede studerende:

Baggrund:

Kandidater der uddanner sig i Danmark udgør en attraktiv arbejdskraftressource for danske virksomheder. Der er tale om veluddannede og veletablerede udlændinge der har uddannet sig i Danmark i flere år og som derfor kender det danske samfund godt.

Erhvervsakademi Sjælland mener, at der sker en uhensigtsmæssig favorisering af Ph.d. studerende og en diskriminering af studerende på lavere niveauer, f.eks. bachelor niveau. Master/Ph.d. studerende kan måske ses som forskningsmæssige/teoretiske talenter mens akademiernes dimittender udgør en talentmasse som kan betegnes som "praktiske talenter". Vi mener, at begge grupper udgør en ligeværdig arbejdskraftressource for danske virksomheder. Uddannelsesniveaueet gør ikke nødvendigvis den ene gruppe mindre veletableret end den anden.

Greencard-ordningen:

Erhvervsakademi Sjælland så gerne en højere grad af anerkendelse afspejlet i reglerne da vi mener, at fastholdelsen af begge grupper er attraktiv ud fra et nationaløkonomisk perspektiv. Vi mener, at talentmassen både udgør forskerne såvel som de praktiske talenter, og vi så gerne, at der i højere grad var en anerkendelse og ligestilling heraf, f.eks. i greencard-ordningen.

Etableringskortordningen:

Det samme argument bør gøre sig gældende for eksempelvis etableringskortordningen. Ordningen er alene tænkt til kun at omfatte "kandidater" fra Master-/kandidat niveau og op. Det er ikke uddannelsesniveaet, der gør en dimittend til et talent eller en værdifuld arbejdskraft for danske virksomheder.

Erhvervsakademi Sjælland konkluderer, at der sker en uhensigtsmæssig favorisering af Master/Kandidat studerende og en diskriminering af studerende på lavere niveauer, f.eks. studerende på bachelorniveau. Vi mener, at akademiernes dimittender udgør en talentmasse, som kan betegnes som "praktiske talenter". Begge grupper udgør en ligeværdig arbejdskraftressource for danske virksomheder, begge grupper kender Danmark godt qua deres flerårige ophold i Danmark. Endelig har vi den opfattelse, at uddannelsesniveaet alene ikke gør den ene gruppe mindre veletableret end den anden.

Marianne Ulrik Mertens

Fra: Marianne Borker <MarianneBorker@dsr.dk>
Sendt: 13. oktober 2014 09:45
Til: Marianne Ulrik Mertens; Anders Østergaard; Peter Svane
Cc: Helle Varming
Emne: VS: Høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)
Vedhæftede filer: 2014-7257 - fremsendelsesbrev (ekstern høring).doc; 2014-7257 - Høringsliste.docx; Lovforslag som sendt i ekstern høring 220914.pdf

Sundhedskartellet har modtaget ovennævnte lovforslag i høring. Sundhedskartellet har ingen bemærkninger hertil.

Venlig hilsen

Marianne Borker

Advokat
Forhandling

MarianneBorker@dsr.dk
+45 4695 4077
+45 2965 5341



Sankt Annæ Plads 30,
1250 København K
+45 3315 1555
dsr@dsr.dk | www.dsr.dk | Facebook



DET ER OS MED OVERENSKOMSTER
OG FAGLIGE FÆLLESSKABER
ERDUOK.DK

Fra: Marianne Ulrik Mertens [<mailto:MUM@star.dk>]

Sendt: 22. september 2014 16:54

Til: samfund@advokatsamfundet.dk; ac@ac.dk; AMS - BER; info@businessdanmark.dk; bat@batkartellet.dk; info@CFU-NET.dk; kontakt@cphbusiness.dk; info@shipowners.dk; drf@travelassoc.dk; info@shipbrokers.dk; da@da.dk; info@danskbyggeri.dk; hoeringssager@danskerhverv.dk; mail@danskeadvokater.dk; admin@dramatiker.dk; bestyrelserne@danskeerhvervsskoler.dk; info@danskeerhvervsskoler.dk; danskehavne@danskehavne.dk; Regioner@regioner.dk; dsf@dsfnet.dk; dkuni@dkuni.dk; dt@datatilsynet.dk; dommerforeningen@gmail.com; kontakt@kooperationen.dk; info@detfagligehus.dk; di@di.dk; hoeringer@dommerfm.dk; post@domstolsstyrelsen.dk; eadania@eadania.dk; eal@eal.dk; eamy@eamy.dk; ucn@ucn.dk; easj@easj.dk; easv@easv.dk; vest@easv.dk; lst@easv.dk; iba@iba.dk; info@eaaa.dk; mail@finansraadet.dk; fa@fanet.dk; jat@ankl.dk; hnorrung@gmail.com; fifu@f-f.dk; ftf@ftf.dk; info@gls-a.dk; hk@hk.dk; hvr@hvr.dk; postmaster@indvandrertraadgivningen.dk; info@humanrights.dk; dj@journalistforbundet.dk; kl@kl.dk; kto@kto.dk; ka@ka.dk; info@krifa.dk; Kristoffer Nilsson; kea@kea.dk; kts@kts.dk; info@lf.dk; er@homannlaw.dk; lo@lo.dk; lh@lederne.dk; brock@remove-this.brock.dk; mail@politiforbundet.dk; info@pro-f.dk; Uc-dk@uc-dk.dk; post@vestrelandsret.dk; post@oestrelandsret.dk; prosa@prosa.dk; formand@retspolitik.dk; post@retssikkerheds-fonden.dk; rigsadvokaten@ankl.dk; nuc@politi.dk; sos@sosmodracisme.dk; Sundhedskartellet - Officiel postkasse; udln@udln.dk; horingshenvendelser@3f.dk; 3F@3F.dk; Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland; Beskæftigelsesregion Midtjylland; Beskæftigelsesregion Nordjylland; Beskæftigelsesregion Syddanmark
Emne: Høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

Der henvises til vedhæftede fremsendelsesbrev med bilag.

Venlig hilsen

Marianne Ulrik Mertens

Chefkonsulent

Rekruttering

Tlf: +45 72 14 24 10

E-mail: mum@star.dk



**Styrelsen for
Arbejdsmarked og Rekruttering**

Njalsgade 72 A
2300 København S.
Tlf.: +45 33 96 36 00
Sikker e-mail: star@star.dk
Hjemmeside: www.star.dk

**Danish Agency for
Labour Market and Recruitment**

Njalsgade 72 A
2300 København S.
Phone: +45 33 96 36 00
Secure e-mail: star@star.dk
Website: www.star.dk



Pas på miljøet - udskriv kun denne e-mail, hvis det er nødvendigt.

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Høringssvar i forbindelse med Reform af international rekruttering m.v

13 oktober 2014

Ref. FKJ

IDA's bemærkninger til høring i forbindelse med Forslag til

"Lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)"

Samlet set synes vi i IDA at der med lovforslaget er tale om væsentlige forbedringer, der vil gøre ordningerne til rekruttering og fastholdelse af arbejdstagere fra ikke EU- og EØS-lande mere målrettede og hensigtsmæssige. Det er IDA's overbevisning at, ændringerne vil skabe større sammenhæng mellem arbejdsmarkedets efterspørgsel og de udenlandske arbejdstagere som kommer til Danmark, og derved vil ordningerne også få en større legitimitet og "folkelig opbakning" end de har i dag. Det gælder f.eks. Green Card ordningen.

Samtidig finder vi, at der er en fin balance mellem øget målretning og arbejdsgivernes adgang til at rekruttere udenlandske medarbejdere, der kan medvirke til at både offentlige og private virksomheder vil etablere og udvikle sig i Danmark.

IDA's bemærkninger til delelementer.

Fast track-ordningen.

Overordnet mener vi i IDA at forslagene om en fast track-ordning virker hensigtsmæssige, og hilser velkommen at der indføres kontrolmuligheder i forhold til de certificerede virksomheder. De grundlæggende elementer i ordningen kan IDA dermed bakke op om, men har dog et par bemærkninger.

For det første efterlyser vi en tydeliggørelse af indholdet i høringsproceduren i forbindelse med certificeringen af virksomheder til fast track-ordningen. Hvilke elementer vil blive inddraget i vurderingen af certificeringen, og hvilke eksterne parter kan blive inddraget – herunder f.eks. relevante faglige organisationer?

For det andet ser vi gerne at det ekspliciteres at beløbsgrænsen på 375.000 kr. pr. år ikke automatisk "er sædvanlige efter danske forhold", men at løn- og ansættelsesforholdene naturligvis skal svare til uddannelsesbaggrund, erfaring, øvrige kompetencer o.a.. I forbindelse hermed ønsker vi også tydeliggjort, at der i kontrollen med de certificerede virksomheder vil indgå kontrol af at udlændingene er ansat efter "sædvanlige danske forhold", og at relevante faglige organisationer kan inddrages i denne bedømmelse.

Beløbsordningen.

På samme måde bør STAR også have adgang til stikprøvekontroller af om øvrige virksomheder der ansætter udenlandske medarbejdere via Beløbsordningen, overholder kravene om ansættelse efter "sædvanlige danske forhold". Også her bør STAR kunne konsultere f.eks. relevante faglige organisationer således som det hidtil har været tilfældet i forhold til Positivlisten.

Under bemærkningerne til lovforslaget pkt. 4.2.2 er f.eks. anført "*at den, der beskæftiger en udlænding, skal meddele de oplysninger til STAR, der er nødvendige for styrelsens kontrol af, om løn- og ansættelsesvilkår for en meddelt opholds- og opholdstilladelse i Danmark har været overholdt i den periode, udlændingen har opholdt sig i Danmark*".

Bl.a. i denne situation finder vi det i IDA vigtigt, at STAR ikke blot forholder sig til det formelle krav om en årlig aflønning på 375.000 kr. om året, men også forholder sig til om aflønningen svarer til hvad der er sædvanligt for andre ansatte på tilsvarende uddannelses- og erfaringsmæssigt niveau som den aktuelle udlænding.

Green Card-ordningen.

IDA finder at der er tale om væsentlige forbedringer af ordningen, så den forhåbentlig i langt højere grad vil blive målrettet og afgrænset i forhold til efterspørgslen på det danske arbejdsmarked. Det er også en vigtig ændring i forhold til ikke at attrahere udenlandske arbejdstagere som forgæves søger lykken i Danmark og dermed sætter sig selv og sin familie i en uheldig økonomisk og karrieremæssig situation. IDA har desværre set flere "grimme eksempler" herpå.

Vi finder det også hensigtsmæssigt at forkorte opholdsperioden fra 3 til 2 år og at indføre nogle indkomstkra. Det vil bl.a. signalere overfor de udenlandske jobsøgere, at formålet med et dansk Green Card er et job i Danmark der er baseret på deres uddannelsesmæssige baggrund, faglige erfaringer osv.

Vi vil dog anbefale at forudsætningen for at få forlænget opholdstilladelsen efter 2 år, vil være en årlig indkomst på 375.000 kr. og ikke de foreslåede 315.000 kr. Med den foreslåede beløbsgrænse på 315.000 kr. vil der i praksis være to beløbsordninger på henholdsvis 315.000 kr. og 375.000 kr. og dette finder vi ikke hensigtsmæssigt.

Fastholdelse af udenlandske studerende.

I IDA finder vi det på den ene side imod hensigten med lovforslaget, at adgangen til dagpenge på dimittendsats fjernes for udenlandske studerende, men på den anden side hilser vi velkommen, at der i aftalen mellem Regeringen og aftalepartierne om reform af international rekruttering er aftalt, at der skal etableres en aktiv indsats for bedre fastholdelse af internationale studerende i Danmark.

Denne indsats bliver desto vigtigere når adgangen til dagpenge fjernes, og den skal sættes ind allerede under udlændingenes studietid og have fokus på at skabe kontakter til danske arbejdsgivere.

Venlig hilsen

Fin Krogh Jørgensen
Arbejdsmarkedspolitisk konsulent

Tlf., 3318 4709
E-mail; fkj@ida.dk



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32 D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Njalsgade 72A
2300 København S

Sagsnr. 14-1045
Vores ref. EKH/ENE/lgy
Deres ref. 2014-7257

Sendes pr. e-mail til psv@star.dk, aos@star.dk og mum@star.dk.

Den 15. oktober 2014

Høringsvar til ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister

LO har modtaget høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

LO har ingen bemærkninger i forhold til ændringerne i integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister.

Med hensyn til ændringer i udlændingeloven er LO overordnet enig i de foreslåede ændringer. LO har dog følgende bemærkninger.

Vedrørende Green Card-ordningen er LO enig i, at der fremover stilles mere målrettede krav til opnåelse af det nødvendige antal point, herunder kravene til sprogtest. Dog finder LO det ikke relevant, at der gives point for gennemført prøve i Dansk et og Dansk to, da disse to prøver henvender sig til personer med ingen eller meget ringe skolekundskaber. Det foreslås derfor, at der kun gives point for gennemført prøve i Dansk tre.

Det foreslås i lovforslaget, at der fremover gives opholdstilladelse i to år, samt at der stilles krav om dokumenteret indkomst på 315.000 kr. som forudsætning for en forlængelse. Det foreslås samtidig, at tilladelsen inddrages, hvis personen efter et år ikke kan dokumentere en indkomst på mere end 50.000 kr.

LO finder det problematisk, at de foreslåede ændringer fortsat rummer mulighed for at en Green Card-holder i op til to år kan arbejde på det ufaglærte område. LO skal derfor foreslå, at et Green Card kun giver mulighed for at søge beskæftigelse på bachelorniveau.

LO er ligeledes betænkelig ved, at der med forslaget indføres to nye beløbsgrænser ved rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. LO ser ingen argumentation for, at en Green Card-holder skal aflønnes anderledes end udenlandsk arbejdskraft under beløbsordningen. LO foreslår på den baggrund, at beløbsgrænsen for en forlængelse af Green Card-tilladelsen fastsættes til 375.000 kr., hvilket er identisk med beløbsordningen.

Desuden foreslår LO, at der kun gives opholdtilladelse for et år ved førstegangsansøgning og en forlængelse forudsætter dokumentation for en indkomst på 375.000 kr.

LO er tilfreds med, at den nuværende lovs § 9a, stk. 6, ophæves, og at der sker en præcisering af opholdtilladelser med henblik på øvrigt lønarbejde. Herved foretages en målretning af tildeling af opholdstilladelser til højt kvalificeret arbejdskraft og personer med særlige individuelle kvalifikationer. LO er ligeledes tilfreds med, at de regionale arbejdsmarkedsråd eller en relevant brancheorganisation kan høres, hvis Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering er i tvivl om, hvorvidt løn og ansættelsesforhold er sædvanlige.

LO finder det positivt, at det fremover gives Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering mulighed for øget kontrol, således at det i større omfang end i dag kan kontrolleres, at de oplyste løn og arbejdsforhold, der gives ved tildelingen af opholdstilladelsen, også er i overensstemmelse med de faktiske forhold.

LO er meget tilfreds med, at der nu skabes hjemmel i udlændingeloven til, at der ikke kan udstedes opholdtilladelser til stillinger i en virksomhed, hvor stillingen er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt.

For at sikre, at en person, der anvender fast track-ordningen, og herved får en foreløbig opholdstilladelse, ikke får en opholdstilladelse udstedt til en virksomhed, der er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt, bør det præciseres, at det forud for udstedelse af en foreløbig arbejdstilladelse tjekkes, om virksomheden er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt.

I bemærkninger til loven er det foreslået, at de faglige lønmodtagerorganisationer får pligt til at indberette til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, når en virksomhed er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt, og ligeledes pligt til at meddele styrelsen, når konflikten ophører eller udvides. Videre nævnes det, at styrelsen vil udvikle og implementere et online system, hvor de faglige organisationer skal indberette fyldestgørende informationer om igangværende lovlige arbejdskonflikter.

LO er helt enig i, at informationer om virksomheder, der er konfliktramte, skal være tilgængelig for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Men LO stiller sig dog tvivlende overfor om et online system, hvor de faglige organisationer har pligt til at indberette til, er den mest hensigtsmæssige form.

Det foreslås derfor, at dette afsnit udgår af bemærkningerne og erstattes med et afsnit, hvor Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering retter henvendelse til LO med henblik på at finde en smidig og hensigtsmæssig måde at få tjekket, hvorvidt en virksomhed er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt.

Med venlig hilsen



Ejner K. Holst



RETSPOLITISK FORENING

HØRINGSSVAR

**Høring over Forslag til ændringer i udlændingeloven, i integrationsloven og i lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering mv.)
Til Beskæftigelsesministeriet – sag: 2014-7257**

Beskæftigelsesministeriets høringsbrev af 22. september 2014 – med svarfrist 20. oktober 2014 til tre mail-adresser: psv@star.dk , aos@star.dk , mum@star.dk

Retspolitisk Forening skal her overordnet tilkendegive, at vi kan støtte hensigten i lovændringerne, således at der bliver lettere adgang til Danmark og til beskæftigelse her for forskellige grupper af udlændinge.

Samtidig vil vi dog ikke undlade at gøre opmærksom på, at vi ikke har ressourcemæssige muligheder for at foretage en mere detaljeret gennemgang af den lange række af nævnte "enkelt-tilfælde".

Men vi vil dog ikke undlade – igen, igen – at gøre opmærksom på, at udlændingeloven bliver stadig mere uoverskuelig for relevante parter (ansøgere, rådgivere, virksomheder, myndigheder m.fl.), hvilket også er et retssikkerhedsmæssigt alvorligt problem, hvorfor ønsket om en hovedrevision af loven her skal gentages.

København, den 16. oktober 2014

Bjørn Elmquist
formand

Peter Arnborg
bestyrelsesmedlem

Marianne Ulrik Mertens

Fra: Sofie Thaagaard Hyllested <sth@dkuni.dk>
Sendt: 16. oktober 2014 15:30
Til: Peter Svane; Anders Østergaard; Marianne Ulrik Mertens
Cc: DKUNI meddelelsesliste Mailbox; Malene Kristensen
Emne: Høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)
Vedhæftede filer: DKUNIs HS 16 10 14 reform int RH.pdf; Universiteternes HS, samlede bilag.pdf

Danske Universiteter
Universities Denmark

J.nr. 14/51948/184
Den 16. oktober 2014
STH

Til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Emne: Høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

Hermed fremsendes høringssvar fra Danske Universiteter samt fra universiteterne individuelt.
Se venligst vedhæftede filer.

Med venlig hilsen

Sofie Thaagaard Hyllested
Fuldmægtig
Danske Universiteter
Fiolstræde 44, 1.th
1171 København

sth@dkuni.dk
+ 45 3336 9809

Beskæftigelsesministeriet
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Fiolstræde 44, 1. th.
1171 København K
Tlf. 33 36 98 05
Fax 33 36 98 26
www.dkuni.dk

16. oktober 2014
J.nr. 14/51948/184
STH
Dir. tlf. 33 36 98 09
sth@dkuni.dk

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

Danske Universiteter takker for ovennævnte udkast, som er modtaget i høring fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) den 22. september 2014.

Udkastet har været sendt i høring hos universiteterne.

Danske Universiteter har modtaget svar fra samtlige universiteter. Overordnet set er der mange positive elementer i det pågældende udkast til lovændringer. Det er universiteternes vurdering, at de samlet set vil medvirke til at give væsentligt bedre rammevilkår og hurtigere rekruttering af højt kvalificerede, internationale videnskabelige medarbejdere til universiteterne.

Afsnit 3.1. Fast track-ordningen

Danske Universiteter finder det særdeles positivt, at universiteterne får mulighed for hurtigere rekruttering af højt kvalificerede medarbejdere via fast track-ordningen.

For at få fuld effekt af fast track-ordningen er det dog væsentligt, at Udlændingestyrelsen og de danske repræsentationer er gearret til at sagsbehandle visumansøgninger hurtigt og effektivt, da længere ventetid på visum modvirker gevinsten ved fast track-ordningen. Det er endvidere vigtigt, at det fremadrettet tillades, at forskeren kan få korttidsvisum til indrejse i Danmark, selvom forskeren har en ansøgning om dansk arbejds- og opholdstilladelse under behandling.

Afsnit 3.1.1. Certificering

Certificering forudsætter naturligvis ordnede forhold hos universitetet, men der bør imidlertid være indlagt en rimelighedsbetragtning i eventuelle tilfælde af utilsigtede overtrædelser. Danske Universiteter mener, at der ved certificering bør være en bagatelgrænse, således at mindre forseelser og forhold, som skyldes ansøger og ikke universitetet, ikke medregnes.

Afsnit 3.1.2 Meddelelse af opholdstilladelse efter fast track-ordningen

Danske Universiteter finder ændringsforslaget positivt, men vil samtidig påpege følgende uhensigtsmæssigheder:

Sygesikring og bopælsregistrering (under afsnit 3.1.2)

Danske Universiteter har bemærket, at under sagsbehandlingen ved fast track-ordningen har forskeren alene en midlertidig arbejdstilladelse, der ikke kan bruges til at blive bopælsregistreret eller til at blive omfattet af dansk sygesikring. Forskeren er dog skattepligtig i Danmark i denne periode, hvorfor Danske Universiteter henstiller til, at de tildeles ovenstående muligheder med det samme.

Personligt fremmøde (under afsnit 3.1.2)

En række universiteter påpeger, at det ikke er hensigtsmæssigt, at den midlertidige arbejdstilladelse efter fast track-ordningen alene udstedes af STAR efter personligt fremmøde i STARs servicecenter i København. Danske Universiteter opfordrer derfor til, at udstedelsen af midlertidige arbejdstilladelser kan håndteres af de lokale ICS eller de lokale politistationer.

Øget administration (under afsnit 3.1.2)

Der lægges op til, at universitetet fremover indsamler alle påkrævede oplysninger og dokumentation for at indgive den samlede ansøgning på vegne af såvel universitetet som ansøger til STAR. Danske Universiteter mener, denne praksis vil skabe øget administration for universiteterne og henviser til den tidligere ordning, hvor ansøger sendte oplysninger direkte til STAR. Hvis det ikke fortsat er muligt at benytte den tidligere ordning, vil universiteterne selvsagt arbejde i henhold til de nye regler, men følge den administrative belastning over de nærmeste år.

Medfølgende familie (under afsnit 3.1.2)

Universiteterne ønsker mulighed for, at eventuel medfølgende familie får behandlet deres ansøgning om opholdstilladelse på samme vilkår som forskeren, der søger via fast track-ordningen, ifald ansøgningerne er indgivet samtidig.

Danske Universiteter bemærker, at medfølgende familie har stor betydning for fastholdelse af internationale forskere.

Afsnit 3.1.2.2. Ansættelse som forsker

Danske Universiteter finder det u hensigtsmæssigt, at hverken udenlandske ph.d.-studerende eller gæsteforskere vil være omfattet af den nye fast track-ordning, da begge grupper af medarbejdere er vigtige for universiteternes internationaliseringsindsats.

Afsnit 3.3.2.2.1 Ensretning af regler om opholdstilladelse

Danske Universiteter har med bekymring noteret sig, at udenlandske ph.d.-studerende foreslås håndteret under studiebekendtgørelsen med de nye regler. Danske Universiteter finder det afgørende, at udmøntningen af den politiske aftale ikke medfører, at udenlandske ansatte ph.d.-studerende bliver stillet ringere end hidtil. Danske Universiteter opfordrer til, at STAR behandler alle internationale ph.d.-studerende på samme vilkår som forskere.

6 måneders jobsøgningsperiode (under afsnit 3.3.2.2.1)

Danske Universiteter finder det glædeligt, at alle ph.d.-studerende, der afslutter deres ph.d. i Danmark får den samme ret til et 6 måneders jobsøgningsophold. Hvis denne ordning kunne finde anvendelse for alle udenlandske forskere, ville det være optimalt.

Vedr. lovforslaget §1, nr. 46, omhandlende §17, stk 5 i Udlændingeloven

Lovforslaget lægger op til, at studerende får opholdstilladelse med henblik på at følge visse typer fællesuddannelser. De studerende får i disse tilfælde ophold til hele uddannelsens varighed og mister ikke retten til ophold i Danmark efter gennemførelse af studiedele i udlandet. Danske Universiteter finder det vigtigt, at denne ret udvides til alle studerende ved fællesuddannelser og ikke blot ved uddannelser støttet af EU og Nordisk Ministerråd. En sådan udvidet ordning kunne eventuelt implementeres på baggrund af en positivliste over godkendte fællesuddannelser, der årligt udarbejdes i dialog mellem STAR og Danske Universiteter.

Som en afsluttende bemærkning vil Danske Universiteter gerne opfordre til, at STAR informerer relevante myndigheder om ændringerne, så administrationen af reglerne kan fungere effektivt fra starten. Dette gælder Udlændingestyrelsen, Udenrigsministeriet, de danske og udenlandske repræsentationer, som håndterer visumansøgninger, samt SKAT og kommunerne.

Danske Universiteter minder i øvrigt om, at der fortsat er en problemstilling med internationale forskere, der ønsker at bosætte sig i Danmark og arbejde i et naboland (eksempelvis ved ESS i Sverige).

Der henvises derudover til universiteternes individuelle høringsvar for yderligere bemærkninger.

Med venlig hilsen



Rektor Ralf Hemmingsen
Talsmand for Danske Universiteter

Modtager(e): Danske Universiteter

Notat

Angående høring over udkast til forslag til implementering af Reform af international rekruttering m.v.

Danske universiteter J.nr. 2014/51948/184

Aarhus Universitet (AU) takker for muligheden for at bidrage med bemærkninger til Beskæftigelsesministeriets høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.).

Kristian Thorn

Vicedirektør

Dato: 3. oktober 2014

Indledningsvis bemærkes, at universitetet finder, at der indgår mange positive elementer i forslaget. Det er AU's vurdering, at de samlet set vil medvirke til at give væsentligt bedre rammevilkår for international rekruttering og vil betyde, at AU nemmere og hurtigere kan rekruttere højt kvalificerede internationale videnskabelige medarbejdere. AU vil i den forbindelse særligt fremhæve følgende forslag:

Side 1/7

- › Fast track-ordningen for forskere
- › Forskere omfattes af fritagelsesbestemmelsen (3 måneders ophold)
- › Afskaffelse af kravet om fuldtidsbeskæftigelse
- › Forskere undtages fra reglerne om bortfald
- › Potentielle ph.d.-studerende undtages for arbejdstilladelse i op til 3 måneder
- › Mulighed for at ændre stilling indenfor samme universitet uden nyansøgning
- › Jobsøgningsperiode for ph.d.-studerende
- › Muligheden for etableringskort
- › Øget fleksibilitet ved forkert indbetaling af gebyrer
- › Ændrede opholdsregler for studerende på fællesuddannelserne Erasmus Mundus, Erasmus+ eller Nordic Master

Aarhus Universitet ønsker imidlertid at fremsætte følgende bemærkninger:

Vedr. afsnit 3.1: Forslag om indførelse af fast track-ordning

For at få fuld effekt af fast track-ordningen er det væsentligt, at Udlændingestyrelsen og de danske repræsentationer er gearret til at sagsbehandle visumansøgninger hurtigt og effektivt, da lang eller længere ventetid på visum modvirker gevinsten ved fast track-ordningen.

Det er endvidere vigtigt, at det fremadrettet tillades, at man kan få et korttidsvisum til indrejse i Danmark, selv om man har en verserende ansøgning om dansk arbejds- og opholdstilladelse.

AU vil opfordre STAR til at gå i dialog med Udlændingestyrelsen og Udenrigsministeriet om ovenstående.

Vedr. afsnit 3.1.1: Certificering af virksomheder efter fast track-ordningen

AU er enig i, at certificering forudsætter ordnede forhold hos virksomheden/universitetet. Der bør imidlertid være indlagt en rimelighedsbetragtning og vurdering i eventuelle tilfælde af uintenderede overtrædelser. Store virksomheder/universiteter vil have langt større risiko for, at noget går galt, idet de har mange ansøgninger. De står derfor skrøbeligt i forhold til certificering/opretholde certificering, hvis blot én overtrædelse kan forhindre (fortsat) certificering.

Der bør derfor være en bagatelgrænse, således mindre forseelser og utilsigtede forhold, som skyldes ansøger og ikke universitetet, ikke medregnes.

Vedr. afsnit 3.1.2: Meddelelse af opholdstilladelse efter fast track-ordningen

Der er med ordningen lagt op til, at den danske arbejdsgiver skal udfylde alle oplysninger – også dem, som ansøgeren i dag selv skal udfylde. Det betyder, at universiteterne skal indhente en fuldmagt fra ansøger og oplysninger om fx dennes bankkonto, hjemmeadresse osv. for at kunne tæste disse ind i ansøgningsskemaet.

AU mener, at dette er et uhensigtsmæssigt ekstraarbejde, og at det vil være mest effektivt, hvis ansøger (som det sker i dag) kan indsende disse informationer direkte til STAR. AU vil derfor opfordre til, at muligheden for at ansøger selv indsender egne oplysninger opretholdes, og at denne mulighed ikke er mindre fordelagtig for ansøger sammenlignet med den løsning, hvor universitetet indsender alle oplysninger.

Vedr. personligt fremmøde

AU finder det uhensigtsmæssigt, at en arbejdstilladelse efter fast track-ordningen forudsætter et personligt fremmøde i STAR's borgercenter i København. Dette vil naturligvis være ganske ubelejligt for personer, som ansattes udenfor Københavnsområdet, og AU opfordrer til, at fremmødet snarest til kunne ske hos ICS eller Politiet lokalt.

Vedr. dokumentation for gebyrbetaling

AU opfordrer til, at kvittering fra ansøger på, at gebyr er betalt, er tilstrækkelig dokumentation herfor. Kvitteringen kan eksempelvis være den kvittering, der modtages fra STAR ved betaling af gebyr via hjemmesiden, eller et bank-udskrift. Vi har erfaring for, at der kan gå mange dage/uger, fra et gebyr er betalt, til STAR kan se det i systemet, hvorfor det vil være uheldigt at skulle afvente dette.

Vedr. dansk sygesikring

Fast track-ordningen vil være mere optimal, hvis ansøgerne kan anvende deres midlertidige arbejds- og opholdstilladelse til at blive bopælsregistreret og omfattet af dansk sygesikring. Ved at skulle afvente den endelige arbejdstilladelse kan ansøgerne opholde sig i Danmark 4-5 uger efter ankomst uden dækning af dansk sygesikring.

AU vil gerne opfordre til, at Beskæftigelsesministeriet/STAR går i dialog med de relevante myndigheder for at udvirke, at en midlertidig opholdstilladelse (evt. sammen med kontrakt og dokumentation for bolig) udgør tilstrækkeligt grundlag for bopælsregistrering og dækning af dansk sygesikring.

AU vil endvidere foreslå, at der arbejdes for at Lov om Det Centrale Personregister ændres således, at personer der opholder sig i Danmark i under tre måneder som følge af et ansættelsesforhold, bliver bopælsregistreret og omfattet af dansk sygesikring med videre på linje med personer, der opholder sig i Danmark over tre måneder.

Vedr. medfølgende familie

AU vil opfordre til, at ansøgninger fra medfølgende familie til en fast track-ansøger sagsbehandles sammen med fast track-ansøgningen, ifald disse er indgivet samtidigt. Det vil være uheldigt, hvis den medfølgende familie må vente flere måneder på at få en opholdstilladelse og dermed adgang til fx CPR-nummer.

Et CPR-nummer kræves fx for at børn kan skrives op til daginstitution, skole mv. Familierne har naturligvis et stærkt ønske om at de kan få deres børn i skole/daginstitution mv. hurtigst muligt efter de er kommet til landet.

Den medfølgende families opholdstilladelser bør også være undtaget for reglerne om bortfald af opholdstilladelse, da familien typisk vil følge forskeren ved længere udenlandsophold, hvorfor de har brug for samme undtagelse.

Vedr. afsnit 3.1.2.2: Ansættelse som forsker

AU antager, at der ved "forsker" forstås en person, som er ansat i en stilling, der er omfattet af Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter.

AU finder det uhensigtsmæssigt, at gæsteforskere og ph.d.-studerende ikke er omfattet af fast track-muligheden. Begge grupper er vigtige i universiteternes internationaliseringsbestrebelse og bør opleve samme smidighed som ansatte. Undtagelserne modarbejder endvidere en klar og enkel struktur for tilladelser og målgrupper.

Vedr. afsnit 3.1.2.3: Uddannelsesophold på højt kvalificeret niveau

Det synes uklart, hvem og hvordan det vurderes i de konkrete tilfælde, at det uddannelsesmæssige formål er på højt kvalificeret niveau. Det er vigtigt, at en sådan konkret vurdering ikke forlænger fast track-ansøgningsproceduren.

Vedr. afsnit 3.1.3: Forlængelse og inddragelse af opholdstilladelse meddelt efter fast track-ordningen

Den nævnte mulighed for at få 6 måneders jobsøgningsperiode, ifald man bliver uforholdsmæssigt ledig, bør ud over beløbsordningen og positivlisten udbredes til også at omfatte personer, som får opholdstilladelse i henhold til forskerordningen.

Vedr. afsnit 3.3: Nye muligheder på forskerområdet

Idet AU fortsat i en række sager forventer at søge om ordinære arbejds- og opholdstilladelser via den kendte forsker-ordning, vil AU opfordre til, at der også medfølger et administrativt CPR-nummer med tilladelser givet efter denne ordning, herunder også til gæsteforskere. Tildeling af CPR-nummer tidligst muligt er en væsentlig faktor i at lette de administrative byrder for den udenlandske forsker, hvorfor den ikke bør begrænses til personer på beløbs- og fast track-ordningerne.

Vedr. afsnit 3.3.2.1.2: Forskere og potentielle ph.d.-studerende undtages fra krav om arbejdstilladelse ved korttidsophold

AU er meget positiv overfor at "en udlænding, der skal forske i Danmark i op til 3 måneder, fritages for kravet om en opholds- og arbejdstilladelse" (jf. første afsnit i bemærkningernes kapitel 3.3.2.1.2).

AU vil dog gøre opmærksom på, at man med "forske" bør forstå de opgaver en forsker kan have som led i sin forskerstilling. Disse opgaver er nærmere præciseret i "Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter" og det tilhørende "Notat om stillingsstruktur 2013 for videnskabeligt personale ved universiteter". Fastholdes, at kun decideret forskning er omfattet, vil muligheden være svær at implementere og anvende i praksis, idet forskere sjældent kommer for alene at forske (de vil naturligt også udføre andre elementer som indeholdes i jobbet, herunder eksempelvis møder, vejledning, forskningsbaseret undervisning mv.).

AU er endvidere meget positiv overfor mulighederne for at få potentielle ph.d.-studerende til Danmark på screeningsophold. AU finder dog, at det kan være uheldigt og uhensigtsmæssigt, at der kan være krav om, at den potentielle ph.d.-studerende er i gang med en kandidatuddannelse. Det kan være et problem i forhold til

- › Screeningsstipendiater, der søger ind på et ph.d.-studie umiddelbart efter deres bachelor (den såkaldte "3+5"-ordning), hvorfor man ikke nødvendigvis har sin bachelor i hus, og derfor ikke har en påbegyndt kandidat.
- › Screeningsstipendiater fra lande, hvor man ikke får en kandidatuddannelse, fordi den fx er indbygget i ph.d.-studiet.

AU foreslår, at kravet til uddannelse skal være, at vedkommende har tilstrækkeligt fagligt niveau til at kunne påbegynde den ph.d.-uddannelse, vedkommende er på screening til. Der skal dog indlægges en periode til at vedkommende efter screeningsforløbet får den afkrævede, adgangsgivende uddannelse inden for et rimeligt tidsrum (op til 6 måneder). Dette kan eksempelvis dokumenteres ved at det danske universitet bekræfter dette overfor STAR.

Vedr. afsnit 3.3.2.2.1: Ensretning af reglerne om opholdstilladelse som ph.d.-studerende

AU deler ønsket om at ensrette reglerne om opholdstilladelse som ph.d.-studerende. Det fremsendte forslag har imidlertid den ulempe at også ansatte ph.d.-studerende som konsekvens vil få en opholdstilladelse efter studiebekendtgørelsen. Det vil sige, at de får opholdstilladelse som "studerende".

AU finder det meget uhensigtsmæssigt, at en så vigtig gruppe af universitets ansatte nedgraderes til vilkår og services, som er skaleret til en bachelorstuderende på et halvt års studieophold. Det er her vigtigt at være opmærksom på, at ph.d.-studerende ikke er "studerende", men i langt de fleste tilfælde er ansatte ved danske universiteter.

Med forslaget fordobles desuden sagsbehandlingstiden for ph.d.-studerendes ansøgninger om arbejds- og opholdstilladelse; de får ingen mulighed for fast track, digital ansøgning endsige tildeling af administrativt CPR-nummer. Endvidere vil ansatte ph.d.-studerende ikke kunne få en række grundlæggende, offentlige ydelser, eksempelvis barseldagpenge, sygedagpenge mv.

AU finder dette uholdbart for personer ansat i henhold til sædvanlige danske vilkår og overenskomst og opfordrer til, at man får afklaret de fulde afledte konsekvenser af, at ansatte ph.d.-studerende får opholdstilladelse som "studerende" og ikke som "forskere". Det vil i den forbindelse også være centralt at få belyst, om man med et administrativt CPR-nummer kan få tildelt læge, åbne bankkonto, komme på forskerbe-skatning, indmelde børn i skole mv.

Med sigte på at ensrette reglerne for ph.d.-studerende vil AU foreslå, at alle ph.d.-studerende (ansatte og/eller indskrevne) i stedet får vilkår som ansatte forskere, herunder også mulighed for at anvende fast track-ordningen.

Kan indskrevne, ikke ansatte ph.d.-studerende ikke sidestilles med ansættelse i sammenhængen med arbejds- og opholdstilladelser, bør ph.d.-studerende tildeles en særskilt kategori, der dels undgår uhensigtsmæssighederne ved studietilladelsen (fx konflikt med regler for barseldagpenge, sygedagpenge, fordoblet sagsbehandlingstid mv.), dels omfatter mulighed for fast track med særskilt beskrevne rettigheder. En sådan kategori vil ideelt set også omfatte 6 måneders jobsøgningsperiode/greencard

efter endt studie, idet Wait to Defend da stadig kan udfases og forlængelsesansøgninger til at dække studie-forsinkelser på et par måneder ditto kan undgås.

Vedr. afsnit: 3.4.2.4 Ændring af muligheden for at medbringe medfølgende familie [Greencard]

Størstedelen af de yngre forskere og forskertalenter er ansat i tidsbegrænsede stillinger på adjunkt eller postdoc-niveau. En del af disse vil efter udløbet af den tidsbegrænsede ansættelse (fx to år) vælge at søge ansættelse i det private erhvervsliv frem for at forsætte karrieren inden for den akademiske verden. Disse betragtes ofte som attraktive profiler af erhvervslivet.

De, der har ønsket at blive i Danmark, har hidtil kunne anvende greencard-ordningen til at blive i Danmark og søge job. Med den nye ordning vil den eventuelt medfølgende familie skulle forlade landet, indtil greencard-indehaveren finder et job. Det er ikke gunstige vilkår, og det må forventes at gøre det meget vanskeligt at fastholde disse personer, da de naturligt vil følge deres familie ud af landet.

Med regeringens målsætning om at fastholde højt kvalificerede personer vil AU opfordre til, at der udvirkes en løsning således den medfølgende familie enten kan blive i landet eller forskeren og dennes medfølgende familie kan få opholdstilladelse i kraft af eksempelvis et etableringskort.

Vedr. afsnit 3.5.2: Regeringens forslag til ændring [Etableringskort]

Det foreslås, at ordningen omfatter dimittender, der afslutter en kandidat- eller ph.d.-uddannelse i Danmark. Som konsekvens af regeringens ønske om dimensionering af uddannelserne bør dimittender der afslutter bacheloruddannelse også være omfattet af muligheden for etableringskort.

Vedr. afsnit 3.6: Udenlandske dimittenders ret til dagpenge på dimittendvilkår begrænses

AU finder det vigtigt, at ph.d.-studerende, som under deres ansættelse som ph.d.-studerende har indbetalt til A-kasse, fortsat kan få dagpenge, såfremt de måtte blive arbejdsledige, efter ph.d.-ansættelsen udløber, og de i øvrigt opfylder betingelserne for at få dagpenge.

Vedr. afsnit 5.1.2.1: Justerede gebyrsatser

AU finder det positivt, at gebyrstrukturen forenkles, men finder det samtidig uheldigt, at gebyret for studerende stiger med næsten 20 % sammenlignet med det aktuelle niveau. Høje gebyrer forringer Danmarks muligheder for at tiltrække dygtige udenlandske studerende.

Vedr. lovforslaget §1 nr. 46

Lovforslaget lægger op til at studerende, som opnår ophold til studier med henblik på at følge fællesuddannelserne Erasmus Mundus, Erasmus+ eller Nordic Master, får

ophold for hele uddannelsens varighed og ikke mister retten til ophold i Danmark i forbindelse med gennemførelse af studiedele i udlandet. AU ser gerne, at denne ret udvides til alle studerende ved fællesuddannelser og ikke blot uddannelser støttet af EU og Nordisk Ministerråd. En udvidet ordning kunne evt. implementeres som en positivliste over godkendte fællesuddannelser, der årligt udarbejdes i dialog mellem STAR og Danske Universiteter.

Side 7/7

Vedr. pendlerbarrierer i grænseregionerne

Den kommende reform medfører en række positive tiltag i forhold til muligheden for at arbejde delvist i Danmark og delvist i udlandet.

Det vil dog fortsat ikke være muligt at få en opholdstilladelse til Danmark uden en tilsvarende arbejdstilladelse. AU vil på den baggrund opfordre til, at man tager højde for dette i reformarbejdet, således reguleringen støtter op omkring internationale samarbejder i de danske grænseregioner, aktuelt er det eksempelvis projekterne ESS og MAX IV i Lund, der begge er af stor strategisk betydning.

Med venlig hilsen



Kristian Thorn
Vicedirektør, AU Forskning og Talent
Aarhus Universitet

Modtagere: Danske Universiteter



Vedr. Høringssvar over forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

8. OKTOBER 2014

Københavns Universitet (KU) vil først og fremmest gerne takke regeringen, forligspartierne bag aftalen om en jobplan samt Socialistisk Folkeparti for at have lyttet til de danske universiteter i forhold til et fælles ønske om en reformering af international rekruttering og lettere adgang til højt kvalificeret arbejdskraft.

DIR 35322626

MOB 35324116

soerenhoefer@adm.ku.dk

KU ønsker at anføre følgende bemærkninger i forhold til høringssvar over forslag til Lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international Rekruttering m.v.).

REF: SKH

Vedrørende gæsteforskere:

Lovforslaget lægger op til, at gæsteforskere skal kunne opnå en opholdstilladelse, hvis der foreligger en invitation til at forske samt en afsluttet uddannelse på kandidat- eller masterniveau, jf. lovforslagets § 9a stk. 2, nr. 4. KU ønsker at anføre, at mange udenlandske studerende påbegynder deres Ph.d., efter de har opnået deres bachelorniveau. Dette er almindeligt i blandt andet USA, hvorfor det bør præciseres, at kravet skal være "*afsluttet uddannelse på kandidat- eller masterniveau eller hvad der svarer til dansk kandidatniveau*".

Herudover bemærker KU, at gæsteforskere ikke er omfattet af den fremlagte fast track-ordning i lovforslagets § 9a, stk. 2, nr. 13. KU ønsker at påpege, at gæsteforskere, efter samme synspunkter som ansatte forskere, kan være nødvendige at tilknytte de danske universiteter med kort varsel, hvorfor denne persongruppe ligeledes bør omfattes af bestemmelsen i lovforslaget.

Vedrørende fast track-ordningen:

Lovforslaget lægger op til, at der skal etableres en fast track-ordning, jf. § 9a stk. 2, nr. 13. Ordningen kræver, at der skal være indgået aftale eller tilbudt ansættelse i/hos en virksomhed, som er certificeret efter stk. 19, og hvor:

- a) ansættelsen indebærer en årlig aflønning på et minimumsbeløb, jf. nr. 3 (henviser til beløbsordningen på nuværende 375.000 kr.)
- b) ansættelsen indebærer, at udlændingen skal arbejde som forsker, jf. nr. 4
- c) ansættelsen indebærer et uddannelsesophold på højt kvalificeret niveau, eller
- d) udlændingens ophold i Danmark, der højst kan udgøre 1 ophold pr. år, ikke overstiger 3 måneder regnet fra udlændingens indrejse her i landet.

KU foreslår, at fast track-ordningen tillige omfatter gæsteforskere og ansatte Ph.d.-stipendiater, jf. bestemmelsens opstilling a-d. Et økonomisk minimumskrav på 375.000 kr. afskærer en meget stor andel af de forskere som årligt ansættes på KU. Det følger således af notat af 3. oktober 2014 til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering¹, at KU per 1. oktober 2014 har 409 udenlandske Ph.d'er fra tredjelande indskrevet på en ordinær 3-årig ordning.

KU anfører samtidig, at hvis en ansat Ph.d.-stipendiat ikke kan blive omfattet af fast track-ordningen som forsker, jf. lovforslagets § 9a stk. 2 nr. 13 punkt b, fordi en Ph.d.-stipendiat ifølge lovforslaget skal sidestilles med en studerende i forhold til at søge opholdstilladelse til Danmark, så bør en ansat Ph.d.-stipendiat alligevel blive omfattet af fast track-ordningen, ud fra det argument at "*ansættelsen indebærer et uddannelsesophold på højt kvalificeret niveau*", jf. § 9a, stk. 2, nr. 13 punkt c.

Samtidig ønsker KU at påpege, at fast track-ordningen tillige bør omfatte medfølgende familie til en fast-track ansøger, så længe ansøgningerne er indgivet samtidigt. Denne mulighed vil således følge den nuværende praksisordning ved indgivelse af ansøgninger for medfølgende familie til en hovedansøger, der ansøger om opholds- og arbejdstilladelse. Hvis den medfølgende familie ikke kan få sin opholdstilladelse behandlet med hovedansøger, vil det have betydning i forhold til rekrutteringsprocessen, herunder sagsbehandlingstiden herunder tidspunktet for tildeling af CPR numre, hvilket modarbejder formålet med fast track-ordningen.

¹ Notatet er udarbejdet på vegne af Københavns Universitet, Århus Universitet og Danske Universiteter

Vedrørende certificeringskrav i fast track-ordningen:

KU ønsker at anføre, at bemyndigelsen til at inddrage en certificering af en fast track-ordning bør indeholde en mulighed for undskyldende omstændigheder ved overtrædelser, herunder især virksomhedens størrelse taget i betragtning samt antallet af udenlandske medarbejdere med en opholds- og arbejdstilladelse. KU foreslår derfor, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, forud for en inddragelse af en certificering på baggrund af overtrædelse af betingelserne i lovforslagets § 9a, stk. 22, skal kontakte den enkelte virksomhed for at løse problemet. Denne fremgangsmåde vil være i overensstemmelse med den procedure, der er fastlagt hos udlændingestyrelsen, når en virksomhed bliver forhåndsgodkendt på visumområdet.

Vedrørende opholdstilladelse til en forsker udenfor fast track-ordningen:

Lovforslaget lægger op til, at en opholdstilladelse til en forsker, der ikke er meddelt efter fast track-ordningen, vil blive meddelt således, at den udløber 14 dage efter ansættelseskontraktens ophør.

KU foreslår, at alle forskere der opnår en opholds- og arbejdstilladelse på baggrund af arbejde, skal tildeles en opholdstilladelse i op til 6 måneder fra ansættelsens ophør med henblik på at søge nyt arbejde, så længe forskeren blev uforskyldt ledig, jf. udlændingelovens § 9a, stk. 8.

Vedrørende ønsket om sammenlægning af alle Ph.d.er i udlændingelovens 9i stk. 2:

KU er bekymret for, at ansatte Ph.d.-stipendiateres retsforhold forringes, da de underlægges regelsættet for studerende i forhold til retten til at modtage offentlig hjælp til forsørgelse, jf. udlændingelovens § 44e. Der vil herefter ske en forringelse i forhold til det nuværende regelgrundlag, hvorefter ansatte Ph.d.-stipendiater ikke længere må modtage offentlig hjælp efter blandt andet Lov om aktiv socialpolitik, Lov om sygedagpenge, Barselsloven, og Lov om børnetilskud.

KU bemærker tillige, at en sammenlægning af alle ph.d.er vil betyde en forringelse i sagsbehandlingstiden fra 1 måned til 2 måneder, ifølge de officielle sagsbehandlingstider hos Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Herudover anfører lovforslaget, at det er hensigten, at en ansøgning om opholdstilladelse som ph.d.-studerende skal digitaliseres. Det vil derfor betyde, at de nuværende ansatte Ph.d.-stipendiater som udgangspunkt kommer til at

søge opholdstilladelse i papirform som en start i forhold til den nuværende online ansøgningsprocedure.

SIDE 4 AF 5

KU foreslår, at ansatte Ph.d.-stipendiater bliver omfattet af lovforslagets § 9a stk. 2, hvorefter denne gruppe af ansatte også er omfattet af den nye fast track-ordning.

Vedrørende lovforslagets ønske om forenkling af gebyrreglerne:

KU bemærker, at lovforslaget i § 9h stk. 2 jf. stk. 4 lægger op til, at gebyrsatsen ikke nødvendigvis vil blive justeres årligt, selvom det faktisk fortsat skal være muligt.

Praksis viser igen og igen, at den nuværende årlige regulering af gebyrsatserne medfører et ikke ubetydeligt antal afviste sager på opholdstilladelse. KU foreslår alternativt, at gebyrsatsen fastsættes for en længere periode ad gangen eller der indføres en pligt til, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering skal anmode om betaling af det resterende beløb med en frist på 14 dage, hvilket allerede har været praktiseret hos Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, efter hvilken periode på 14 dage en sag kan afvises, hvis betaling ikke er sket.

Vedrørende ændring af lov om Det Centrale Personregister.

KU foreslår, at i forbindelse med retten til at arbejde i op til tre måneder uden arbejdstilladelse, bør lov om Det Centrale Personregister samtidig til-lade cpr registrering til ophold under tre måneder, når opholdet i Danmark skyldes et ansættelsesforhold. Hvis en forsker opholder sig i Danmark i maksimalt tre måneder, i hvilken periode personen arbejder, og betaler skat til den danske stat, skal personen tilbydes samme rettigheder og muligheder som følger af en cpr registrering, som personer der kommer til Danmark for at arbejde over tre måneder.

Vedrørende ændring af kravet til opholdsgrundlag i udlændingeloven:

KU ønsker at påpege, at udlændingeloven ikke muliggør en opholdstilladelse i Danmark uden tilsvarende opholdsgrundlag. Denne begrænsning i udlændingeloven afskærer opholdspligtige statsborgere fra at bo i Danmark og arbejde i Sverige og Tyskland. Begrænsningen får især stor betydning i forhold til Danmarks kommende udbytte af og investering i European Spallati-

on Source og MAX IV i Lund, Sverige². KU foreslår derfor, at udlændinge-
loven ændres, så det bliver muligt at bo i Danmark og arbejde i udlandet ud
over tre måneder, så længe der foreligger et gyldigt ansættelsesforhold med
den udenlandske arbejdsgiver. Ku foreslår alternativt, at der udarbejdes en
særlov målrettet ansættelse af statsborgere udenfor Europa på European
Spallation Source og MAX IV i Lund. Projektet har en økonomisk og tids-
mæssig størrelse, der begrundet behovet for en særlov på området.

SIDE 5 AF 5

Med venlig hilsen



Københavns Universitet
/Søren Kjærsgaard Høfler, Mobility Consultant

² Danmark har indtil videre investeret omkring 2 milliarder kroner i projektet, og har brug for, at personer der skal tilknyttes ESS og MAX IV projektet i Sverige, kan bo i Danmark og arbejde i Sverige. KU henviser i den forbindelse til rapport om "pendlerbarrierer i Øresundsregionen – særlig med fokus på udenlandsk arbejdskraft i forbindelse med ESS og MAX IV", udarbejdet af KU, DTU, Region hovedstaden m.fl.

Sekretariatet
Danske Universiteter

Danske Universiteters j.nr. 2014/51948/184.
Syddansk Universitets sagsnr. 14/9083.

Danske Universiteter har ved e-mail af 23. september 2014 anmodet Syddansk Universitet om evt. bemærkninger til ovenstående høring.

SDU har følgende bemærkninger:

Indledningsvis vil universitetet tilkendegive, at der overordnet set er mange positive elementer i de pågældende udkast til lovændringer. De ændringer, som udkastet lægger op til, ses at løse nogle af de problemstillinger, som universitetet møder under de gældende regler. Det er således vores forventning, at ændringerne indebærer, at SDU hurtigere og nemmere kan rekruttere højt kvalificerede internationale videnskabelige medarbejdere.

I det følgende knyttes der særligt bemærkninger til følgende forslag:

Indførelse af en fast track-ordning

Vedr. afsnit 3.1.1 om certificering

SDU er enig i, at en certificering forudsætter ordnede forhold på institutionen. Universitetet har imidlertid ganske mange internationale medarbejdere, og universitetet opererer med mange forskellige slags ansættelsesforhold og -kategorier fra fx studentermedhjælpere, eksterne lektorer, til ph.d.-studerende og professorer m.fl. SDU har mange ansøgninger, og således et ganske stort potentiale for at noget ikke håndteres korrekt. Det bør derfor være sådan, at eventuelle utilsigtede overtrædelser underkastes en rimelighedsvurdering/bagatelgrænse, således at dette ikke nødvendigvis medfører, at universitetet ikke kan blive certificeret eller bevare sin certificering.

Vedr. afsnit 3.1.2 Meddelelse af opholdstilladelse efter fast track-ordningen

Personligt fremmøde

SDU har campusser i Sønderborg, Esbjerg, Kolding, Odense og Slagelse. Det er ikke hensigtsmæssigt, at den midlertidige arbejdstilladelse efter fast track-ordningen alene udstedes af STAR efter personligt fremmøde i STAR's servicecenter i København. SDU opfordrer til, at udstedelsen af midlertidige arbejdstilladelser kan håndteres af de lokale ICS eller de lokale politistationer.

CPR-registrering og sygesikring

I den periode, hvor forskeren alene har en midlertidig arbejdstilladelse, mens sagsbehandlingen står på (et tidsrum på ca. 30 dage), vil forskeren ikke kunne blive bopælsregistreret eller blive omfattet af dansk sygesikring. Forskeren er dog skattepligtig til Danmark i denne periode. Det forekommer ikke hensigtsmæssigt, at vores internationale forskere inden ankomst under denne ordning skal sørge for at tegne en forsikring, som kan dække dem i den periode, hvor CPR-nummer og dermed dansk sygesikring ikke kan opnås.

Indgivelse af ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse under fast track-ordningen

Der lægges op til, at det fremover er universitetet, som skal indsamle alle nødvendige oplysninger og dokumentation og indgive den samlede ansøgning på vegne af såvel universitetet og ansøger. Det vil fx

betyde, at universitetet skal indhente fuldmagt fra ansøger og skal afvente, at ansøger har betalt gebyr, og at de påkrævede oplysninger og nødvendig dokumentation fremsendes, inden ansøgningen kan indgives. Der vil således blive tale om en noget tungere administrativ proces for universitetet. SDU opfordrer derfor til, at muligheden for, at ansøger selv kan indgive sin del af ansøgningen og den nødvendige dokumentation, bevares.

SDU opfordrer samtidig til, at ansøgninger om opholdstilladelse fra medfølgende familie også kan behandles efter fast track-reglerne, hvis de indgives samtidig med fast track-ansøgers ansøgning.

For at forenkle reglerne for de internationale målgrupper foreslås det endvidere, at både gæsteforskere og ph.d.-studerende kan omfattes af fast track-reglerne. Der kan være situationer, hvor disse grupper har behov for hurtigt at kunne begynde på opholdet/ansættelsen på universitetet.

Nye muligheder på forskerområdet

Vedr. afsnit 3.3.2.2.1 Ensretning af reglerne om opholdstilladelse som ph.d.-studerende

Det er hensigtsmæssigt, at reglerne på dette område forenkles, herunder at der fremover alene er én type gebyr for denne gruppe.

Imidlertid anser SDU det for at være u hensigtsmæssigt, at også ansatte ph.d.-studerende fremover vil få en opholdstilladelse som studerende. For ansatte ph.d.-studerendes vedkommende er der tale om en stor og vigtig gruppe af universitetets ansatte, og det er en ulempe, at denne gruppe ikke er omfattet af reglerne om fast track eller tildeling af administrative CPR-numre. Herudover medfører denne ændring, at sagsbehandlingstiden for ansøgninger om arbejds- og opholdstilladelse fordobles fra et nuværende servicemål på 30 dage til 2 måneder.

Samtidig vil SDU opfordre til, at det undersøges nærmere, hvilke øvrige konsekvenser forslaget får for de ansatte ph.d.-studerende: Hvis forslaget fx indebærer, at de ansatte ph.d.-studerende (som er ansat på sædvanlige danske løn- og ansættelsesvilkår efter bl.a. statens AC-overenskomst), ikke vil kunne modtage fx barsels- og sygedagpenge, er det på ingen måde hensigtsmæssigt.

I stedet foreslås det, at ansatte ph.d.-stipendiater bevarer deres status som forskere i relation til opnåelse af arbejds- og opholdstilladelse. På denne måde kan ansatte ph.d.-studerende undgå de ovenfor nævnte mulige negative konsekvenser af en status som studerende, og denne gruppe vil have mulighed for fast track. I denne situation vil det endvidere være en fordel, at de ansatte ph.d.-studerende er omfattet af reglerne om 6 måneders greencard (jobsøgningsperiode), da "Wait to defend" udfases. På denne måde kan der tages højde for, at der af forskellige årsager kan være behov for at blive i Danmark i en periode, efter ansættelsen er ophørt.

Vedr. forslaget om at ansatte ph.d.-studerende får ret til at arbejde ved siden af ph.d.-studiet på samme vilkår som ikke ansatte ph.d.-studerende (20 timer pr. uge samt fuld tid i sommermånederne): Opmærksomheden henledes på, at det vil få meget begrænset omfang for de ansatte ph.d.-studerende. Hovedreglen er, at der kun under særlige omstændigheder - efter individuel vurdering - kan gives tilladelse til bibeskæftigelse af mindre omfang, hvis det har faglig relevans for ph.d.-projektet. Formålet med et fuldt finansieret ph.d.-forløb er netop, at der skal være tid til at koncentrere sig om studiet på fuld tid. Men i de tilfælde, hvor bibeskæftigelse tillades, er det da en fordel, at tilladelse hertil er "indbygget" i opholdstilladelsen.

Vedr. ph.d.-studerende som er gæsteforskere (ikke ansat af SDU eller indskrevet på en ph.d.-uddannelse på SDU): Det er vigtigt at få afklaret, hvorvidt denne gruppe fortsat skal søge et opholdsgrundlag som gæsteforskere i tråd med gældende regler.

For andre studerende er det vigtigt, at der arbejdes i retning af at udvide ordningen vedr. forbedrede opholdsforhold for Erasmus Mundus-studerende til også at omfatte andre studerende på joint-/double-degrees, da disse studerende har tilsvarende problemer knyttet til opholdstilladelse. Det er påkrævet, at man tildeler opholdstilladelse for hele studieperioden/uddannelsen for andre tilsvarende målgrupper end kun lige Erasmus Mundus-studerende.

Der ønskes en præcisering af følgende afsnit i beskrivelsen af pkt. 2. "Lovforslagets indhold" (s. 14 n.):
"Aftalepartierne ønsker således at forenkle og smidiggøre reglerne for udenlandske studerende, der ønsker at komme til Danmark for at studere, eller som allerede er her i landet på studieophold, bl.a. ved at digitalisere ansøgningsprocessen på studieområdet, at sikre forenklet ansøgning til internationale fællesuddannelser og ved at smidiggøre reglerne for obligatoriske praktikophold."

Det er uklart, hvad der menes med: *"bl.a. ved at digitalisere ansøgningsprocessen på studieområdet, at sikre forenklet ansøgning til internationale fællesuddannelser og ved at smidiggøre reglerne for obligatoriske praktikophold"*.

Afslutningsvis ønsker SDU at opfordre til, at STAR informerer alle relevante myndigheder om ændringerne, så administrationen af reglerne kan fungere effektivt fra starten. Dette gælder især Udlændingestyrelsen, Udenrigsministeriet og de danske og udenlandske repræsentationer, som håndterer visumansøgninger, samt fx SKAT og kommunerne.

På rektors vegne

Jørgen Schou
Sekretariatschef, Ledelsessekretariatet

Tlf. 6550 1040
Mobil 6011 1040
Fax 6550 1090
E-mail js@sdu.dk
Web <http://www.sdu.dk/ansat/js>
Adr. Campusvej 55, 5230 Odense M



SYDDANSKUNIVERSITET.DK

Campusvej 55 · 5230 Odense M · Tlf. 6550 1000 · www.sdu.dk



Til Danske Universiteter

DATE REFERENCE
14-10-2014/ caholm

JOURNALNUMMER

DERES REFERENCE / JOURNALNUMMER

Vedr. Høringssvar over forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

Indledningsvis bemærkes det, at der i forslagene indgår mange positive elementer, der betydeligt vil lette rekruttering af højt kvalificeret international arbejdskraft til universitetet.

Roskilde Universitet vil i den forbindelse gerne fremhæve følgende forslag:

- › Fast track-ordningen for forskere
- › Forskere omfattes af fritagelsesbestemmelsen (3 måneders ophold)
- › Afkaffelse af kravet om fuldtidsbeskæftigelse
- › Forskere undtages fra reglerne om bortfald
- › Mulighed for at ændre stilling indenfor samme universitet uden en ny ansøgning
- › Jobsøgningsperiode for ph.d.-studerende og muligheden for etableringskort

Nedenfor følger Roskilde Universitet bemærkninger til fremsendte lovforslag:

Ensretning af reglerne om opholdstilladelse som ph.d. studerende

Ændringen ligger op til, at alle typer af ph.d. studerende fremover skal søge en studietilladelse.

RUC finder det problematisk at sagsbehandlingstiden derved fordobles fra 1 til 2 måneder, som er servicemålet for studietilladelser. Det er afgørende for RUC, at ph.d.-studerende kan starte deres ophold hurtigt, og ph.d. studerende udgør den største gruppe af internationale medarbejdere på RUC.

RUC vil opfordre til, at det præciseres i lovbemærkningerne, at den ph.d.-studerende kan påbegynde sit arbejde imens studietilladelsen behandles; altså fra den dato hvor ansøgning om studietilladelse er indgivet. Såfremt dette ikke imødekommes opfordres det til, at internationale ph.d.-studerende omfattes af reglerne om *fast track*. Se følgende afsnit om *fast track*.

RUC gør samtidig opmærksom på at der bør etableres sikkerhed for, at det forhold at ansatte internationale ph.d.-studerende fremover skal søge en studietilladelse ikke har en afledt effekt på deres generelle ansættelsesretlige rettigheder efter protokollatet om ph.d. stipendiater jf. AC overenskomsten og deres rettigheder til offentlige ydelser mv., og at dette indarbejdes og klart fremgår i bemærkningerne til lovforslaget.

Fast track-ordningen

Roskilde Universitet forudser følgende uhensigtsmæssigheder omkring fast track-ordningen:

Fast track-ordningen vil kun finde anvendelse for forskere over ph.d. niveau.

Det er som tidligere nævnt vigtigt, at der etableres en hurtig og effektiv adgang for internationale ph.d.-studerende til at arbejde i Danmark, og såfremt internationale ph.d.-studerende ikke kan påbegynde sin ansættelse ved indgivelse af ansøgning om studietilladelse opfordrer RUC til, at den ph.d.-studerende i stedet kan blive omfattet af fast track-ordningen jf. lovforslagets § 9a stk. 2 nr. 13 punkt b eller c.

Administrativt cpr. nr.

RUC vil ligeledes opfordre til, at kvitteringen, som *fast track*-forskeren får i STAR for at indgive biometri ved personligt fremmøde, kan benyttes til at åbne det administrative danske cpr.nr. i International Citizens Service. Det blev oplyst på mødet i STAR den 17. september 2014, at kvitteringen ikke forventes at være tilstrækkelig dokumentation herfor, og at forskeren skal vente til den endelige afgørelse fra STAR før det administrative cpr.nr. kan åbnes/aktiveres.

Det er RUCs opfattelse, at forskeren bliver ringere stillet end efter den nuværende regulering, og det er meget uhensigtsmæssigt. RUC opfordrer derfor til, at tildeling af administrativt CPR-numre udvides til at gælde for fast track-ordningen, forskerordningen og studieordningen(Ph.d.).

Visum

(Fast track) ansøgere fra *visumpligtige* lande skal søge visum(på ambassade), herunder indgive biometri i dét land de opholder sig, inden de kan få indrejse til Danmark. Hvis der samtidig søges efter *fast track-ordningen* skal forskeren efterfølgende indgive biometri igen i forbindelse med ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse. RUC vil gerne opfordre til, at man overvejer om denne proces kan gøres mere smidig. F.eks. at den indgivne biometri fra ambassaden kan genbruges i *fast track-ordningen*, så forskeren fra et visumpligtigt land ikke behøver en ny biometri.

Indsendelse af ansøgning

Der er med fast track-ordningen lagt op til at den danske arbejdsgiver skal indhente alle oplysninger, herunder de oplysninger, som ansøgeren efter de eksisterende bestemmelser i dag selv skal udfylde. Det betyder i praksis, at RUC skal indhente en fuldmagt fra ansøgeren og herefter alle relevante oplysninger. RUC vurderer, at den nuværende ordning, hvor ansøger selv indsender de relevante informationer til STAR er langt mere hensigtsmæssig.

Andre uhensigtsmæssigheder:

Jobsøgningsperiode

RUC vil opfordre til, at jobsøgningsperioden på 6 måneder også finder anvendelse for *fast track*-, gæsteforsker- og forskerordningen samt for medfølgende familie jf. nedenstående.

Medfølgende familie

RUC vil opfordre til at det præciseres i ændringerne til lovforslagene, at eventuel medfølgende familie får tilsvarende rettigheder som indehaveren af arbejds- og opholdstilladelsen, herunder undtages fra reglerne

om bortfald, samt at de får adgang til at arbejde helt og delvist i Danmark og i udlandet mv. Familien følger oftest forskeren ved længere ansættelsesforhold i udlandet, og de har derfor brug for tilsvarende rettigheder.

Det er ofte helt essentielt for internationale forskere, at deres eventuelle familie kan følges med dem til landet. Det er derfor uhensigtsmæssigt, hvis medfølgende familie ikke er omfattet af *fast track-ordningen* og kan risikere at vente flere måneder på en opholdstilladelse. RUC opfordrer til, at medfølgende familie til en *fast track-ansøger* ligeledes omfattes af ordningen, såfremt ansøgningerne indgives samtidig.

Gæsteforskere

RUC vil i samme forbindelse også opfordre til, at gæsteforskere også omfattes af *fast track-ordningen*, da gæsteforskere ofte er vigtige at få tilknyttet universitet med kort varsel.

Kontaktperson og dialog med STAR

RUC ser det uhensigtsmæssigt fremover at skulle kontakte to forskellige kontorer i STAR – hhv. *Erhvervsservice* i forhold til forskere og beløbsordningen og *Greencard og Uddannelsesservice* i forhold til ph.d.-studerende (ansatte, gæste og privatister).

RUC vil derfor gerne opfordre til, at man koordinerer indsatsen på begge områder og at der kun tildeles én kontaktperson per universitet, som dækker begge områder og som ligeledes har bredt kendskab til de udfordringer som universitetet har.

På vegne af Roskilde Universitet



Camilla Holm-Nielsen

Head of International Faculty Service, HR.



AALBORG UNIVERSITET

International Staff Office
HR-afdelingen
Fredrik Bajers Vej 7F
9220 Aalborg Ø

Telefon: 9940 9567
Email: msh@adm.aau.dk

Dato: 13. okt. 2014
Sagsnr.: 2014-201-00009
Sagsbehandler: Morten Sand Henriksen

Til Danske Universiteter

Vedr. høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

Aalborg Universitet har læst lovforslaget og bemærker positivt, at Styrelsen har lyttet til og imødekommet mange af de ønsker, som universiteterne/Danske Universiteter har givet udtryk for de sidste mange år. AAU finder, at der er mange gode forslag, som i fremtiden vil gøre det lettere at *tiltrække* internationale medarbejdere og studerende, som på flere områder får nemmere ved at etablere sig efter ankomsten. Ligeledes finder vi det positivt, at mange af forslagene styrker Danmarks muligheder for at *fastholde* de internationale studerende og forskere, som er rejst hertil. Forslagene er således i overensstemmelse med regeringens internationale reformudspil på såvel studie- som beskæftigelsesområdet.

AAU vil alligevel benytte denne høring til at pege på enkelte u hensigtsmæssigheder/udfordringer i det aktuelle lovforslag (med udgangspunkt i bemærkningerne til lovforslaget).

3.1.2 Meddelelse af opholdstilladelse efter fast track-ordningen

- AAU noterer sig, at et af kravene for at kunne indlevere og begynde i sin forskerstilling umiddelbart efter ankomst til Danmark er, at udlændingen personligt fremmøder i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.
Det fremgår ikke, om dette helt konkret er styrelsens borgercenter i København, men AAU forventer naturligvis, at et personligt fremmøde som minimum kan ske i alle større byer (fx International Citizen Service-kontorerne under samme ministerium), men meget gerne på alle politikontorer. Hvis servicen reelt begrænses til hovedstadsområdet, vil dette være meget beklageligt.
- Det fremgår af forslagene, at opholdstilladelser efter fast track-ordningen vil være undtaget fra bortfaldsreglerne. AAU finder dog, at det ikke fremgår tydeligt, at opholdstilladelser for medfølgende familie til disse udlændinge vil være omfattet af samme undtagelse fra bortfaldsreglerne, hvilket må være en forudsætning, idet man ellers ville hindre den mobilitet, som undtagelsen fra bortfaldsreglerne ellers forsøger at sikre. Jf. endvidere 3.3.2.1.1.
AAU bemærker endvidere, at vi forventer, at den nuværende praksis, hvor ansøgninger om opholdstilladelse for medfølgende familie behandles samtidigt med forskerens ansøgning, når disse indleveres samtidigt, opretholdes. I modsat fald mindskes ordningens fordele, da forskeren så alligevel ikke kan rekrutteres hurtigt og effektivt, når denne skal afvente familiens opholdstilladelser.

- Styrelsen bør drøfte med relevante myndigheder, hvordan det administrativt tildelte CPR kan benyttes til bopælsregistrering eller på anden måde sikre, at en ny medarbejder ved universitetet er omfattet af den offentlige sygesikring fra ankomst eller som minimum fra første arbejdsdag. Vi mener ikke, det er rimeligt at bede medarbejderen om selv at sørge for en privat sygeforsikring, når vedkommende er skattepligtig og arbejder ved universitetet.
- AAU forventer, at ansøgningsproceduren fortsat vil være to-delt, således at universitetet indestår for og opgiver egne oplysninger til Styrelsen, mens udlændingen indestår for og opgiver egne oplysninger. AAU kan ikke anbefale en procedure, hvor universitetet/arbejdsgiver er pålagt at indhente alle oplysninger (herunder ansøgers personlige) ved brug af fuldmagt eller lignende.

3.1.2.2 Ansættelse som forsker

- Det fremgår af forslaget, at forskere på gæstefremover kan få opholdstilladelse som gæsteforskere (forslagets § 1, nr. 8), men at dette alene vil gælde for forskere, som "har afsluttet en uddannelse på kandidat- eller masterniveau". AAU finder, at dette uddannelseskrav bør udvides til også at omfatte forskere, der har afsluttet en uddannelse på bachelorniveau, idet man i mange andre lande kan fortsætte på en (typisk længevarende) ph.d.-uddannelse efter bacheloreksamen, og hvor vedkommende derfor ikke får en eksamen på kandidatniveau.

3.3.2.1.2 Forskere og potentielle ph.d.-studerende undtages for krav om arbejdstilladelse ved korttidsophold

- AAU vil opfordre Styrelsen til at arbejde for, at personer omfattet af disse nye regler for forskere får mulighed for at blive omfattet af den offentlige sygesikring. Dette bør som minimum gælde for de forskere, som kommer hertil og bliver ansat i en periode for under tre måneder, og som derfor bliver skattepligtige i forhold til deres indkomst fra det danske universitet. AAU mener ikke, at det er rimeligt, hvis disse medarbejdere selv skal sørge for privat sygesikring.

3.3.2.2.1 Ensretning af reglerne om opholdstilladelse som ph.d.-studerende

- AAU finder det ikke hensigtsmæssigt, at ph.d.-stipendiater (som er ansatte ved og aflønnede på normale vilkår fra universiteterne) fremover sidestilles med ph.d.-studerende (som er indskrevne, men ikke-ansatte). Ph.d.-stipendiaterne er fuldtidsarbejdere ved universiteterne og bør betragtes som sådan også i relation til opholds- og arbejdstilladelser. Når aflønnede ph.d.-stillinger skal besættes, er der brug for at kunne agere hurtigt, hvorfor adgangen til fast track-ordningen har stor betydning for universitetet. I forlængelse heraf bemærkes, at ph.d.-stipendiaterne er opført i Finansministeriets *Cirkulære om Stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter*, mens dette ikke er tilfældet for ikke-ansatte ph.d.-studerende.

AAU finder ikke, at det nødvendigvis er nogen fordel for universitetet, at ansatte ph.d.-stipendiater frem over får mulighed for at påtage sig arbejde i op til 20 timer ved siden af deres ansættelse ved universitetet, idet de i forvejen er fuldtidsarbejdende ved universitetet og aflønnet på niveau med andre akademiske medarbejdere.

AAU finder det ydermere bekymrende, hvis ansatte ph.d.-stipendiater frem over ikke kan modtage sociale ydelser på linje med øvrige forskere/medarbejdere i Danmark, idet deres ansættelses- og lønvilkår er fuldt sammenlignelige med det øvrige videnskabelige personale ved universiteterne.

AAU vil i stedet foreslå, at ph.d.-stipendiater kan få opholdstilladelse som øvrige forskere efter den lovforslagets § 1, nr. 10, enten fordi de "skal arbejde som forskere" (punkt b), eller fordi "ansættelsen indebærer et uddannelsesophold på højt kvalificeret niveau" (punkt c). Herved vil de ansatte ph.d.-stipendiater også blive omfattet af reglerne om, at opholdstilladelse kan gives i op til seks måneder fra ansættelsens ophør med henblik på at søge nyt arbejde, og de nuværende wait-to-defend-regler overflødiggøres dermed. Som forslaget vedr. etableringskort er formuleret, vil de ansatte ph.d.-stipendiater fortsat kunne søge om etableringskort, selv om de har haft opholdstilladelse som arbejdstagere, og dette er AAU naturligvis enige i.

5.2 Øget fleksibilitet ved forkert indbetaling af gebyr

- AAU finder det positivt, at der indføres større fleksibilitet ved betaling af forkert gebyr og efterfølgende afvisning af en ansøgning. AAU vil dog foreslå, at der også indskrives mulighed for fleksibilitet ved betaling af gebyrer som følge af ændringer i gebyrsatserne, og hvor disse ændringer medfører en difference på mere end kr. 200.

På vegne af Aalborg Universitet,
Internationalt Kontor og International Staff Office



Morten Sand Henriksen,
Head of International Staff Office

Danske Universiteter
Sendt pr. e-mail til dkuni@dkuni.dk

13. oktober 2014
14/10305
dbma/ajb

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

Danmarks Tekniske Universitet (DTU) finder det positivt, at den kommende reform af udlændigeområdet tager højde for en række af de forhold, som universitetet gennem tiden har oplevet som barrierer i forhold til international rekruttering.

Af positive tiltag kan særligt nævnes:

- Bedre vilkår for forskere
- Forskere fritages for arbejdstilladelse på ophold under 3 måneder
- Forskere undtages fra reglerne om bortfald
- Forskere får mulighed for at arbejde delvist i Danmark og i udlandet, og kravet om fuldtidsbeskæftigelse afskaffes
- Universiteterne får mulighed for at ændre stilling uden at der skal søges om ny opholds- og arbejdstilladelse
- Fast track-ordningen giver derudover mulighed for at forskere over ph.d. niveau kan komme hurtigt i gang med at arbejde og indgive biometri i Danmark
- Gæsteforskere fritages for arbejds- og opholdstilladelse på ophold under 3 måneder
- Potentielle ph.d.-studerende, der skal deltage i screeningsforløb, fritages for arbejdstilladelse i op til 3 måneder
- Jobsøgningsperiode på 6 måneder til ph.d. studerende
- Et positivt skridt i retning af bedre rammer for tiltrækning og fastholdelse af internationale studerende
- Mulighed for etableringskort
- Forenkling af gebyr for ansøgning om opholdstilladelse – omlægning til 5 satser
- Øget fleksibilitet ved forkert indbetaling af gebyr så sager ikke afvises konsekvent pga. mindre gebyrdifferencer
- Smidigere regler ved for sent indgivne ansøgninger

Nedenfor følger DTU's bemærkninger til det fremsendte lovforslag, hvor vi har fokuseret på de uhensigtsmæssigheder, som vi på nuværende tidspunkt kan vurdere, at den kommende reform af området vil medføre.

Ensretning af reglerne om opholdstilladelse som ph.d. studerende

Ændringen lægger op til, at ansatte ph.d. studerende fremover skal søge en studietilladelse. De skal dermed søge ind på vilkår, der er målrettet studerende, og det vurderes umiddelbart som en forringelse.

- **Servicemål – fordobling af sagsbehandlingstiden. Ret til at arbejde mens studietilladelsen behandles?**

Det er afgørende, at internationale talenter hurtigt, fleksibelt og effektivt kan få adgang til DTU, da dette er et klart konkurrenceparameter i forhold de mange muligheder som talentfulde forskere har i dag. Servicemålet på studietilladelser er på 2 måneder, hvorfor det vil opleves som en forringelse af vilkåret i forhold til det nuværende servicemål på 1 måned. En øget sagsbehandlingstid på 1 måned for ansatte ph.d. studerende er derfor problematisk.

53 % af de ph.d. studerende på DTU har udenlandsk nationalitet, og det er ikke hensigtsmæssigt at en så stor andel af universitetets ansatte fremover får forringet deres vilkår.

DTU bemærker, at det forhold at ansatte ph.d. studerende fremover skal søge en studietilladelse ikke har en afledt effekt på deres generelle ansættelsesretlige rettigheder efter protokollatet om ph.d. stipendiater jf. AC overenskomsten og deres rettigheder til offentlige ydelser mv. DTU vil for en god ordens skyld opfordre til, at dette fremgår klart af bemærkningerne til lovforslaget.

Det gør præciseres i lovbemærkningerne, hvorvidt den ph.d. studerende kan påbegynde ph.d. studiet mens studietilladelsen behandles, altså fra den dag hvor ansøgning om studietilladelsen er indgivet. Hvis dette ikke er tilfældet vil DTU opfordre til, at de ansatte ph.d. studerende omfattes af reglerne om fast track jf. nærmere afsnittet om fast track.

DTU kan se en udfordring i, at vi fremover skal kontakte to forskellige kontorer i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) – Erhvervsservice i forhold til forskere, beløbsordningen, greencard og Uddannelsesservice i forhold til studerende, herunder ansatte ph.d. studerende, gæste ph.d. studerende og privatister. DTU vil derfor gerne opfordre til, at man koordinerer indsatsen på begge områder og dette kunne eksempelvis gøres ved, at DTU fik én kontaktperson for begge områder, således vedkommende har kendskab til de udfordringer som universitetet har, herunder får som følge af reformen.

Fast track-ordningen

DTU forudser følgende uhensigtsmæssigheder omkring fast track-ordningen:

- Fast track-ordningen vil kun finde anvendelse for forskere over ph.d. niveau.

Som tidligere nævnt er det et konkurrenceparameter, at ph.d. studerende får en hurtig og effektiv adgang til at arbejde i Danmark. Et servicemål på 2 måneder vil ikke være foreneligt behovet for en effektiv adgang til at arbejde i Danmark, medmindre den ph.d. studerende kan begynde studiet/arbejdet fra den dag, hvor ansøgning om studietilladelse er indgivet. Det er

derfor afgørende, at man i lovbemærkningerne præciserer i hvilket omfang (de ansatte) ph.d. studerende kan arbejde mens studietilladelsen behandles.

Alternativt kan det overvejes at tildele de ansatte ph.d. studerende en særskilt kategori, hvor man giver dem lignende rettigheder som efter fast track-ordningen samt jobsøgningsperiode på 6 måneder. Et andet løsningsforslag kunne være, at sænke beløbsgrænsen på Beløbsordningen til kr. 347.000, således at ph.d.-studerende på løntrin 4 ville være omfattet af Beløbsordningen.

- Administrative cpr. nr.
STAR har oplyst på møde den 17.9.2014, at kvittering for indgivelse af biometri ved personligt fremmøde ikke kan bruges til at åbne/aktivere det administrative CPR.nr. STAR understregede på mødet, at forskeren skal afvente den endelige afgørelse fra STAR før det administrative cpr.nr. kan åbnes/aktiveres.

Det er DTU's vurdering, at det stiller forskeren ringere end efter den nuværende regulering, og det er ikke hensigtsmæssigt. DTU vil derfor opfordre til at en række forhold afklares med de relevante myndigheder:

- Kan forskeren få tildelt en læge på baggrund af et administrativt CPR.nr?
- Kan forskeren åbne en bankkonto på baggrund af et administrativt CPR.nr.?
- Kan SKAT behandle og tildele skattekort/forskerbeskatning inden CPR.nr. er aktivt?
- Der kan nævnes flere eksempler i forhold til eksempelvis medfølgende familie, indmeldelse i skole mv.

DTU forslår, at tildeling af administrativt CPR-numre udvides til at gælde for fast track-ordningen, forskerordningen og studieordningen. Vi har gode erfaringer med dette fra den nuværende praksis under Beløbsordningen. Det smidiggør processen både for universitetet og for myndighederne, når forskeren og den medfølgende familie skal til Danmark.

- Visum
Fast track ansøgere fra *visumpligtige* lande skal søge visum (på ambassade), herunder indgive biometri i dét land de opholder sig, inden de kan få indrejse til Danmark. Hvis der søges efter fast track-ordningen skal forskeren efterfølgende indgive biometri igen i forbindelse med ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse. DTU vil gerne opfordre til, at man overvejer om denne proces kan gøres mere smidig. Her kunne man forestille sig, at den indgivne biometri på ambassaden genbruges i fast track-ordningen, så forskeren fra et visumpligtigt land ikke behøver en ny biometri og personligt fremmøde i København.

DTU vil opfordre til koordinering mellem STAR, Udlændingestyrelsen og Udenrigsministeriet (ansvarlig for de danske ambassader). De danske ambassader får pr. 1.11.2014 kompetencen til at udstede visum og DTU kan have en bekymring for at ambassaderne afviser en fast track ansøger fra et visumpligtigt land med henvisning til, at der er indgået en ansættelsesaftale mellem ansøgeren og universitetet, jf. de nuværende regler. Det er vigtigt, at ambassaderne er klædt på til at varetage opgaven med fast track.

- **Jobsøgningsperiode**
DTU vil opfordre til, at jobsøgningsperioden på 6 måneder også finder anvendelse for fast track-ordningen, forskerordningen samt medfølgende familie jf. nedenstående.
- **Medfølgende familie**
DTU vil opfordre til at det præciseres, at den medfølgende familie får tilsvarende rettigheder som indehaveren af arbejds- og opholdstilladelsen, herunder undtages fra reglerne om bortfald, og adgang til arbejde delvist i Danmark og i udlandet mv. Familien vil typisk følge forskeren ved længere udlandsophold, hvorfor de har brug for tilsvarende rettigheder.
- **Administrative udfordringer**
Der er med fast track-ordningen lagt op til at den danske arbejdsgiver skal indhente alle oplysninger, herunder de oplysninger, som ansøgeren i dag selv skal udfylde. Det betyder, at DTU skal indhente en fuldmagt fra ansøgeren.

DTU vurderer, at den nuværende ordning, hvor ansøger selv indsender de relevante informationer til STAR er mest hensigtsmæssig.

Derudover opfordrer DTU til, at STAR genindfører tidligere praksis om at informere arbejdsgiver om jobsøgningsperiode i kopien af arbejds- og opholdstilladelsen. Det er meget uhensigtsmæssigt at arbejdsgiver ikke længere får denne information af hensyn til klarhed over forskerens rettigheder efter arbejds- og opholdstilladelsen ved fratræden.

Gæsteforskere

DTU vil opfordre til at man tydeliggør perioden som gæsteforskeren kan opholde sig i Danmark uden en arbejds- og opholdstilladelse. I bemærkningerne til lovforslaget, side 29 fremgår det, at perioden vil være..”det samlede ophold er på under 3 måneder inden for en periode på 6 måneder regnet fra indrejsetidspunktet”. Ofte vil perioden for et gæsteophold strække sig fra den første i måneden til den sidste dag i måneden, hvorfor en periode på under 3 måneder ikke er hensigtsmæssigt, eksempelvis 1.4.2014 – 30.6.2014. Det vil derfor være hensigtsmæssigt at denne periode er tilsvarende perioden for screeningsforløb for potentielle ph.d. studerende. Her angives periode ...”op til 3 måneder fra indreisen.” (side 29).

DTU vil foreslå, at gæsteforskere omfattes af fast track-ordningen samt jobsøgningsperioden.

Pendlerbarrierer i Øresundsregionen

Den kommende reform medfører en række positive tiltag i forhold til muligheden for at arbejde delvist i Danmark og delvist i udlandet.

Det vil dog fortsat ikke være muligt at få en opholdstilladelse til Danmark uden en tilsvarende arbejdstilladelse. DTU vil opfordre til, at man tager højde for dette i reformarbejdet, således reguleringen støtter op omkring internationale samarbejder i Øresundsregionen. Projekterne ESS og MAX IV i Lund projekt er eksempler på projekter af stor strategisk betydning.

Greencard

DTU bemærker, at ændringerne i greencard-ordningen vil føre til en række forringelser af ordningen. DTU bemærker, at ændringerne særligt vil få betydning for den medfølgende familie, der vil skulle forlade landet indtil greencard indehaveren finder et job.

Etableringskort

Det vurderer, at indførelsen af etableringskort forbedrer vilkårene for internationale dimittenders forbliven i Danmark. Det er i den forbindelse positivt, at der ikke stilles bestemte krav til den tilbudte beskæftigelse eller karakteren af den selvstændige erhvervsvirksomhed.

Ændrede opholdsregler for studerende på fællesuddannelserne

DTU så gerne, at denne ret udvides til alle studerende ved fællesuddannelser og ikke blot uddannelser støttet af EU og Nordisk Ministerråd.

Digitalisering/den digitale proces

DTU vil opfordre til, at afgørelser om arbejds- og opholdstilladelser sendes digitalt til DTU, når certificeringen til fast track forelægges. Det vil lette og forenkle arbejdsgangen og afgørelsen vil komme til rette kontor/medarbejder med det samme.

I dag sendes kopi af afgørelser om arbejds- og opholdstilladelser, både fra STAR's Erhvervsservice og Uddannelsesservice, med B-post til DTU. Det betyder, at DTU først modtager kopi af arbejds- og opholdstilladelsen 3-4 dage efter afgørelsen er truffet.

Ofte er brevet ikke attesteret til den medarbejder der har igangsat tilladelsen på DTU og vi har både IFS som varetager arbejds- og opholdstilladelser og afdelingen for uddannelse og studerende/AUS som varetager studietilladelser på DTU. Det betyder, at der er en risiko for at tilladelsen havner det forkerte sted, eller aldrig når frem til rette kontor. DTU vil derfor opfordre til at det relevante kontor i STAR fremover attesterer tilladelsen/afgørelsen om arbejds- og opholdstilladelser til den medarbejder der har igangsat tilladelsen på DTU's vegne.

Gebyrer

Forenkling af gebyrerne ved at omlægge til 5 satser er positivt. Det er dog en uheldig udvikling, at gebyrerne stiger mere end prisudviklingen. Eksempelvis stiger forlængelser under forskerordningen fra kr. 2.735 til kr. 3.500, altså en stigning på godt 28 %. Det betyder en merudgift for forskeren eller arbejdsgiveren alt efter hvem, der afholder udgiften.

DTU så gerne at gebyr for ansøgninger om opholdstilladelse til studier helt blev afskaffet for yderligere at styrke muligheden for rekruttering af de dygtigste internationale studerende til DTU.

Overgangsregler

DTU bemærker, at det er meget vigtigt at der sikres smidige og klare overgangsregler i forbindelse med ændringerne i udlændingeloven m.fl.

Afslutningsvis kan DTU henvise til rapport om kortlægning af status på gennemførelsen af initiativer til nedbrydelse af barrierer for rekruttering og fastholdelse af international arbejdskraft udarbejdet af Consortium for Global Talent i april 2013. Rapporten er vedlagt som bilag.

NOTAT



Att. Danske Universiteter

12. oktober 2014

Copenhagen Business School
HR Services
Solbjerg Plads 3
2000 Frederiksberg

VEDR. HØRING OVER UDKAST TIL FORSLAG TIL IMPLEMENTERING AF REFORM AF INTERNATIONAL REKRUTTERING M.V.

Lise Peitersen
International HR konsulent

Side 1 / 4

Copenhagen Business School (CBS) vil indledningsvist takke for muligheden for at bidrage med bemærkninger til Beskæftigelsesministeriets høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.).

CBS hilser forslaget velkommen og er meget positiv over de mange gode tiltag, der er foreslået på forskerområdet, som samlet set vil understøtte og lette CBS' strategiske internationaliseringsindsatser og højne forskermobiliteten betydeligt.

Vi vil i særdeleshed fremhæve:

- Fast track ordning
- Forskere undtages fra krav om fuldtidsbeskæftigelse
- Forskere undtages fra regler om bortfald af arbejds- og opholdstilladelse
- Forskere fritages for arbejds- og opholdstilladelse ved ophold på under 3 måneder
- Mulighed for at ændre stilling indenfor samme universitet uden ny-ansøgning
- Ph.d.-stipendiater (med ansættelse) tildeles en 6-måneders jobsøgningsperiode på lige fod med Ph.d.-studerende (uden ansættelse)
- Oprettelse af etableringskort
- Forenkling af gebyrsatser
- Ansøgninger afvises ikke længere alene pga. indgivelse med forkert sagskategori og dermed forkert gebyr

Der er imidlertid nogle punkter CBS finder uhensigtsmæssige eller tvetydige og vil derfor gerne fremsætte følgende bemærkninger:



3.1.2. Meddelelse af opholdstilladelse efter fast track ordning

Ansøgningsproceduren for tilladelse på fast track lægger op til arbejdsgiveren skal udfylde alle oplysninger – også dem, som ansøgeren i dag selv skal udfylde. Det betyder, at CBS skal indhente en fuldmagt fra ansøger og oplysninger om fx dennes bankkonto, hjemmeadresse osv. for at kunne tænde disse ind i ansøgningskemaet.

Det er CBS holdning, at dette er et u hensigtsmæssigt ekstraarbejde, og at det vil være mest effektivt, hvis ansøger (som det sker i dag) kan indsende disse informationer direkte til STAR. CBS vil derfor opfordre til, at muligheden for at ansøger selv indsender egne oplysninger bibeholdes.

Administrative CPR nummer og sygeforsikring

På den nuværende beløbsordning kan forskerne få tildelt et administrativt CPR nummer, som de kan få aktiveret fra den dag de ankommer til Danmark. Dette videreføres også på fast track ordningen. CBS finder det imidlertid u hensigtsmæssigt, at forskere på fast track skal vente på at få deres fulde arbejdstilladelse før de kan aktivere deres CPR nummer og registrere deres bopæl i Danmark og dermed blive omfattet af dansk sygeforsikring.

CBS vil gerne opfordre til, at Beskæftigelsesministeriet/STAR går i dialog med de relevante myndigheder for at udvirke, at en midlertidig opholdstilladelse (evt. sammen med kontrakt og dokumentation for bolig) kan danne tilstrækkeligt grundlag for bopælsregistrering og dansk sygesikring.

Medfølgende ægtefæller og gæsteforskere:

I regeringens forslag er medfølgende familiemedlemmer og gæsteforskere ikke omfattet af fast track ordningen.

CBS vil gerne opfordre til at fast track ordningen udvides til at omfatte medfølgende familie til en fast-track ansøger, så længe ansøgningerne er indgivet samtidigt. Denne mulighed vil således følge den nuværende praksisordning ved indgivelse af ansøgninger for medfølgende familie til en hovedansøger, der ansøger om opholds- og arbejdstilladelse. Hvis den medfølgende familie ikke kan få sin opholdstilladelse behandlet med hovedansøger, vil det have betydning i forhold til rekrutteringsprocessen, herunder sagsbehandlingstiden herunder tidspunktet for tildeling af CPR-numre, hvilket modarbejder formålet med fast track-ordningen.

CBS vil gerne påpege, at gæsteforskere, efter samme synspunkter som ansatte forskere, kan være nødvendige at tilknytte universitetet med kort varsel, hvorfor denne persongruppe ligeledes bør omfattes af bestemmelsen om fast track i lovforslaget.

Visumpligt:

Visumpligtige ansøgere på forskerordningen har hidtil fået tildelt et indrejsevisum sammen med deres arbejds- og opholdstilladelse.



12. oktober 2014

Copenhagen Business School
HR Services
Solbjerg Plads 3
2000 Frederiksberg

Lise Peitersen
International HR konsulent

Side 2 / 4

CBS bemærker det uhensigtsmæssige i, at en visumpligtig ansøger på den foreslåede fast track ordningen skal igennem to ansøgningsprocesser, hhv. ansøgning om indrejsevisum og ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse. For ansøgeren betyder dette en fordyrelse i forhold til den nuværende ordning, idet der både skal betales gybyr for ansøgning om indrejsevisum og for ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse. Endvidere skal ansøgeren potentielt indgive biometri to gange: først i forbindelse med sin ansøgning om visum i det land vedkommende opholder sig i, og igen i forbindelse med ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse.

CBS vil gerne opfordre til, at man overvejer at den indgivne biometri på ambassaden genbruges i fast track-ordningen, så forskeren fra et visumpligtigt land ikke behøver indgive ny biometri og personligt fremmøde i København.

PhD-stipendiater (med ansættelse):

Med det nye forslag vil Ph.d.-stipendiater ikke længere være sidestillet med forskere, men i stedet henhøre under studiebekendtgørelsen. Bestemmelsens økonomiske minimumskrav på 375.000 kr. afskærer ligeledes Ph.d.-stipendiater fra at søge på fast track ordningen.

CBS vil gerne henstille til, at hvis en Ph.d.-stipendiat ikke kan blive omfattet af fast track-ordningen som forsker, så bør Ph.d.-stipendiaten alligevel blive omfattet af fast track-ordningen, ud fra det argument at ”ansættelsen indebærer et uddannelsesophold på højt kvalificeret niveau” (jf. § 9a, stk. 2, nr. 13 punkt c).

Jobsøgningsperiode

CBS vil opfordre til, at en jobsøgningsperiode på 6 måneder også finder anvendelse for fast track-ordningen.

3.3.2. Regerings forslag til ændringer [på forskerområdet]

CBS vil opfordre til at det præciseres, at den medfølgende familie får tilsvarende rettigheder som den primære indehaver af arbejds- og opholdstilladelsen, herunder undtages fra reglerne om bortfald, og adgang til arbejde delvist i Danmark og i udlandet mv. Familien vil typisk følge forskeren ved længere udlandsophold, hvorfor de har brug for tilsvarende rettigheder.

Ligeledes vil CBS opfordre til, at en jobsøgningsperiode på 6 måneder også finder anvendelse for forskerordningen samt medfølgende familie.

3.3.2.2.1: Ensretning af reglerne om opholdstilladelse som Ph.d.-studerende

CBS ønsker at understrege forskellen på Ph.d.-stipendiater og Ph.d.-studerende. Det er vigtigt at være opmærksom på, at Ph.d.-stipendiater ikke udelukkende er studerende, men også værdifulde ansatte ved danske universiteter.

12. oktober 2014

Copenhagen Business School
HR Services
Solbjerg Plads 3
2000 Frederiksberg

Lise Peitersen
International HR konsulent

Side 3 / 4

CBS hilser forslaget om lige vilkår for Ph.d.-studerende (uden ansættelse) og Ph.d.-stipendiater (med ansættelse) efter endt Ph.d.-uddannelse velkomment. Uanset om Ph.d.'en har været ansat eller udelukkende indskrevet under sin Ph.d.-uddannelse udgør de en højt kvalificeret arbejdskraft, som man bør fastholde i Danmark. Det giver derfor mening at give begge grupper en 6-måneders jobsøgningsperiode og efterfølgende mulighed for at søge om etableringskort.

CBS finder det dog stærkt bekymrende, at Ph.d.-stipendiaternes retsforhold forringes, da de underlægges regelsættet for studerende i forhold til retten til at modtage offentlig hjælp til forsørgelse. Der vil derfor ske en forringelse i forhold til det nuværende regelgrundlag, hvorefter Ph.d.-stipendiater ikke længere kan få en række grundlæggende, offentlige ydelser, eksempelvis barseldagpenge, sygedagpenge, boligstøtte mv. CBS finder dette uholdbart for personer ansat i henhold til sædvanlige danske vilkår og overenskomst og opfordrer til, at man får afklaret de fulde afledte konsekvenser af, at ph.d.-stipendiater får opholdstilladelse som ”studerende” og ikke som ”forskere”.

CBS bemærker tillige, at en sammenlægning af alle ph.d.er under studiebekendtgørelsen vil betyde en forringelse i sagsbehandlingstiden fra 1 måned til 2 måneder, ifølge de officielle sagsbehandlingstider hos STAR. Ligeledes forringes ansatte Ph.d.-stipendiaters mulighed for at få administrative CPR-numre, ligesom de heller ikke får mulighed for at benytte sig af fast track-ordningen.

CBS henstiller til, at der findes en løsning indenfor lovforslaget, så Ph.d.-stipendiater retsmæssigt ikke stilles ringere end andre overenskomstansatte og, at CBS ikke behøver at tage hensyn til evt. bortfald af Ph.d.-stipendiaters arbejds- og opholdstilladelse, hvis CBS modtager refusioner if. med længerevarende sygdomsforløb eller barselsperioder.

CBS foreslår endvidere, at Ph.d.-stipendiater bliver omfattet af lovforslagets § 9a stk. 2, hvorefter denne gruppe af ansatte også er omfattet af den nye fast track-ordning.

Overgangsordninger:

Afslutningsvist vil CBS gerne opfordre til, at der etableres tydelige og fleksible overgangsordninger, sådan at ansøgere, der fx indgiver ny-ansøgning eller ansøgning om forlængelse kort inden udgangen af 2014 ikke stilles væsentligt ringere end ansøgere, der indgiver ansøgninger efter 1. januar 2015.

Med venlig hilsen

Copenhagen Business School
/Lise Peitersen, International HR konsulent



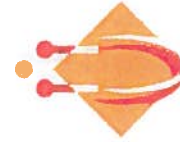
12. oktober 2014

Copenhagen Business School
HR Services
Solbjerg Plads 3
2000 Frederiksberg

Lise Peitersen
International HR konsulent

Side 4 / 4





IT-Universitetet

i København

Danske Universiteter

Direkte tlf.: 7218 5133
E-mail: mehe@itu.dk

9.10.2014

Høringssvar over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

Danske Universiteter har i e-mail af 23. september 2014 bedt IT-Universitetet fremsende bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

IT-Universitetet (ITU) har følgende kommentarer:

Overordnet kommentar:

ITU finder det positivt at reformen af international rekruttering sigter mod lettere og hurtigere rekruttering, samt at modtagelsen og fastholdelsen styrkes både for internationale forskere og studerende.

ITU vil gerne fremhæve det positive i at reformen ligger op til at forskerne får mulighed for deltidsarbejde samt af reglen om bortfald afskaffes.

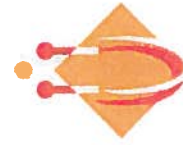
Særskilte kommentarer i forhold til udkastet:

Punkt 8, side 1 (§ 9 a, stk. 2, nr. 4 erstattes af), samt ligeledes s. 22 (3.1.2.2.) Definition af ordene "universitet" og "forskningsinstitution".

Det fremgår ikke klart om det er en bevidst unklarelse af ordet "forskningsinstitution" under punkt 4. Og ligeledes er ordet "universitet" udeladt under punkt 5. ITU mener at begge definitioner bør optræde jævnbyrdigt. Det er ligeledes gældende for 3.1.2.2. (på side 22) hvor en gæsteforsker også kan være gæst på universiteterne.

3.1.1 Certificering af virksomheder efter fast track-ordningen

Der ønskes større gennemsigtighed og uddybende forklaring af de nærmere regler for, hvornår certificering nægtes/inddrages som følge af en ansats fejl/svig/misinformation fra anden side. Der ønskes ligeledes en afklaring af, hvornår universitetet ved en fejl under stikprøver gøres ansvarlig. Hvad bærer universitetet ansvar for? Herunder finder ITU det centralt at der i kriterierne arbejdes med en bagatelgrænse.



3.1.2 Meddelelse af opholdstilladelse efter fast track-ordningen

Side 21. ITU ønsker en præcisering af, at udstedelse af en foreløbig tilladelse til at påbegynde arbejdet sker samtidigt med det personlige fremmøde.

Side 21. ITU ønsker, at STAR undersøger muligheden for at alle forskere tildeles administrative personnumre og at denne lettelse ikke kun forbeholdes de opholdstilladelser der gives på baggrund af fast track-ordningen. Efter gældende ordninger tildeles administrativt personnummer til opholdstilladelser givet efter beløbsordningen.

3.1.2.4 Korttidsophold

ITU ønsker at korttidsophold bliver gjort mere fleksibelt, og at universitet selv får mulighed af administrerer de 3 måneder, således at det er muligt at en forsker kan være i Danmark i flere delte perioder af tilsammen 3 måneder på et år.

3.3.2.1.1 Fleksible muligheder for at forske i Danmark

Det fremgår på side 28, at kravet om fuldtidsbeskæftigelse for forskere afskaffes samt at forskere undtages fra reglerne om bortfald. Begge tiltag finder ITU glædeligt. Dog vil ITU gerne have præciseret, at dette ikke kun er gældende ved opholdstilladelse tildelt efter fast track-ordningen, som det fremgår på henholdsvis side 21 og 22.

3.3.2.1.2 Forskere og potentielle ph.d.-studerende undtages for krav om arbejdstilladelse ved korttidsophold

ITU finder det glædeligt at udlændinge, der skal forsker i Danmark fremadrettet fritages for arbejdstilladelse for ophold på op til 3 måneder.

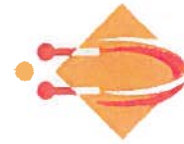
Ligeledes hilser ITU muligheden for at potentielle ph.d.-studerende, der endnu ikke har afsluttet deres kandidat- eller mastergrad har mulighed for at opholde sig i Danmark op til 3 måneder uden at skulle søge en opholds- og arbejdstilladelse.

3.3.2.2.1 Ensretningen af reglerne om opholdstilladelse som ph.d.-studerende

Ensretningen af reglerne for ph.d.-studerende indeholder både fordele og ulemper.

ITU opfordre til, at det sikres, at der ikke bliver nogle afledte u hensigtsmæssige effekter ved at ansatte ph.d.-studerende bliver betragtet som studerende, herunder i forhold til regler vedr. barselsdagpenge, boligsikring mv.

Idet det forventes af ITUs ph.d.-studerende – ansatte eller kun indskrevne (på første del af et 4+4 forløb) - at de arbejder med deres ph.d.-afhandling på fuld tid, vil den positive effekt af at hæve deltidsarbejdet fra 15 til 20 timer samt muligheden for arbejde i sommerperioden have en begrænset positiv effekt. For Science without Borders-programmet kan der muligvis tænkes afledte positive effekter.



ITU finder det meget positivt, at alle ph.d.-studerende får ret til et 6 måneders jobsøgningsophold efter aflevering af ph.d.-afhandlingen. Og herunder at de i de 6 måneder får ret til at arbejde.

ITU forventer, at de nye regler vil medføre en administrativ og økonomisk lettelse for de ph.d.-studerende på 4+4 ordningen, da ITU formoder at disse kun skal søge om opholdstilladelse én gang og ikke som nu, hvor der skal søges ad to omgange (Først på førstedelen som studerende og herefter som ansat på andendelen). At dette er tilfældet vil ITU gerne have bekræftet.

ITU finder det centralt, at afskaffelsen af reglen vedr. bortfald også gælder ph.d.-studerende, hvilket ITU ikke finder tydeliggjort i det fremsendte høringsbrev.

4.2.2 Regeringens forslag til ændring

På side 52 fremgår det at "en myndighed skal vejlede den mistænkte om, at vedkommende ikke har pligt til at meddele oplysninger, som" ITU vil gerne have dette yderligere belyst i forhold til reglen i udlændingelovens §40, stk. 1, 1. pkt.

5.2.2 Regeringens forslag til ændring

ITU bifalder beslutningen om at ansøgninger om opholdstilladelser/forlængelse heraf fremadrettet ikke afvises på baggrund op til 200 kr. for lidt indbetalt gebyr. ITU ønsker at det præciseres at det også gælder for arbejdstilladelse og for ph.d.-studerende. Det samme gør sig gældende for indbetalt gebyr efter forkert sagskategori.

Endvidere ønskes det præciseres, hvor lang tid sagsbehandlingen tager. Ifald der er indbetalt for lidt i gebyr tæller den tid, hvor sagen så allerede har været i behandling ved STAR med i den 1. måneds sagsbehandling eller starter denne først ved indbetaling af det korrekte gebyr.

6.2 Regeringens forslag til ændring

ITU tilslutter sig at det er væsentligt, at STAR kan foretages en konkret og individuel vurdering i de tilfælde, hvor en ansøgning om forlængelse er indgivet under ulovlig ophold, og dette skyldes omstændigheder, der ikke kan lægges udlændingen til last eller ganske særlige grunde.

Med venlig hilsen

Mie Weile og Mette C. Hermansen

Kortlægning af status på gennemførelsen af initiativer til nedbrydelse af barrierer for rekruttering og fastholdelse af international arbejdskraft

April 2013

Baggrunden

Executive Board for samarbejdet mellem Consortium for Global Talent (CGT) og de danske universiteter har aftalt at gå i tæt dialog med relevante ministerier om barrierer for rekruttering og fastholdelse af nøglemedarbejdere, forskertalenter og studerende. Emnet er ikke nyt og der foreligger allerede rapporter fra tværministerielle arbejdsgrupper, hvis anbefalinger kun er delvist udmøntet i konkrete handlinger.

Executive Board besluttede på den baggrund, at en række medarbejdere på området sætter sig sammen og gennemgår problemstillingerne for at nedfælde status på de forslag og initiativer der er oplyst i følgende to rapporter:

- › *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011).*
- › *International rekruttering. Task force til identifikation og forenkling af barrierer ved rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (Deloitte, november 2008).*

Denne kortlægning af status på de oplyste initiativer og forslag suppleres med de barrierer og problemer, som gruppen finder væsentlige i forhold til tiltrækningen og fastholdelsen af internationale medarbejdere.

Kortlægningen skal bruges til at CGT kan tage de væsentligste emner op i den løbende dialog CGT har med virksomheder, ministerier, styrelser mv.

Gruppen og processen

Den nedsatte gruppe bestod af Annette Juel Baunsgaard (DTU), Trine Larsen (Vestas), Vivian Tos Lindgaard (KU), Anne Mette Terp (DK UNI), Josephine Lethenborg (SDU), Michael Winther (AU). Sidstnævnt har stået som tovholder på arbejdet og for udarbejdelsen af nærværende afrapportering.

Gruppen drøftede rapporternes indhold og gruppens supplerende bidrag på et møde på SDU torsdag d. 4. april 2013. Afrapporteringen blev efterfølgende udarbejdet og rundsendt i gruppen til godkendelse forud for afleveringen til Executive Board.

Kortlægningen

Alle forslag til løsninger i de to rapporter er gennemgået af gruppen. For hvert initiativ har gruppen vurderet dels status (alle forslag fordelt på tre kategorier) på gennemførelsen, dels prioriteret forslagene (tre niveauer + en kategori "Ikke relevant/aktuelt"). Dertil har gruppen knyttet kommentarer til hvert enkelt forslag. Disse kan læses fra side 7 og frem.

Hvor forslag går igen mellem de to rapporter, er de samlet under et forslag i kortlægningen.

Da der i gruppen ikke indgår repræsentanter med førstehåndskendskab til vilkår og barrierer for internationale studerende (bachelor- eller master-niveau), har gruppen valgt ikke at give status på de i alt tre initiativer der alene berører internationale studerende.

Oversigt over status på initiativerne

Forklaring af status-indikationerne

Grøn: Gruppen vurderer, at forslaget er helt eller så godt som gennemført.

Gul: Der er iværksat initiativer mod at realisere forslaget, men at det stadig er langt fra at være "i mål".

Rød: Gennemførelsen af forslaget er begrænset eller slet ikke påbegyndt.

Status på initiativer/forslag

Gruppen vurderer, at følgende forslag er helt eller så godt som gennemført:

- › Lempelse af sprogkrav for at få permanent opholdstilladelse
- › Særlige ferieregler for udenlandsk arbejdskraft med midlertidigt ophold
- › Fleksible pensionsordninger for udenlandsk arbejdskraft
- › Modtagelsesprogrammer for virksomheder
- › Større udbud af undervisning til børn af udenlandske arbejdstagere
- › Beskæftigelsesfremmende tilbud til medfølgende partner
- › One-stop-shop service i Workindenmark-centrene

Rød Gul Grøn

Rød	Gul	Grøn
		X
		X
		X
		X
		X
		X
		X

Gruppen vurderer, at følgende forslag udgør et akut/stort problem, og at det har høj prioritet at få dem gennemført:

- › Fast track for højt kvalificeret arbejdskraft – nøglepersoner og forskere
- › Oversætte relevante overenskomster og information om ansættelsesvilkår
- › Boliger til udenlandske forskere og internationale studerende
- › Bredere stillingskategorier på opholdstilladelserne
- › Lempe beskatningen af forskningsstipendier
- › Markedsfør Danmark som arbejdsland
- › Opholdstilladelse til beskæftigelse for internationale dimittender
- › Servicen fra ICS skal være landsdækkende
- › Synliggøre jobsøgning for medfølgende partner
- › Praktikforløb for medfølgende ægtefæller
- › Internationalisering af myndigheds Danmark
- › Bedre service om international rekruttering fra jobcentrene
- › Optimering af processen om tildeling af registreringsbeviser

Rød	Gul	Grøn
X		
X		
X		
X		
X		
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	

Rød Gul Grøn

Gruppen vurderer, at følgende forslag er væsentlige og bør prioriteres til gennemførelse indenfor overskuelig tid:

- › Ændret niveauvurdering af eksamensbevis ved ansættelse på universiteter
- › Workingdenmark.dk som virtuel one-stop-shop
- › Ændring i betaling af gebyrer for udenlandske medarbejdere
- › Digitale ansøgningsmuligheder for opholdstilladelser fremskyndes
- › 'Brande' udenlandsk arbejdskraft i Danmark
- › Elektronisk tracking-system vedr. ansøgninger om arbejds- og opholdstilladelser
- › Nem adgang til myndigheds Danmark

X		
X		
	X	
	X	
	X	
	X	
	X	

Gruppen vurderer, at følgende forslag er bør prioriteres til gennemførelse, men udgør samlet set en mindre barriere/mulighed sammenlignet med de ovenstående forslag.

- › Lempe mulighederne for opholdstilladelse til børn over 18 år
- › Mentorordning for medfølgende ægtefæller
- › Nyt dansktilbud til udenlandske arbejdstagere
- › Lettere adgang til dansk kørekort

X		
X		
	X	
	X	

Ikke relevant/aktuelt

- › Rejsehold i Work in Denmark
- › Afdække best practise om rekrutteringsstrategi og metoder i udvalgte lande udvalgte lande
- › Fælles strategi med brancheorganisationerne om synliggørelse af ICS
- › Sociale netværk - livet efter kl. 16

Gruppen har ikke taget stilling

- › Flere stipendier til studerende fra tredje lande
- › Internationale studerende skal kunne arbejde 20 timer om ugen
- › Fastholdelse af udenlandske studerende

Afventer nærmere afklaring

- › Justering af koncernordningen

Supplerende barrierer/problemer identificeret af gruppen

Da de to rapporter begge er nogle år gamle (hhv. fra 2008 og 2011) omfatter de ikke aktuelle eller senere opståede problemer/barrierer/behov. Gruppen har derfor identificeret en række punkter, som enten udgør en barriere for international rekruttering, for fastholdelsen af international arbejdskraft eller administrationen ved at have international arbejdskraft.

Barrierer/problemer med høj prioritet

For nedenstående emner gælder, at gruppen vurderer:

- › at de sigter mod akutte/store problemer, og det har høj prioritet at få dem gennemført
 - › at en imødekommelse af disse barrierer/problemer er begrænset eller slet ikke påbegyndt
- a) Det er en væsentlig gene, at der er behov for to personlige fremmøder på ambassade/repræsentation ved ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse.
 - b) Det kan være en betydelig udfordring at få afleveret biometri indenfor 14 dage efter indsendelse af ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse (det kan være svært at få aftaler med ambassade, mange skal rejse RIGTIG langt, få fri fra arbejde osv.).
 - c) Det er uholdbart og en barriere for at fastholde arbejdskraft, at man ikke kan få arbejds- og opholdstilladelser når man arbejder på deltid - uden først at skulle udføre et større stykke papirarbejde m.h.p. dispensation.
 - d) Det er uholdbart, at man ikke kan få arbejds- og opholdstilladelser når man ikke arbejder fuldtids i Danmark som pendler.
 - e) Reglerne for arbejdsophold på under tre måneder matcher ikke nutidens og fremtidne globale arbejdsmarked. De hæmmer den spontane mobilitet og er en stor barriere for at Danmark kan udnytte potentialerne i viden flytter på tværs af nationalstatsgrænserne. Ophold under tre måneder bør - fx efter svensk forbillede - kunne ske uden arbejds- og opholdstilladelser (fx via en udvidelse af undtagelsesbestemmelsen).
 - f) Det er i dag i praksis umuligt at have gennemføre fx double degrees med universiteter i udlandet som forudsat i fx det brasilianske "Sciences without Borders"-program) pga. meget restriktive regler og krav til arbejds- og opholdstilladelse uanset længden af ophold. Der bør skabes muligheder for gentagne, korte ophold (evt. via ændring af bortfaldsreglerne).
 - g) For at fremme vilkårene for at rekruttere de "klogeste hoveder" bør der skabes mulighed for "screeningsstipendiater" der kommer til DK for at arbejde en kortere tid med henblik på vurdering til en ph.d.
 - h) Der bør kun en ansøgningsprocedure (skema, kontakter, kontorer osv.) for ph.d.'er uanset "type" - ikke en for indskrevne, ikke-ansatte ph.d.-studerende og en andet for ansatte-ph.d.-studerende og gæste-ph.d.-studerende.
 - i) For at minimere de internationale besvær ved at være expat i Danmark bør man indrette systemet således at der automatisk udstedes en tilbagerejsetilladelse der dækker de perioder,

hvor man har tilladelser til at bo og arbejde i Danmark, men ikke har modtaget et opholdskortet.

- j) For at lempe barriererne ved at søge om arbejds- og opholdstilladelser til Danmark bør der være bedre samspil mellem US, SFR og UM vedr. service på ambassader og oplysning om krav, åbningstider, gebyrer mv. ved ansøgning om arbejds- og opholdstilladelser
- k) SFR bør koordinere bedre med US - særligt vedr. snitfladen visum/opholdstilladelser.
- l) SFR skal være bedre og hurtigere til at kommunikere til virksomheder og universiteter nye fortolkninger/muligheder if. ansøgninger, processer osv.
- m) Tekniske problemer fylder og gør hverdagen svær - både if. fremsendelse af ansøgninger, betaling af gebyrer, optagelse af biometri. Det gør det ekstra omkostningskrævende for virksomheder og universiteter at have international arbejdskraft.
- n) Der bør indføres en større fejlmargen ved betaling af gebyrer (aktuelt 12 kroner ved betaling af gebyrer på over 3000 kr.) eller mulighed indbetaling af restbeløb. Begge dele vil kunne minimere antallet af ansøgninger som afvises eller sættes i stå.
- o) Der bør snares ske en afklaring af om gæsteforskere på universiteterne forsikres på lige vilkår med øvrige ansatte da uklarheden betyder, at mange må købe meget dyre forsikringer - sandsynligvis uden grund.
- p) Alle offentlige digitaliseringsprojekter skal altid have en sprogversionering til minimum engelsk.
- q) Betegnelsen "forskningspraktikant / research trainee" er uheldig og bør ændres til noget der også favner ex gæsteprofessorer.

Andre væsentlige barrierer/problemer

For nedenstående emner gælder, at gruppen vurderer:

- › at der er tale om en væsentlig barriere/problem som bør prioriteres til gennemførelse indenfor overskuelig tid
 - › at en imødekommelse af disse barrierer/problemer er begrænset eller slet ikke påbegyndt
- r) Der opleves ofte store problemer og dårlig service samt meget høje gebyrer i forbindelse med biometrioptag og ansøgningsindlevering på steder, hvor disse funktioner er udliciteret til VFS-global.
 - s) Der bør opstilles biometrioptagestationer på ICS da politiets service ikke er tilstrækkelig alle steder samt for at opretholde ICS som "one-stop-shop".
 - t) Komplexiteten i ansøgningsprocedurerne og risikoen for fejl kan minimeres ved at forenkle gebyrkategorierne (færre gebyrsatser).
 - u) Der bør være bedre procesbeskrivelser for ansøgningsprocesserne på nyidanmark.dk og andre relevante websider. I dag bruger virksomheder og universiteter mange kræfter på at lave sådanne selv og det er helt unødvendigt.
 - v) Der bør være mulighed for elektronisk fremsendelse af afgørelser til ansøger og arbejdsgiver - det vil fremme sagsgangen og minimere ventetider og fejl.
 - w) Man bør videreudvikle "Min side" - både if. hvilke informationer der er tilgængelige (adgang til

afgørelser), real-time-informationer, sortering af data samt ikke mindst adgangen til at søge via "Min side".

- x) Online-ansøgningerne bør få tilføjet "tip-tekster" for at hjælpe brugerne og minimere antallet af henvendelser til både virksomheder/universiteter og SFR om udfyldelsen af skemaerne.
- y) Det er stadig et problem, at fejl i forbindelse med registrering i kommunerne betyder, at opholdskort ikke aktiveres og udstedes. SFR og kommunerne bør tage en dialog om dette da manglende opholdskort betyder et betydeligt besvær for internationale i Danmark (fx skal de søge om tilladelser hver gang de forlader landet).
- z) Der bør ske en automatisk udstedelse af NEMid i forbindelse med CPR-registrering da NEMid i dag er lige så vigtigt en nøgle til Danmark som et CPR-nummer.
- æ) SKAT bør bruge flere kræfter på at uddanne personale til at informere expats om skatteregler
- ø) Universiteterne bør få hjemmel til at betale for beskæftigelsesfremmende initiativer til medfølgende partner til internationale ansatte, da det ofte kan være medvirkende til at fastholde en international medarbejder.
- å) Det er dyrt og besværligt at få registreret biler i Danmark og det gør Danmark mindre attraktivt.

Lempelse af sprogkrav for at få permanent opholdstilladelse (1)

Pointsystemet skal kunne tage højde for, at der er en særlig gruppe af nøglemedarbejdere og forskere, hvor perfekte danskundskaber ikke er en forudsætning for et permanent arbejdsliv i Danmark.

Gruppens vurdering af forslagens prioritet: -

Gruppens vurdering af forslagens status: Grøn

Gruppens vurdering

Gruppen vurderer, at forslaget er helt eller så godt som gennemført.

Forslaget blev gennemført ved en ændring i sommeren 2012

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 12 på side 34 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Særlige ferieregler for udenlandsk arbejdskraft med midlertidigt ophold (2)

Det er opfattelsen fra universiteter og virksomheder, at de almindelige optjenings- og udbetalingsregler i ferieloven fungerer uhensigtsmæssig for udenlandske medarbejdere, der tager arbejdsophold i Danmark. Mulige løsningsmuligheder, fx at undtage ansatte omfattet af forskerskatteordningen fra ferielovens regler om optjenings- og afviklingsår, skal vurderes nærmere.

Gruppens vurdering af forslaget's prioritet: -

Gruppens vurdering af forslaget's status: Grøn

Gruppens vurdering

Gruppen vurderer, at forslaget er helt eller så godt som gennemført.

De nødvendige ændringer er gjort for at imødekomme problemet. Implementeringen kræver ændringer i lønsystemerne og afventer udmøntning på universiteterne (løsning er under udarbejdelse).

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 14 på side 35 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Fleksible pensionsordninger for udenlandsk arbejdskraft (3)

Mulighederne for at gøre pensionsordninger mere fleksible for udelandske gæstelærere o.lign., herunder at skabe overenskomstæssig hjemmel til at udenlandske medarbejdere, der opholder sig i Danmark i en midletidig periode, kan få valgfrihed mellem løn og pension.

Gruppens vurdering af forslagens prioritet: -

Gruppens vurdering af forslagens status: Grøn

Gruppens vurdering

Gruppen vurderer, at forslaget er helt eller så godt som gennemført.

Udenlandske forskere på midlertidigt ophold i op til 5 år kan fra 2013 vælge at få deres pensionsbidrag udbetalt som løn. 5 kriterier skal være opfyldt for at få udbetalt pensionsbidrag, kan de kriterier forenkles?

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 15 på side 36 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Modtagelsesprogrammer for virksomheder (4)

Virksomheder og uddannelsesinstitutioner udarbejder en standardpakke for velkomst- og modtagelsesprogram, som i samarbejde med brancheorganisationerne gøres tilgængelig for alle danske virksomheder.

Gruppens vurdering af forslaget prioriteter: -

Gruppens vurdering af forslaget status: Grøn

Gruppens vurdering

Forslaget er helt eller så godt som gennemført for så vidt angår de behov gruppen oplever.

SFR har med bl.a. vidensdelingsnetværket og aktuelt fokus på SMV'er gjort noget ved dette område. Gruppen oplever dog ikke et behov på egne institutioner, men kan godt se, at SMV'er kunne have et behov for netværksdannelse, erfaringsdeling og tool-bokses.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 20 på side 40 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Større udbud af undervisning til børn af udenlandske arbejdstagere (5)

Det foreslås, at der etableres et større udbud af internationale skoletilbud. Der skal igangsættes en landsdækkende analyse med henblik på at afdække behovets omfang og den optimale lokalisering af nye internationale skoletilbud.

Gruppens vurdering af forslaget's prioritet: -

Gruppens vurdering af forslaget's status: Grøn

Gruppens vurdering

Gruppen vurderer, at forslaget er helt eller så godt som gennemført.

Man har mange steder i landet tilstrækkelige med muligheder for at vælge internationale skoler. Man bør undgå, at der i fx hovedstaden ikke bliver for mange internationale skoler. Man bør i nogle tilfælde i stedet gøre en indsats for at danske forældre vælger at sætte deres børn i de internationale skoler. Der er istedet et udpræget behov for internationale børnepasningstilbud på vuggestue/børnehave-niveau. Da internationale skoler ofte er dyre, kunne man også gøre en indsats for at tænke i folkeskoler med internationale linjer.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 11b på side i *International rekruttering. Task force til identifikation og forenkling af barrierer vedr rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (Deloitte, november 2008)*.

Beskæftigelsesfremmende tilbud til medfølgende partner (6)

Medfølgende partnere til udenlandske arbejdstagere skal have ret til et offentligt beskæftigelsesfremmende tilbud, hvorunder de kan tilbyde en række konkrete redskaber og værktøjer til at komme i arbejde i Danmark.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet: -

Gruppens vurdering af forslagets status: Grøn

Gruppens vurdering

Gruppen vurderer, at forslaget er helt eller så godt som gennemført.

Dette er i vidt omfang blevet gennemført ved en lovændring i 2010.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 15 på side 64 i *International rekruttering. Task force til identifikation og forenkling af barrierer vedr rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (Deloitte, november 2008).*

One-stop-shop service i Workindenmark-centrene (7)

De tre workindenmark-centre skal udgøre et ekstra tilbud til udenlandske arbejdstagere med lovligt ophold om én samlet, helhedsorienteret indgang til myndighedsdanmark.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet:

Gruppens vurdering af forslagets status: Grøn

Gruppens vurdering

Gruppen vurderer, at forslaget er helt eller så godt som gennemført.

Forslaget blev gennemført ved etableringen af International Citizen Service (ICS). Efter indførelsen af krav om biometriske data på opholdstilladelser, bør der også være mulighed for at optage biometri på ICS (det er i dag kun muligt hos politiet og SFR's servicecenter i København).

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 18 på side 73 i *International rekruttering. Task force til identifikation og forenkling af barrierer vedr rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (Deloitte, november 2008)*.

Fast track for højt kvalificeret arbejdskraft – nøglepersoner og forskere (8)

Der oprettes en forhåndsgodkendelsesordning således private virksomheder samt offentlige arbejdsgivere, herunder uddannelsesinstitutioner, kan blive forhåndsgodkendt såfremt de er medlem af en arbejdsgiverorganisation eller på anden måde har tiltrådt en overenskomst. Når virksomhederne først er forhåndsgodkendt, kan de ansætte tredjelandstatsborgere uden først at skulle søge om arbejdstilladelse. Ansættelsesforholdet skal blot anmeldes til Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering senest når det påbegyndes. Det er stadig et krav, at ansættelsesforholdene er sædvanlige efter danske forhold.

Gruppens vurdering af forslagens prioritet: A

Gruppens vurdering af forslagens status: Rød

Gruppens vurdering

Forslaget sigter mod et akut/stort problem, og det har høj prioritet at få gennemført forslaget. Gennemførelsen af forslaget er begrænset eller slet ikke påbegyndt.

En forhåndsgodkendelsesordning vil være et meget ønskeligt initiativ der vil kunne fjerne mange af de forhold der giver et dårligt indtryk af Danmarks vilje til at tiltrække højt kvalificeret international arbejdskraft. Den vil endvidere fjerne store dele af det bureaukrati der er i forbindelse med international arbejdskraft på virksomheder og universiteter.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 6 på side 30 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Oversætte relevante overenskomster og information om ansættelsesvilkår (9)

Der udarbejdes målrettede vejledninger og oversættelser relevante dele af overenskomster og regler til engelsk. Det anbefales, at overenskomstparterne i samarbejde med de relevante ansættelsesmyndigheder udarbejder fælles vejledningsmateriale, hvor relevante dele af overenskomster og regler fremgår.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet: A

Gruppens vurdering af forslagets status: Rød

Gruppens vurdering

Forslaget sigter mod et akut/stort problem, og det har høj prioritet at få gennemført forslaget.

Gennemførelsen af forslaget er begrænset eller slet ikke påbegyndt.

Størstedelen af de dokumenter og informationer der beskriver ansættelsesvilkårene for udenlandske medarbejdere er stadig kun tilgængelige på dansk. Det er ikke rimelige vilkår at give dem.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 25 på side 45 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Boliger til udenlandske forskere og internationale studerende (10)

Der skal igangsættes et udviklingsarbejde, som på tværs af lovgivningsområdet kan etablere rammer, der tager højde for de særlige vilkår, der vedrører boligtilbud til internationale studerende og udenlandske forskere. Kommunerne skal prioritere boliger til ressourcestærke udenlandske studerende og forskere m/u familie. Dette skal gøres løbende på linje med fokus på ældre- og ungdomsboliger. Der ønskes hjemmel til at dække rimelige boligudgifter til forskere, der ikke er ansat, men som kommer hertil og bidrager til forskningsmiljøet.

Gruppens vurdering af forslagens prioritet: A

Gruppens vurdering af forslagens status: Rød

Gruppens vurdering

Forslaget sigter mod et akut/stort problem, og det har høj prioritet at få gennemført forslaget.

Gennemførelsen af forslaget er begrænset eller slet ikke påbegyndt.

Gruppen opfordrer til, at man indtænker, at også fonde går med ind og etablerer boliger til både toppen og "rekrutteringsgrundlaget", men også gerne forskerhoteller til korttidsophold. ICS kunne med fordel også påtage sig relocation-delen. Kommunerne kunne arbejde på at skabe attraktive boliger - fx a la støttet byggeri.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 28 på side 48 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)* samt forslag nr. 14 på side 62 i *International rekruttering. Task force til identifikation og forenkling af barrierer vedr rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (Deloitte, november 2008)*

Bredere stillingskategorier på opholdstilladelserne (11)

Der skal udarbejdes bredere stillingskategorier, således at mindre ændringer af arbejdsforholdene ikke kræver nye ansøgning om arbejds- og opholdstilladelser.

Gruppens vurdering af forslagens prioritet: A

Gruppens vurdering af forslagens status: Rød

Gruppens vurdering

Forslaget sigter mod et akut/stort problem, og det har høj prioritet at få gennemført forslaget.

Gennemførelsen af forslaget er begrænset eller slet ikke påbegyndt.

Der er tale om et ønskeligt initiativ der vil kunne fjerne meget af det unødvendige besvær og de omkostninger der er ved at skifte job internt på en virksomhed.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 8 på side 31 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)* 5-29 i *International rekruttering. Task force til identifikation og forenkling af barrierer vedr rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (Deloitte, november 2008)*

Lempe beskatningen af forskningsstipendier (12)

Forskere skal betale skat af de udenlandske stipendier, såfremt de flytter til Danmark. Dette bliver et problem, idet de udenlandske stipendier typisk er så lave, at de selv før skat ikke svarer til det danske lønniveau og ofte forudsætter stipendiegiveren, at forskeren kun må have begrænset, eller slet ingen yderligere indtægt under projektet. Fritagelse af denne type af stipendier kræver en ændring af eksisterende lovgivning. Det kunne eksempelvis ske ved indførelse af en ny fritagelsesbestemmelser i Ligningsloven i lighed med §7K.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet: A

Gruppens vurdering af forslagets status: Rød

Gruppens vurdering

Forslaget sigter mod et akut/stort problem, og det har høj prioritet at få gennemført forslaget.

Gennemførelsen af forslaget er begrænset eller slet ikke påbegyndt.

Der er stort behov for at skabe klarhed over reglerne og for at lempe beskatningen af udenlandske stipendier, da stipendier fra udlandet ofte ikke er tilstrækkelige til at leve og bo i Danmark efter dansk beskatning.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 13 på side 35 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Markedsfør Danmark som arbejdsland (13)

Ét ministerium sikrer, at der udarbejdes en strategi for markedsføring af Danmark som arbejdsland. Der udarbejdes årlige handlingsplaner, strategi og aktiviteter løbende tilpasses og målrettes de aktuelle behov på arbejdsmarkedet.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet: A

Gruppens vurdering af forslagets status: Gul

Gruppens vurdering

Forslaget sigter mod et akut/stort problem, og det har høj prioritet at få gennemført forslaget.

Der er iværksat initiativer mod at realisere forslaget, men at det stadig er langt fra at være "i mål".

Der er mange spillere på denne bane. Der er uklarhed over, hvilke initiativer der er i gang og hvordan de bruges. Der bør være en samlet dansk indsats med et ministerium i spidsen (UM vil være oplagt) som "ejer" dette område. Work in Denmark er blot én blandt flere deltagere.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 1 på side 25 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Opholdstilladelse til beskæftigelse for internationale dimittender (14)

Udenlandske studerende, der færdiggør en videregående uddannelse i Danmark, skal have lettere adgang til at blive i Danmark: 1) Alle udlændinge, der dimitterer som kandidat- eller ph.d.-studerende eller professionsbachelor fra en dansk uddannelsesinstitution får mulighed for at få Greencard. 2) Beløbsgrænsen nedsættes til 300.000 kr. som startløn for udlændinge, der afslutter en lang videregående uddannelse i Danmark.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet: A

Gruppens vurdering af forslagets status: Gul

Gruppens vurdering

Forslaget sigter mod et akut/stort problem, og det har høj prioritet at få gennemført forslaget. Der er iværksat initiativer mod at realisere forslaget, men at det stadig er langt fra at være "i mål".

Er løst for master-studernde, men afventer stadig for ph.d.-studerende. En løsning er nævnt i vækstplan.dk, men dels afventes en bekræftelse af, at det gennemføres, dels er det uklart, hvorvidt det kun gælder for ansatte ph.d.-studerende eller også omfatter indskrevne, ikke-ansatte ph.d.-studerende. Sidstnævnte bør også være omfattet.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 10 på side 33 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Servicen fra ICS skal være landsdækkende (15)

De fire kommuner, der deltager i International Citizen Service skal kunne indrejse registrere og udstede cpr.nr. på vegne af andre kommuner. 2) Der skabes større fleksibilitet i kompetencefordelingen på tværs af Statsforvaltningerne, således at statsforvaltningen Hovedstaden kan udstede registreringsbeviser for borgere, der bosætter sig indenfor Statsforvaltningens Sjællands geografiske område.

Gruppens vurdering af forslagens prioritet: A

Gruppens vurdering af forslagens status: Gul

Gruppens vurdering

Forslaget sigter mod et akut/stort problem, og det har høj prioritet at få gennemført forslaget. Der er iværksat initiativer mod at realisere forslaget, men at det stadig er langt fra at være "i mål".

Det udestår stadig at se, at ICS-kommunerne løfter opgaven ved at få lavet aftaler med øvrige kommuner om at bopælsregistrere deres borgere hos ICS-kommunen. Problematikken vedr. statsforvaltningen er stadig aktuell.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 18 på side 38 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Synliggøre jobsøgning for medfølgende partner (16)

Det anbefales, at virksomhederne udarbejder en strategi for, hvordan de kan hjælpe medfølgende ægtefæller i job. Kommunerne skal synliggøre de beskæftigelsesrettede tilbud til de medfølgende ægtefæller overfor danske virksomheder, ligesom kommunerne skal markedsføre deres øvrige tilbud til medfølgende ægtefæller. Eksisterende tilbud til medfølgende ægtefæller skal synliggøres overfor danske virksomheder. Brancheorganisationerne skal i højere grad bidrage med at synliggøre de tilbud, der allerede findes.

Gruppens vurdering af forslagens prioritet: A

Gruppens vurdering af forslagens status: Gul

Gruppens vurdering

Forslaget sigter mod et akut/stort problem, og det har høj prioritet at få gennemført forslaget.

Der er iværksat initiativer mod at realisere forslaget, men at det stadig er langt fra at være "i mål".

Lovgivningen er på plads til at tilbyde flere muligheder til medfølgende partnere, men de mangler stadig en udmøntning i kommunerne. Desuden skal virksomhederne forpligtige sig mere på at skabe muligheder for at beskæftige medfølgende partnere. Der kunne være behov for at sætte en arbejdsgruppe som skal afdække mulighederne.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 22 på side 41 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Praktikforløb for medfølgende ægtefæller (17)

Brancheorganisationerne skal arbejde for, at virksomhederne stiller praktikpladser til rådighed, og Workindenmark skal hjælpe med den praktiske etablering af praktikforløbet og stå for kontakten med jobcentret som træffer afgørelse om tilbud efter integrationsloven og aktivloven. Integrationsministeriet arbejder for at understøtte kommunernes varetagelse af opgaven i forhold til de ægtefælleforsørgede.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet: A

Gruppens vurdering af forslagets status: Gul

Gruppens vurdering

Forslaget sigter mod et akut/stort problem, og det har høj prioritet at få gennemført forslaget.

Der er iværksat initiativer mod at realisere forslaget, men at det stadig er langt fra at være "i mål".

Lovgivningen er på plads til at tilbyde flere muligheder til medfølgende partnere, men de mangler stadig en udmøntning i kommunerne. Desuden skal virksomhederne forpligtige sig mere på at skabe muligheder for at beskæftige medfølgende partnere. Der kunne være behov for at sætte en arbejdsgruppe som skal afdække mulighederne.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 23 på side 42 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Internationalisering af myndighedsdanmark (18)

Det er et problem, at væsentlige myndighedsinformationer ofte kun foreligger på dansk. Informationen fra myndigheder til udenlandske arbejdstagere er forbedret, men det er fortsat vanskeligt at finde målrettet og relevant information, som er direkte anvendeligt og handlingsanvisende, og som er tilgængeligt på minimum engelsk. Det gælder bl.a. information om mulige skole- og pasningstilbud, danskundervisningstilbud samt andre services, der er forankret i kommunal regi.

Gruppens vurdering af forslagens prioritet: A

Gruppens vurdering af forslagens status: Gul

Gruppens vurdering

Forslaget sigter mod et akut/stort problem, og det har høj prioritet at få gennemført forslaget

Der er iværksat initiativer mod at realisere forslaget, men at det stadig er langt fra at være "i mål".

SKAT flytter sig, men der er lang vej endnu - særligt vedr. engelsk-sprogversion af "skattemappen" og information fra SKAT Øresund og om grænsegængere.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 24 på side 43 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)* samt forslag nr. 7 og 8 på side 40, hhv. 43 i *International rekruttering. Task force til identifikation og forenkling af barrierer vedr rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (Deloitte, november 2008)*.

Bedre service om international rekruttering fra jobcentrene (19)

Jobcentrenes service og indsats i forhold til international rekruttering skal forbedres. Hvert jobcenter skal have en handlingsplan, der lokalt fastlægger indsats- og serviceniveau. Desuden skal udvalgte medarbejdere kompetenceudvikles.

Gruppens vurdering af forslagens prioritet: A

Gruppens vurdering af forslagens status: Gul

Gruppens vurdering

Forslaget sigter mod et akut/stort problem, og det har høj prioritet at få gennemført forslaget.

Der er iværksat initiativer mod at realisere forslaget, men at det stadig er langt fra at være "i mål".

Lovgivningen er på plads if. at give mulighed for de rette tilbud. Men jobcentrene og kommunerne skal i fællesskab være bedre til at fortælle om mulighederne for medfølgende ægtefæller - bl.a. jf. lovændringen i 2010.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 13 på side 59 i *International rekruttering. Task force til identifikation og forenkling af barrierer vedr rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (Deloitte, november 2008)*.

Optimering af processen om tildeling af registreringsbeviser (20)

Processen omkring tildeling af registreringsbeviser for udenlandske arbejdstagere fra EU/EØS skal forenkles, optimeres og digitaliseres. Der skal bl.a. sigtes mod at undgå et krav om personligt fremmøde.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet: A

Gruppens vurdering af forslagets status: Gul

Gruppens vurdering

Der er iværksat initiativer mod at realisere forslaget, men at det stadig er langt fra at være "i mål".

Forslaget er delvist imødekommet de steder, hvor man kan klare tingene på ICS. Det er imidlertid stadig et problem de steder, hvor man ikke kan få det hele klaret via ICS. Digitaliseringen og fjernelsen af fremmødekravet udestår tillige; eksempelvis kan man i dag kun udfylde OD1-skemaet ved at printe og udfylde det i hånden.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 16 på side 67 i *International rekruttering. Task force til identifikation og forenkling af barrierer vedr rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (Deloitte, november 2008)*.

Ændret niveauvurdering af eksamensbevis ved ansættelse på universiteter (21)

Det obligatoriske krav om niveauvurderinger til ansættelse ved universiteter bortfalder, når der er tale om ansættelser vurderet af universiteternes bedømmelsesudvalg.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet: B

Gruppens vurdering af forslagets status: Rød

Gruppens vurdering

Forslaget er væsentligt og bør prioriteres til gennemførelse indenfor overskuelig tid.

Gennemførelsen af forslaget er begrænset eller slet ikke påbegyndt.

Gruppen er ikke bekendt med, at der skulle være sket noget i forhold til realiseringen af dette initiativ.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 16 på side 37 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Workingdenmark.dk som virtuel one-stop-shop (22)

Det foreslås, at portalen workindenmark.dk kommer til at fungere som en virtuel one-stop-shop for alle udenlandske arbejdstagere i forhold til de nødvendige foranstaltninger for etablering af et arbejdsliv i Danmark.

Gruppens vurdering af forslagens prioritet: B

Gruppens vurdering af forslagens status: Rød

Gruppens vurdering

Forslaget er væsentligt og bør prioriteres til gennemførelse indenfor overskuelig tid.

Gennemførelsen af forslaget er begrænset eller slet ikke påbegyndt.

Man bør i stedet videreudvikle www.borger.dk's engelske version til også at omfatte disse elementer.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 4 på side 25 i *International rekruttering. Task force til identifikation og forenkling af barrierer vedr rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (Deloitte, november 2008)*.

Ændring i betaling af gebyrer for udenlandske medarbejdere (23)

Der foreslås flere løsninger: At afskaffe gebyrer helt; at ændre på hvem og/eller hvornår man skal betale gebyr eller/og tildele universiteterne hjemmel til at betale gebyrerne.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet: B

Gruppens vurdering af forslagets status: Gul

Gruppens vurdering

Forslaget er væsentligt og bør prioriteres til gennemførelse indenfor overskuelig tid.

Forslaget er helt gennemført for så vidt angår hjemmel til at betale gebyrer, men ikke for så vidt angår ændringer af, hvornår det skal betales gebyr.

Der er kommet FL-hjemmel til at universiteterne må betale for gebyrer for ansatte. Det ændrer dog ikke ved, at der er en udfordring i forbindelse med at der skal betales gebyrer mange/flere gange i løbet af selv kortere ophold. Hjemlen omfatter ikke gæste-forskere (og evt. medfølgende familier), hvilket kunne være ønskeligt. Det kunne tillige være ønskeligt at forenkle antallet af gebyrkategorier (aktuelt 21 forskellige), idet det vil kunne mindske antallet af fejl ved betalingerne.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 4 på side 27 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Digitale ansøgningsmuligheder for opholdstilladelser fremskyndes (24)

Der indføres digitale ansøgningsmuligheder for internationale studerende, som medfører at det herefter er muligt at løse disse sager indenfor en rimelig sagsbehandlingstid. Arbejdsgruppen bag rapporten anbefaler at de planlagte digitale løsninger vedr. opholdstilladelse til studerende og i øvrigt ophold til arbejde gennemføres så hurtig som muligt.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet: B

Gruppens vurdering af forslagets status: Gul

Gruppens vurdering

Forslaget er væsentligt og bør prioriteres til gennemførelse indenfor overskuelig tid

Der er iværksat initiativer mod at realisere forslaget, men at det stadig er langt fra at være "i mål".

Der er nu en digital løsning for medarbejdere og deres familier, men der mangler stadig en digital løsning for studerende (inkl. Indskrevne, ikke-ansatte ph.d.-studerende).

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 19 på side 39 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)* samt forslag nr. 2 på side 19 i *International rekruttering. Task force til identifikation og forenkling af barrierer vedr rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (Deloitte, november 2008)*.

'Brande' udenlandsk arbejdskraft i Danmark (25)

Udenlandske talenter "brandes" som værdifuld arbejdskraft, som bi-drager positivt til danske virksomheders produktivitet og Danmarks vækst og velfærd.

Gruppens vurdering af forslaget's prioritet: B

Gruppens vurdering af forslaget's status: Gul

Gruppens vurdering

Der er iværksat initiativer mod at realisere forslaget, men at det stadig er langt fra at være "i mål".

Bl.a. de initiativer CGT har iværksat arbejder godt mod dette mål, men der er stadig behov for at forsætte mod alle dele af samfundet.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 21 på side 41 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Elektronisk tracking-system vedr. ansøgninger om arbejds- og opholdstilladelser. (26)

Det foreslås at gøre det muligt at følge sagsbehandlingen af en ansøgning via en webportal. Det skal være muligt at se, hvor i processen en sag befinder sig.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet: B

Gruppens vurdering af forslagets status: Gul

Gruppens vurdering

Forslaget er væsentligt og bør prioriteres til gennemførelse indenfor overskuelig tid.

Der er iværksat initiativer mod at realisere forslaget, men at det stadig er langt fra at være "i mål".

Der er oprettet funktionen "Min side" på nyidanmark.dk, men dels er det uhensigtsmæssigt at det forudsætter at skal kontakte SFR for at få et sagsnummer man kan søge ved hjælp af, dels bør "Min side" videreudvikles og integreres med systemet der rummer afgørelserne, således man kan få adgang til reel information om ansøgningernes status.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 5b på side 29 i *International rekruttering. Task force til identifikation og forenkling af barrierer vedr rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (Deloitte, november 2008)*.

Nem adgang til myndighedsdanmark (27)

Det er uoverskueligt, hvilke myndigheder man skal kontakte (og i hvilken rækkefølge) når man kommer til Danmark. Der skal arbejdes imod, at nyankomne let guides gennem registreringen, skal møde personligt færrest mulige gange og ikke indsende de samme oplysninger flere gange. Der foreslås øget digitalisering og koordinering af processer og godkendelser/registreringer.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet: B

Gruppens vurdering af forslagets status: Gul

Gruppens vurdering

Forslaget er væsentligt og bør prioriteres til gennemførelse indenfor overskuelig tid.

Der er iværksat initiativer mod at realisere forslaget, men at det stadig er langt fra at være "i mål".

Oprettelsen af International Citizen Service er et vigtigt skridt mod at lette myndighedsregistreringen for nyankomne udlændinge. Der er dog ikke tale om øget digitalisering eller sammentænkning af processer og registreringer.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 6 på side 34 i *International rekruttering. Task force til identifikation og forenkling af barrierer ved rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (Deloitte, november 2008)*.

Lempe mulighederne for opholdstilladelse til børn over 18 år (28)

Udenlandske arbejdstagere fra 3. lande får mulighed for at have medfølgende børn indtil børnene fylder 25 år eller udenlandske arbejdstagere fra 3. lande får mulighed for at medtage hjemmeboende børn på op til 21 år i lighed med borgere fra EU/EØS.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet: C

Gruppens vurdering af forslagets status: Rød

Gruppens vurdering

Forslaget bør prioriteres til gennemførelse, men udgør samlet set en mindre barriere/mulighed sammenlignet med A- og B-prioriteterne.

Gennemførelsen af forslaget er begrænset eller slet ikke påbegyndt.

Problemet er stort for de som har store børn, men da de fleste internationale medbringer mindre børn er det ikke et problem som fylder meget "til dagligt".

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 9 på side 32 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Mentorordning for medfølgende ægtefæller (29)

De medfølgende ægtefæller skal via en mentorordning kunne få hjælp til fx jobsøgning, cv-skrivning, jobsamtaler mv. På Workindenmark.dk etableres et forum, hvor medfølgende ægtefæller/ mentees samt danske mentorer og interesserede organisationer / virksomheder kan finde hinanden.

Gruppens vurdering af forslaget's prioritet: C

Gruppens vurdering af forslaget's status: Rød

Gruppens vurdering

Forslaget bør prioriteres til gennemførelse, men udgør samlet set en mindre barriere/mulighed sammenlignet med A- og B-prioriteterne

Gennemførelsen af forslaget er begrænset eller slet ikke påbegyndt.

Behovet knytter an til at afdække eksisterende ordninger (fx i kommunalt regi) og synliggøre muligheder.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 26 på side 45 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)* samt forslag nr. 9c og 15 på side 47, hhv. 64 i *International rekruttering. Task force til identifikation og forenkling af barrierer vedr rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (Deloitte, november 2008)*.

Nyt dansktilbud til udenlandske arbejdstagere (30)

Der skal etableres et nyt dansktilbud til udenlandske arbejdstagere. Det nuværende danskuddannelsestilbud er primært målrettet udlændinge, der ønsker permanent ophold i Danmark. Det nye danskuddannelsestilbud til udenlandske arbejdstagere skal således målrettes den gruppe af udlændinge, som typisk er i Danmark for at arbejde i kortere eller længere tid.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet: C

Gruppens vurdering af forslagets status: Rød

Gruppens vurdering

Forslaget bør prioriteres til gennemførelse, men udgør samlet set en mindre barriere/mulighed sammenlignet med A- og B-prioriteterne.

Der er iværksat initiativer mod at realisere forslaget, men at det stadig er langt fra at være "i mål".

Det er vigtigt, at der er mulighed for skræddersyet danskundervisning.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 3 på side 22 i *International rekruttering. Task force til identifikation og forenkling af barrierer vedr rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (Deloitte, november 2008)*.

Lettere adgang til dansk kørekort (31)

Det skal være lettere for udenlandske arbejdstagere at få et dansk kørekort. Det skal være muligt at gå til køreprøve på andre sprog end dansk og der skal indgås bilaterale aftaler, således at et udenlandsk kørekort kan sidestilles med et dansk.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet: C

Gruppens vurdering af forslagets status: Gul

Gruppens vurdering

Forslaget bør prioriteres til gennemførelse, men udgør samlet set en mindre barriere/mulighed sammenlignet med A- og B-prioriteterne.

Der er iværksat initiativer mod at realisere forslaget, men at det stadig er langt fra at være "i mål".

Forslaget er delvist imødekommet idet det er blevet muligt at tage køreprøver på engelsk. Det udestår dog endnu at få indgået flere bilaterale aftaler om sidestillelse af kørekort. Emnet er dog nævnt i vækstplan.dk, men den konkrete udmøntning afventer endnu.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 17 på side 71 i *International rekruttering. Task force til identifikation og forenkling af barrierer vedr rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (Deloitte, november 2008)*.

Rejsehold i Work in Denmark (32)

I regi af Workindenmark etableres et fleksibelt rejsehold, som kan bistå danske virksomheder, som ikke selv har tilstrækkelig viden og erfaring med større rekrutteringer fra 3. lande. Rejseholdet kan yde hjælp til at finde kontakt til relevante rekrutteringsnetværk, synliggøre danske job, finde relevante kandidater mv. i samarbejde med en eller flere danske virksomheder.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet: Ikke relevant/aktuelt

Gruppens vurdering af forslagets status: -

Gruppens vurdering

Gruppen vurderer ikke at forslaget er relevant/aktuelt.

Forslaget kan ikke stå alene og at rekrutteringen ønskes holdt tæt på arbejdsgiveren.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 2 på side 26 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Afdække best practise om rekrutteringsstrategi og metoder i udvalgte lande udvalgte lande (33)

Viden, erfaringer og best practice fra udvalgte lande opsamles og drøftes med interesserede fra arbejdsgruppen bag rapporten og andre relevante aktører på området.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet: Ikke relevant/aktuelt

Gruppens vurdering af forslagets status: -

Gruppens vurdering

Gruppen vurderer ikke at forslaget er relevant/aktuelt.

Hvis der er et behov, må det være for SMV/virksomheder uden erfaringer på området (dvs. ikke de virksomheder som er repræsenteret i gruppen og CGT)

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 3 på side 27 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Fælles strategi med brancheorganisationerne om synliggørelse af ICS (34)

I samarbejde med brancheorganisationerne skal det sikres, at regler og ansøgningsprocedurer og viden om rekrutteringsmetoder i forbindelse med ansættelse af medarbejdere fra udlandet gøres mere synlige for virksomheder, der skal rekruttere internationalt. Brancheorganisationerne udarbejder en handlingsplan for, hvordan de får synliggjort ICS for deres medlemmer, herunder også små- og mellemstore virksomheder.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet: Ikke relevant/aktuelt

Gruppens vurdering af forslagets status: -

Gruppens vurdering

Gruppen vurderer ikke at forslaget er relevant/aktuelt.

Vurderes ikke relevant for gruppens universiteter/virksomheder.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 17 på side 38 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Sociale netværk - livet efter kl. 16 (35)

Virksomheder og uddannelsesinstitutioner skal hjælpe deres udenlandske medarbejdere og internationale studerende med at få skabt kontakt til forskellige foreninger, sociale netværk og andre aktiviteter, der bidrager til at etablere sociale relationer med danskerne. Kommunerne opfordres til at lave synlige lokale arrangementer. Integrationsministeriet opfordres til at kortlægge eksisterende lokale netværk og opsamler gode eksempler og metoder, som formidles via Integrationsministeriets vidensportal, kommunale netværk, lokale erhvervsråd mv.

Gruppens vurdering af forslaget prioritert: Ikke relevant/aktuelt

Gruppens vurdering af forslaget status: -

Gruppens vurdering

Gruppen vurderer ikke at forslaget er relevant/aktuelt.

Der sker en del rundt omkring på universiteterne, i virksomhederne og i byer med mange internationale. Behovet for kommunalt styrede aktiviteter er ikke umiddelbart stort. Institutionerne bag "kan selv" men kan med fordel arbejde mere sammen om at tilbyde arrangementer i fællesskab.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 27 på side 46 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)* samt forslag nr. 9 på side 47 i *International rekruttering. Task force til identifikation og forenkling af barrierer vedr. rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (Deloitte, november 2008)*.

Flere stipendier til studerende fra tredje lande (36)

Der afsættes flere midler til stipendier til studerende fra 3. lande, som uddannelsesinstitutionerne kan bruge frit og strategisk i deres rekruttering af de internationale talenter, og/eller der udarbejdes en model for 'arbejdskraftstipendier', der giver mærkbare fordele til studerende, der bliver i Danmark efter endt uddannelse.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet: Gruppen har ikke taget stilling.

Gruppens vurdering af forslagets status: Gruppen har ikke taget stilling.

Gruppens vurdering

Gruppen har ikke taget stilling til forslaget da gruppen ikke har tilstrækkeligt kendskab til forhold for internationale studerende.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 5 på side 29 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Internationale studerende skal kunne arbejde 20 timer om ugen (37)

Udenlandske studerende gives mulighed for at arbejde 20 timer om ugen ved siden af studiet.

Gruppens vurdering af forslaget prioritert: Gruppen har ikke taget stilling.

Gruppens vurdering af forslaget status: Gruppen har ikke taget stilling.

Gruppens vurdering

Gruppen har ikke taget stilling til forslaget da gruppen ikke har tilstrækkeligt kendskab til forhold for internationale studerende.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 11 på side 33 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.

Fastholdelse af udenlandske studerende (38)

Hjælp til internationale studerendes kendskab til det danske jobmarked og jobsøgningen skal intensiveres, og strukturelle barrierer for fastholdelse af de studerende skal minimeres.

Gruppens vurdering af forslagens prioritet: Gruppen har ikke taget stilling.

Gruppens vurdering af forslagens status: Gruppen har ikke taget stilling.

Gruppens vurdering

Gruppen har ikke taget stilling til forslaget da gruppen ikke har tilstrækkeligt kendskab til forhold for internationale studerende.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 1 på side 14 i *International rekruttering. Task force til identifikation og forenkling af barrierer vedr rekruttering af udenlandsk arbejdskraft (Deloitte, november 2008)*

Justering af koncernordningen (39)

Koncernordningen justeres, så opholdstilladelsen omfatter skift i projektansættelser.

Gruppens vurdering af forslagets prioritet:

Gruppens vurdering af forslagets status:

Gruppens vurdering

Afventer yderligere afklaring.

Læs mere

Forslaget er beskrevet som forslag nr. 7 på side 31 i *Rapport om rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft fra tredje lande (Arbejdsmarkedsstyrelsen, juli 2011)*.



Beskæftigelsesministeriet

psy@star.dk, aos@star.dk, mum@star.dk

KL's høringssvar - reform af international rekruttering

KL har modtaget udkast til forslag til ændring af en række love, herunder især udlændingeloven, som led i udmøntningen af aftalen om en reform af international rekruttering. Høringsfristen er fastsat til den 20. oktober 2014.

KL kan støtte målene i rekrutteringsreformen om at gøre det lettere og hurtigere for virksomheder at rekruttere international arbejdskraft og samtidig undgå, at der hentes udlændinge ind på områder, hvor der i forvejen er høj ledighed på det danske arbejdsmarked.

Lovforslaget vedrører kun i begrænset omfang de kommunale opgaver direkte, men giver dog anledning til at pege på nogle uhensigtsmæssigheder i snitfladerne mellem opholdsret og beskæftigelses- og integrationsloven. Lovforslaget giver desuden anledning til at præcisere retten til danskundervisning.

Snitflader mellem integrationslov og beskæftigelseslov omkring beskæftigelsesrettede tilbud

Indtil 1. august 2010 var kun flygtninge og familiesammenførte udlændinge omfattet af integrationsloven. Deres opholdstilladelse er bl.a. kendetegnet ved, at være meddelt med henblik på varigt ophold.

Siden 1. august 2010 har alle andre udlændinge, stort set uanset type af opholdstilladelse, også været omfattet af integrationsloven, jf. § 2, stk. 4) og skal tilbydes et introduktionsforløb bestående af danskuddannelse og beskæftigelsesrettede tilbud.

Den 1. juli 2011 blev det dog præciseret, at personer omfattet af integrationslovens § 2 stk. 4, nr. 1-3 og 5 (arbejdstagere – herunder

Den 19. oktober 2014

Sags ID: SAG-2014-05513

Dok.ID: 1923604

BIR@kl.dk

Direkte 3370 3800

Mobil 2326 3872

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

www.kl.dk

Side 1/4

personer omfattet af greencardordningen, au pair ophold og studerende) ikke kan modtage beskæftigelsesrettede tilbud. Disse borgere kan i stedet være berettigede til tilbud efter beskæftigelseslovens § 2, stk. 10, jf. ordlyden af denne: "... borgere der ikke kan modtage tilbud efter integrationsloven..."

Det er KL's indtryk, at dette skaber en del forvirring i kommunerne om, hvem der kan få beskæftigelsesrettede tilbud, og hvem der ikke kan få. Når man i én lovgivningsmæssig sammenhæng har taget stilling til at målgruppen (INL § 2 stk. 4 nr. 1-3 og 5) bør være ressourcestærke nok til selv at kunne finde arbejde og derfor ikke skal have adgang til beskæftigelsesrettede tilbud efter integrationsloven (lovbemærkninger til ændring/præcisering af integrationsloven 01.07.2011), men i en anden lovgivningsmæssige sammenhæng (beskæftigelseslovens § 2 stk. 10) åbner mulighed for at selv samme personer efter vurdering godt kan gives beskæftigelsesrettede tilbud, skaber det usikkerhed om de konkrete borgeres rettigheder og kommunernes opgaver.

Dertil kommer, at kommunerne kan være i tvivl om, hvorvidt der skal tages hensyn til de opholdsretlige implikationer, når der behandles ansøgninger om beskæftigelsesrettede tilbud – f.eks. ansættelse med løntilskud. Dette bliver yderligere aktuelt i forbindelse med nærværende lovforslag, som yderligere skærper kravet til kvalifikationer for personer omfattet af greencardordningen.. Hvis en person med greencard ophold søger ansættelse med løntilskud indenfor et beskæftigelsesområde der ikke matcher vedkommendes medbragte kvalifikationer, vil det være et forhold der skal tages i betragtning i beskæftigelsesindsatsen?

Når der er et krav om selvforsørgelse, forventer udlændingemyndighederne så, at kommunerne ikke giver tilbud om ansættelse med løntilskud, selvom det rent juridisk ikke har betydning for opholdstilladelsen, da der ikke er tale om en udbetaling efter aktivloven?

Hvis en studerende søger om et beskæftigelsesrettet tilbud, skal det så tages i betragtning, at ansøgerens primære formål med ophold i Danmark er studier og ikke beskæftigelse?

Eller sagt på en anden måde: Skal beskæftigelsesindsatsen inddrage overvejelser om de krav, der generelt stilles i forbindelse med meddelelse af opholdstilladelse, når der behandles ansøgninger om beskæftigelsesfremmende tilbud?

KL skal derfor foreslå, at rettighederne for personer omfattet af integrationslovens introduktionsforløb til at modtage beskæftigelsesrettede tilbud efter beskæftigelsesloven præciseres, eller at der som minimum udarbejdes en vejledning til kommunerne, der behandler forholdet mellem integrations- og beskæftigelseslov og opholdsret.

Retten til danskundervisning

Med lovudkastets forslag til mange forskellige former for fleksibelt ophold, herunder nogle meget korte, rejser det i forhold til kommunernes opgaver med at tilbyde danskundervisning to problemstillinger:

For det første bør det efter KL's opfattelse overvejes, om alle skal have samme ret til danskundervisning, uanset opholdets karakter og varighed, jf. fx muligheden for korttidsophold på 3 måneder.

For det andet stiller det store krav til kvaliteten og pålideligheden af de oplysninger, som kommunerne skal modtage om udlændinges opholdsgrundlag, herunder bortfald af opholdstilladelser m.v., hvis det skal være muligt at administrere henvisninger til danskundervisning. KL skal desuden foreslå, at kommunerne vejledes om, hvordan de skal administrere retten til danskundervisning i forbindelse med indførelsen af en mere fleksibel forskerordning, hvor pågældende forsker kun i begrænset omfang opholder sig i Danmark.

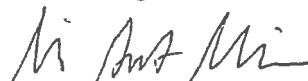
Udenlandske dimittenders ret til dagpenge

KL har desuden modtaget en henvendelse fra Københavns Kommune, der frygter at forslaget om at fratage internationale studerende muligheden for at modtage dagpenge som dimittender, modvirker ønsket om at styrke fastholdelsen af de internationale studerende:

”Jobcenter Copenhagen International har siden 2012 arbejdet med forløb for internationale studerende. Vores erfaring er ikke, at de studerende fastholdes i ledighed på deres dimittendsats. Vores erfaring er, at de studerende er optaget af at finde deres første professionelle job så hurtigt som muligt, men at der er en række andre barrierer for dette. Vi finder at begrundelsen i lovforslaget for at fratage de studerende muligheden for at modtage dagpenge som dimittender ikke er i overensstemmelse med denne erfaring.

Hvis man gennemfører lovforslaget og fratager dem muligheden for forsørgelse det første stykke tid efter endt uddannelse, vil bekymringen være, at de rejser ud af Danmark med deres erhvervede kvalifikationer.”

Med venlig hilsen



Niels Arendt Nielsen



Birger Mortensen

Udlændingenævnet skal i anledning af høring af 22. september 2014 over forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (reform af international rekruttering m.v.) afgive følgende bemærkninger:

Lovforslaget indebærer, at modtagelse af dagpenge på dimittendvilkår kan medføre, at udlændingens opholdstilladelse inddrages eller nægtes forlænget, jf. lovforslagets § 1, nr. 12 og nr. 47 (forslag til § 9 a, stk. 3, 5. pkt., jf. § 19, stk. 1, nr. 10). Udlændingenævnet finder, at det klart bør fremgå af lovforslaget, at A-kasser har en forpligtelse til konkret at vejlede den enkelte udlænding om de eventuelle konsekvenser af at modtage dagpenge på dimittendvilkår, jf. principperne i forvaltningslovens § 7. Der henvises til de generelle bemærkninger i afsnit 3.6.2., side 39, og til de specielle bemærkninger til § 1, nr. 47, side 104.

Med lovforslaget samles administrationen af opholdstilladelser meddelt til ansatte på ambassader m.v. hos Udenrigsministeriet, jf. lovforslagets § 1, nr. 61 (udkast til § 47, stk. 1). Det fremgår af lovforslagets generelle bemærkninger i punkt 3.8.2.3., (side 45-46), at udlændinge, der er omfattet af Wienerkonventionens artikel 1 h) eller af mellemfolkelige overenskomster indgået i medfør af lov om rettigheder og immuniteter for internationale organisationer, som allerede har fået meddelt en opholdstilladelse af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, og som eventuelt måtte søge om forlængelse af deres opholdstilladelse, vil få behandlet deres forlængelsesansøgning efter de hidtidige regler. Udlændingenævnet formoder, at dette har den konsekvens, at denne gruppe udlændinge fortsat også har adgang til at klage til Udlændingenævnet, jf. udlændingelovens § 52 b, dersom styrelsen måtte meddele afslag på ansøgningen om forlængelse. Udlændingenævnet finder, at dette bør fremgå af bemærkningerne til lovforslaget, side 46 øverst.

Under beskrivelsen af de gældende regler for gebyrbetaling, jf. de generelle bemærkninger, afsnit 5.1.1., side 53, fremgår det, at gebyrerne er fastsat således, at der opnås dækning for de langsigtede, gennemsnitlige omkostninger forbundet med sagsbehandlingen for hvert sagsområde. Udlændingenævnet henleder opmærksomheden på, at dette alene gør sig gældende for første instansen. Det fremgår af lovforslag nr. L 66 fremsat den 17. november 2010, afsnit 2.4. om forslag om gebyr for klager på familiesammenførings-, studie- og erhvervsområdet, at gebyret kan medvirke til at mindske antallet af klager. Det vil sige, at sigtet med gebyr for klagesagsbehandlingen er adfærdsregulerende.

Med lovforslaget foreslås endvidere genindført klageadgang i visse sagstyper, jf. de generelle bemærkninger, afsnit 8.2., side 60. Udlændingenævnet henleder opmærksomheden på, at der forud for oprettelsen af Udlændingenævnet tillige var klageadgang til Beskæftigelsesministeriet for udrejsefrister fastsat af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i medfør af udlændingelovens § 33 c, 1. pkt. Der henvises til lovforslag nr. L 107 fremsat den 12. januar 2011 om ændring af udlændingeloven (direktiv om fælles standarder og procedurer i medlemsstaterne for tilbagesendelse af tredjelands-

statsborgere med ulovligt ophold (udsendelsesdirektivet)), bemærkningerne til § 1, nr. 9, side 44. 1. spalte, nederst, hvoraf det fremgår: 'Et afslag på en anmodning om forlængelse af en udrejsefrist kan i tilfælde, hvor afgørelsen træffes af Udlændingesservice, påklages til Integrationsministeriet, jf. § 46, stk. 2.'. Udlændingenævnet finder, at det bør overvejes, om denne klageadgang også skal genindføres.

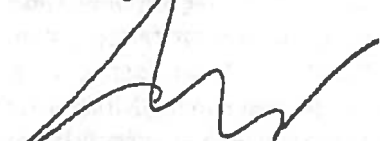
Med den foreslåede bestemmelse i lovforslagets § 1, nr. 16 (§ 9 a, stk. 8), foreslås det, at der ikke kan gives opholdstilladelse efter de foreslåede § 9 a, stk. 2, nr. 2-9, 12 og 13, hvis den ansættelse, som udlændingen har indgået aftale eller fået tilbud om, er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt. Forslaget forudsætter, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har løbende kendskab til igangværende arbejdskonflikter, jf. de specielle bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 16 (side 80, 1. hele afsnit). Eftersom et afslag på en ansøgning om opholdstilladelse, der meddeles som følge af en lovlig arbejdskonflikt, kan påklages til Udlændingenævnet, jf. udlændingelovens § 52 b, stk. 2, nr. 1, bør Udlændingenævnet også have adgang til informationerne. Dette er også forudsat i de generelle bemærkninger i afsnit 3.9.2, side 47, 1. hele afsnit, men bør efter Udlændingenævnets opfattelse tillige fremgå af de specielle bemærkninger. Endvidere skal Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering udvikle og implementere et online indberetningssystem som de faglige lønmodtagerorganisationer skal anvende til indberetning til styrelsen, jf. den foreslåede § 44 h (lovforslagets § 1, nr. 54), når en virksomhed omfattes af en lovlig arbejdskonflikt. Det bør fremgå af de specielle bemærkninger til § 1, nr. 54 på side 106-107, at Udlændingenævnet skal have adgang til at se registreringerne.

For en god ordens skyld henledes opmærksomheden på, at det af de specielle bemærkninger til lovforslagets § 1, nr. 29 (side 92), om den fremadrettede regulering af gebyrer i § 9 h, ikke fremgår udtrykkeligt, hvorledes afvisninger på grund af manglende betaling af gebyr fremadrettet skal reguleres for Udlændingenævnet.

Til de specielle bemærkninger til den foreslåede § 40, stk. 2, jf. bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 52 (side 105), skal Udlændingenævnet tilkendegive, at nævnet finder, at udlændingemyndighederne ikke er de rette til at vurdere, hvorvidt mistanken til et evt. strafbart forhold er så stærk, at der er grundlag for at rejse sigtelse. Dette er efter Udlændingenævnets opfattelse en vurdering, som alene anklagemyndigheden kan foretage.

Endelig tager Udlændingenævnet forbehold for den endelige udformning af overgangsbestemmelsen i § 4.

Med venlig hilsen



Michael Kistrup
Formand for Udlændingenævnet



Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Njalsgade 72 A
2300 København S

10. oktober 2014

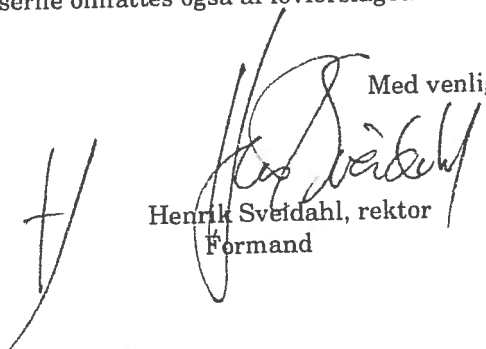
Vedr.: Høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

Kulturministeriets Rektorer (KUR) takker for det fremsendte udkast, modtaget i høring d. 22. september 2014. Udkastet har været sendt i høring hos Kulturministeriets videregående uddannelsesinstitutioner. KUR svarer på vegne af Kulturministeriets videregående uddannelsesinstitutioner.

KUR noterer sig, at der efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 10, i udlændingeloven med tilhørende bemærkninger stilles forslag om, at der kan gives opholdstilladelse til udlændinge, der har afsluttet en dansk kandidat-, master- eller ph.d.-uddannelse (etableringskort).

KUR bemærker, at kandidater fra Kulturministeriets videregående uddannelser er omfattet af den nye ordning. KUR vil i den sammenhæng opfordre til, at masteruddannelserne på Kulturministeriets uddannelser samt solistuddannelserne omfattes også af lovforslaget.

Med venlig hilsen



Henrik Sveidahl, rektor
Formand

Sverre Rødahl, rektor
Næstformand

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

Høring vedr. lov om ændring af udlændingeloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

Den 13. oktober 2014
Sag.nr. S-2014-700
Dok.nr. D-2014-18783
kmr/ka

Akademikerne har den 22. september 2014 modtaget høring vedr. lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.).

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Akademikerne ser med tilfredshed, at regeringens aftale om rekruttering af international arbejdskraft nu er omsat i lovforslag, der introducerer flere vigtige justeringer, der vil muliggøre, at vi fremadrettet giver den internationale arbejdskraft bedre muligheder for at opholde sig og tage beskæftigelse i Danmark.

Postboks 2192
Nørre Voldgade 29
DK - 1017
København K.

Akademikerne har følgende bemærkninger til de foreslåede lovændringer:

T +45 3369 4040
E ac@ac.dk
W www.ac.dk

Etablering af en fast track-ordning

Akademikerne støtter, at koncernordningen afskaffes og erstattes med en fast track-ordning, hvorefter virksomheder, som ønsker at benytte ordningen, kan søge at blive certificeret hertil. For at kunne blive certificeret og gøre brug af fast track-ordningen, vil der blive stillet krav til virksomhederne om, at de:

- har min. 20 ansatte
- er omfattet af en overenskomst eller underskriver en tro og loveerklæring om, at ansættelse af udlændinge i virksomheden sker på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår
- yder en årsløn på min. 375.000 kr.
- ikke er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt
- ikke har ulovlige udestående med Arbejdstilsynet
- ikke har været straffet efter udlændingeloven

Beløbsordningen

Det er præciseret i lovforslaget, at løn udbetales i form af kost og logi, diæter m.v. ikke vil indgå i beregningen af løn samt at mere end halvdel af lønnen skal udgøres af betalt løn.

Der stilles imidlertid ikke særlige krav til beskæftigelsens karakter. Endvidere er det muligt at fortolke "sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår" meget bredt. Akademikerne skal derfor opfordre til et samarbejde mellem ministeriet og de faglige organisationer om at sikre, at aflønningen af den udenlandske ekspertise, som efterspørges og hentes ind i virksomhederne, afspejler værdien af denne ekspertise, dvs. den uddannelsesmæssige baggrund, den udenlandske arbejdskraft har.

Et samarbejde med de faglige organisationer eksisterer allerede, for så vidt angår positivlisten. Akademikerne skal foreslå, at dette samarbejde udvides til også at omfatte beløbsordningen.

Fleksible muligheder for at forske i Danmark

Akademikerne støtter, at forskere undtages for regler om bortfald af opholdstilladelse, og at der ikke længere vil være krav om, at internationale forskere skal være fuldtidsbeskæftigede, men blot være tilknyttet et universitet i Danmark og et eller flere andre lande. I lovforslaget er der lagt op til, at forskere skal kunne arbejde skiftevis i udlandet og i Danmark, uden at skulle indgive ansøgning om dispensation for bortfald af en opholdstilladelse og uden at skulle indgive en ny ansøgning om opholdstilladelse, når forskeren er i Danmark.

Endvidere vil forskere fritages for arbejdstilladelse i op til 3 måneder, hvis de er indbudt og opholder sig her for at forske, hvilket vil gøre det lettere for udenlandske forskere at deltage i forskningsprojekter i Danmark.

Studerende

Af lovforslaget fremgår et tydeligt ønske om at styrke indsatsen for at fastholde udenlandske studerende, der studerer i Danmark, da de udgør en potentiel værdifuld arbejdskraft for virksomheder i Danmark.

Det foreslås derfor, at udenlandske studerende får samme rettigheder som danske til at arbejde 20 timer ved siden af studiet (mod de 15 timer, som i dag gælder for udenlandske studerende).

Desuden vil alle udenlandske ph.d.-studerende, som afslutter deres ph.d. i Danmark, få ret til opholdstilladelse til jobsøgning i op til 6 måneder efter endt ph.d.-uddannelse, uanset om de er ansatte eller ej.

Akademikerne bakker varmt op om initiativerne for at styrke indsatsen for fastholdelse af den talentmasse, som de udenlandske studerende repræsenterer. Vi vil samtidig benytte anledningen til at gøre opmærksom på, at det er imod hensigten med lovforslaget, at adgangen til dagpenge på dimittendsats fjernes for de udenlandske studerende.

Greencard-ordningen

Der foreslås en række justeringer af ordningen for at sikre, at greencard-ansøgere matcher behovet på arbejdsmarkedet.

Ordningen målrettes mangelområder, dvs. positivlisten justeres (flere point gives for uddannelsesretninger omfattet af positivlisten) for at sikre, at de, som kommer ind på ordningen, også finder beskæftigelse. Krav til sprogkunderskaber skærpes (bestået anerkendt sprogtest) og alderskriteriet vil ikke længere udløse point.

Greencard justeres således at det ikke længere gives for 3 år, men kun for 2 år med mulighed for forlængelse i yderligere 2 år. Endelig stilles der krav om en årlig lønindkomst på 315.000 kr. (2014-niveau), der svarer til den gældende gennemsnitlige startløn for nyuddannede bachelorer på det offentlige arbejdsmarked.

Akademikerne skal foreslå, at der som i fast track-ordningen opereres med en beløbsgrænse på 375.000 kr., der vil bidrage til at lette administrationen af ordningen.

Start-Up Denmark

For at få flere udlændinge til at starte virksomhed i Danmark etableres et 3-årigt forsøg til enkeltpersoner eller team bestående af to personer, som ønsker at starte virksomhed i Danmark. Ordningen er tænkt som et forsøg, hvor der gives 2 års opholdstilladelse med mulighed for forlængelse yderligere 3 år ad gangen for 50 udlændinge årligt.

Akademikerne finder initiativet centralt og skal opfordre til, at "Start Up Denmark" ikke kun kommer til at omfatte højteknologiske iværksættere, men alle udenlandske iværksættere med et vækst- og beskæftigelsespotentiale.

Akademikerne ser ikke nogen grund til at begrænse ordningen til 50 udlændinge, lige som vi heller ikke finder det begrundet, hvorfor det kun er teams bestående af to personer, som får mulighed for at starte virksomhed i Danmark. Det forudsættes jo, at iværksætterne dels er selvforsørgende, og dels at de kommer til at skabe vækst og beskæftigelse for at kunne blive omfattet af ordningen, hvorfor Akademikerne ikke ser grund til at indføre de foreslåede begrænsninger i ordningen.

Med venlig hilsen

Käthe Munk Ryom
International chefkonsulent
D: 22495866
E: kmr@ac.dk

Beskæftigelsesministeriet
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
psv@star.dk, aos@star.dk og mum@star.dk

WILDERS PLADS 8K
1403 KØBENHAVN K
TELEFON 3269 8888
DIREKTE +45 3269 8816
LUJJ@HUMANRIGHTS.DK
MENNESKERET.DK

J. NR. 540.10/31232/RFJ/LUJJ

**HØRING OVER UDKAST TIL FORSLAG TIL LOV OM
ÆNDRING AF UDLÆNDINGELOVEN,
INTEGRATIONSLOVEN OG LOV OM DET CENTRALE
PERSONREGISTER (REFORM AF INTERNATIONAL
REKRUTTERING M.V.)**

20. OKTOBER 2014

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har ved e-mail af 22. september 2014 anmodet om Institut for Menneskerettigheders eventuelle bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.).

Instituttet har følgende bemærkninger:

**ÆNDRING AF MULIGHEDEN FOR AT MEDBRINGE MEDFØLGENDE
FAMILIE**

Det fremgår af udkastet til lovforslaget, at såfremt en udlænding med opholdstilladelse efter blandt andet greencardordningen fremover ønsker at medbringe sin ægtefælle, registrerede partner eller faste samlever, skal greencardhaveren dokumentere at være i et ansættelsesforhold af minimum 1 års varighed med en lønindtægt, som minimum svarer til beløbet for kontanthjælpssatsen for enlige ikke forsørgere over 30 år (10.689 kr. i 2014). Greencardhaveren skal på baggrund af ansættelsen allerede have fået en lønindtægt i minimum 1 måned.

Såfremt greencardhaveren ønsker at medbringe et eller flere mindreårige børn eller øvrige familiemedlemmer, som ekstraordinært meddeles opholdstilladelse som medfølgende familie til en greencardindehaver, så er det kontanthjælpssatsen for enlige forsørgere over 30 år, som er afgørende (i 2013 14.203 kr.).

Et afslag på opholdstilladelse til medfølgende familie til en greencardhaver vil som i dag kunne påklages til Udlændingenævnet.

Et afslag på opholdstilladelse som medfølgende familie til en greencardhaver m.v. vil udgøre et indgreb i retten til familieliv i henhold til blandt andet den Europæiske Menneskerettighedskonventionens (EMRK) artikel 8.

Beskyttelsen i EMRK artikel 8 er ikke absolut, og der kan i henhold til stk. 2 gøres indgreb i retten til respekt for privat- og familielivet, hvis indgrebet sker i henhold til lov, har et lovligt formål og er nødvendigt. Nødvendighedskravet suppleres af en proportionalitetsvurdering, så der skabes sikkerhed for, at et indgreb foretages med et middel, som anses for proportionelt i forhold til målet.

I henhold til Børnekonventionens artikel 3 skal barnets bedste interesse komme i første række i ethvert tiltag vedrørende børn. Vurderingen heraf afhænger af den konkrete situation. Det skal således overvejes, hvad der er det bedste for barnet. Andre hensyn kan også tages i betragtning, da det ikke er et krav om, at hensynet til barnets bedste interesse altid skal være absolut udslagsgivende.

Bestemmelsen forudsættes naturligvis forvaltet i overensstemmelse med Danmarks internationale forpligtelser. Lovforslaget indeholder imidlertid ikke en mulighed for at gøre undtagelse fra de betingelserne til opholdstilladelse som medfølgende familie, herunder henvises der ikke til Danmarks internationale forpligtelser (eksempelvis EMRK og Børnekonventionen) i bemærkningerne.

Instituttet kan ikke afvise, at der kan forekomme helt særlige sager, hvor det vil være uproportionelt at give afslag på opholdstilladelse som medfølgende familie til en greencardhaver, uanset denne ikke kan dokumentere de økonomiske betingelser.

Instituttet finder det således vigtigt, at det af lovteksten fremgår, at særlige grunde kan betyde, at betingelserne ikke stilles, ligesom der i bemærkningerne bør redegøres nærmere for forholdet til Danmarks internationale forpligtelser.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at sikre at krænkelser af menneskeretten undgås – at:

- Det i udlændingelovens § 9 m, stk. 1, indsættes, at betingelserne kan fraviges, hvis ganske særlige grunde, herunder hensynet til familiens enhed og barnets bedste interesse, taler derfor.

- Der i bemærkningerne til lovforslaget redegøres nærmere for forholdet til Danmarks internationale forpligtelser, herunder at vurderingen om opholdstilladelse til medfølgende familie skal administreres i overensstemmelse med Danmarks internationale forpligtelser, og at det i den enkelte sag skal vurderes, om et afslag på opholdstilladelse som medfølgende ægtefælle vil være proportionelt.

ØGET OG MERE EFFEKTIV KONTROL

Told- og skatteforvaltningen samt kommunalbestyrelsen kan pålægge en arbejdsgiver at foretage daglig registrering af oplysninger om ansatte (de såkaldte logbøger), jf. henholdsvis kildeskattelovens § 86 a og retssikkerhedslovens § 12 a, stk. 5.

Det fremgår af udkastet til lovforslaget, at et pålæg om at føre logbog i praksis gives, hvis en arbejdsgiver har utilstrækkelige registreringer af ansatte, uoverensstemmelse i lønningsbogholderiet, beskæftiger uregistreret (sort) arbejdskraft, medvirker til socialt bedrageri eller omstændighederne i øvrigt taler derfor.

Det foreslås med lovforslaget, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering får en selvstændig adgang til at indhente oplysninger i og benytte disse logbøger. Adgangen til at anvende logbøgerne kan få konsekvenser for såvel virksomheden som udlændingen.

Med henblik på Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings kontrol af, om udlændinge er beskæftiget eller har været beskæftiget uden den fornødne arbejdstilladelse eller i strid med arbejdstilladelsens betingelser, foreslås det, at den, der beskæftiger eller har beskæftiget en udlænding, på begæring skal forevise Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering oplysningerne i logbøgerne.

Adgangen til, at virksomheden på begæringen skal fremvise logbøgerne, som indeholder informationer om de beskæftigedes navn, CPR-nummer m.v., udgør et indgreb i de pågældende personers privatliv, som er beskyttet i blandt andet EMRK artikel 8. Som nævnt ovenfor kan der gøres indgreb i privatlivet, hvis indgrebet sker i henhold til lov, har et lovligt formål og er nødvendigt, hvilket ligeledes betyder, at indgrebet skal være proportionelt. Udvalgelsen af, hvornår der udføres kontrol skal således være baseret på objektive og saglige kriterier.

Udkastet til lovforslaget indeholder imidlertid ikke bemærkninger om, under hvilke betingelser en kontrol kan indledes, samt under hvilke

betingelser en virksomhed kan blive begæret at skulle fremvise logbøgerne.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme den enkeltes menneskerettigheder – at der i lovbemærkningerne redegøres for, under hvilke betingelser en kontrol kan indledes, samt under hvilke betingelser Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan begære at få fremvist logbøgerne.

For udlændingen kan adgangen til informationerne i logbøgerne betyde, at den pågældende kan politianmeldes med henblik på en eventuel straffeforfølgning efter udlændingelovens § 59. Derudover kan udlændingen risikere at få inddraget sin opholdstilladelse samt blive udvist. Uanset udlændingen i den forbindelse kan gøre indsigelser mod oplysningerne, så kan eventuelle fejl i logbøgerne imidlertid få alvorlige konsekvenser for den pågældende.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme den enkeltes menneskerettigheder – at det sikres, at udlændingen løbende har ret til at se, hvad der registreres i logbøgerne, at udlændingen kan gøre indsigelser herimod, og at udlændingen informeres om sine rettigheder i den forbindelse.

Der henvises til j.nr. 2014-7257.

Med venlig hilsen

Lucienne Josephine Lokjær Jørgensen

FULDMÆGTIG

Beskæftigelsesministeriet
att. fuldm. Marianne Ulrik Mertens
e-adresse: mum@star.dk;

2014-10-20
J.nr.:10/sags nr.
RKU/afsender
torben.holm@kadk.dk

Høringssvar: Ang. høring af lovforslag vedr. Ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

Rektorkollegiet for de Kunstneriske og Kulturelle Uddannelser tilslutter sig lovforslaget med den anmodning, at lovforslaget ved omtale af 'universitet/universiteter' tilføjer 'm.v.', således at der i den kommende § 9a, stk. 2, nr. 4 kommer til at stå:

"4) der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse som forsker på et universitet m.v. eller en virksomhed i Danmark,"

Dette udtryk 'universiteter m.v.' er således Uddannelsesministeriets måde kortfattet at inkludere de kunstneriske og kulturelle uddannelser, som er forskningsbaserede, i love og andre reguleringer, som omfatter universiteterne og ministeriets kunstneriske og kulturelle uddannelser.

Disse uddannelsesinstitutioner er: Arkitektskolen Aarhus, Designskolen Kolding og Kunstakademiets Skoler for Arkitektur, Design og Konservering.

Med venlig hilsen,

Torben Holm
Sekretariatschef,
RKU.

Beskæftigelsesministeriet,
Ved Stranden 8,
1061 København.

Hørings svar: Udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister

Danske Professionshøjskoler takker for indkaldelsen til høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.). Vi har følgende bemærkninger:

Danske Professionshøjskoler finder det positivt

- at det bliver lettere og hurtigere for virksomhederne at rekruttere international arbejdskraft.
- at vi får lige vilkår for international arbejdskraft og målretning af ordninger, der ikke fungerer efter hensigten.
- at Danmark kan blive bedre til at fastholde internationale studerende.
- at modtagelse og fastholdelse af international arbejdskraft skal styrkes.
- at vi får styrket virksomhedernes konkurrencevilkår og dermed fundamentet for at skabe vækst og velfærd i Danmark.
- at vi får gjort det lettere at være international iværksætter.

Danske Professionshøjskoler mener, at det generelt set er positivt i forhold til internationaliseringsindsatsen, hvis grundlaget for at modtage kvalificerede internationale studerende er så gennemsigtigt og tilgængeligt som muligt.

Imidlertid forholder lovforslaget sig ikke til en tidligere påpeget problematik i forhold til obligatoriske praktikophold. Således skal studerende fra visumpligtige lande 1) søge om arbejds- og opholdstilladelse og 2) ansøge om arbejdstilladelse for at gennemføre praktik, når denne overskrider 15 timers uddannelsespraktik om ugen. Konkret betyder det, at studerende fra visumpligtige lande skal udfylde to arbejds- og opholdstilladelser. Professionshøjskolesektoren forholder sig uforstående over for kravet om en arbejdstilladelse for obligatoriske praktikophold, da kravet om praktik er bekendtgørelsesbelagt og således er en lovpligtig studieaktivitet.

Der lægges med lovforslaget også op til at reglerne for indgivelse af ansøgning skal smiddiggøres. I forhold til studerende fra visumpligtige lande vil det lette betydeligt med en kortere sagsbehandlingstid af opholdstilladelse.

'Dobbeltkravet' til arbejds- og opholdstilladelse og den lange sagsbehandlingstid udgør en barriere, der øger risikoen for frafald til det pågældende studie i Danmark. Det er uhenigtsmæssigt ikke mindst set i lyset af regeringens ambitiøse målsætning om 50 pct. udgående mobilitet for danske studerende. Da kravet om balance mellem ind- og udgående mobilitet fastholdes, er en øget udgående mobilitet uløseligt forbundet med øget indgående mobilitet.

Med venlig hilsen



Harald Mikkelsen
Formand
Danske Professionshøjskoler

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

DATO: 20. oktober 2014
SAGSNR.: 2014 - 2972
ID NR.: 316281

psv@star.dk + aos@star.dk + mum@star.dk

Høring – over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om det centrale personregister

Ved e-mail af 22. september 2014 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte udkast.

Advokatrådet har følgende bemærkninger:

Lovforslagets pkt. 52 til ny § 40, stk. 2, indeholder forslag til en regel, hvorefter den, der beskæftiger eller har beskæftiget en udlænding, som har eller har haft opholdstilladelse i Danmark, skal meddele styrelsen de oplysninger, som er nødvendige til kontrol af, om de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser er eller har været overholdt. Da det kan være strafbart for arbejdsgiveren at have beskæftiget en udlænding i strid med reglerne, vil den foreslåede regel kunne være i strid med selvinkrimineringsforbudet, jf. princippet i Den Europæiske Menneskerettighedskonventions art. 6, stk. 1.

Advokatrådet finder det lovteknisk uheldigt, at oplysningspligten er formuleret som en absolut regel, og finder det ikke tilstrækkeligt, at det blot i bemærkningerne til lovforslaget anføres, at myndigheden har pligt til at vejlede en mistænkt om, at vedkommende ikke har pligt til at meddele oplysninger, som kan have betydning for bedømmelsen af den formodede lovovertrædelse, jf. lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter § 10, stk. 3.

Den foreslåede bestemmelse bør efter Advokatrådets opfattelse udgå af forslaget eller som minimum tilføjes en eksplicit henvisning til lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter § 10, stk. 3.

Med venlig hilsen


Torben Jensen

Vejle, 20.10.14

Til: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Vedr. høring af Udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af internationale rekruttering m.v.)

Foreningen work-live-stay southern denmark arbejder for at gøre det nemmere for syddanske virksomheder at rekruttere den arbejdskraft de har brug for. I foreningen har vi haft ovenstående lovforslag sendt ud til alle vores medlemmer med henblik på at få deres kommentarer. Vores medlemmer er syddanske virksomheder, kommuner, erhvervsråd, uddannelsesinstitutioner, klynger og andre aktører.

Følgende medlemmer har indsendt kommentarer til forslaget: ECCO, Business Kolding, Psykiatrien i Region Syddanmark, Esbjerg Kommune og Vejle Kommune. Nedenfor er de modtagne kommentarer samlet i en oversigt.

Initiativer	Kommentarer
Administrativt CPR-nummer	Vores medlemmer er meget positive overfor forslaget om at udenlandske medarbejdere og deres familie fremover kan få tildelt et administrativt CPR-nummer, allerede inden de kommer til landet. Det vil være en stor og betydelig forbedring.
3.1 Forslag om indførelse af en fast track-ordning (s. 15)	Vores medlemmer er meget positive overfor muligheden for at anvende en fast track-ordning. Kommer ordningen til at fungere hensigtsmæssigt vil det betyde en reel forskel for de syddanske virksomheder. Tildeling af CPR-nr. og generel registrering er ikke det største problem, det er såvel formalia, kompleksitet og ventetid for arbejds- og opholdstilladelser.
3.1.1. Certificering af virksomheder efter fast track-ordningen (s. 16)	Der stilles krav om at virksomheder, der skal certificeres efter fast track-ordningen, skal have mindst 20 fuldtids- og fastansatte medarbejdere i Danmark. Dette krav vil betyde at en række virksomheder med behov for fleksibel adgang til højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft udelukkes fra ordningen. Det vil være et problem, eksempelvis for udenlandske virksomheder, som etablerer afdeling i Danmark, ofte med relativt få ansatte i opstarten. Samtidig er det især de mindre virksomheder, der har behov for en smidigere og enklere vej, når de rekrutterer udenlandsk arbejdskraft, da de typisk ikke har ressourcer til at anvende relocationbureauer. Vi anbefaler derfor at kravet ændres til 10 ansatte som ved den eksisterende koncernordning.

3.1.2 Meddelelse af opholdstilladelse efter fast track-ordningen (s. 20)	<p>Det er en forudsætning for, at udlændingen kan påbegynde sin ansættelse, at udlændingen har fået en foreløbig tilladelse fra styrelsen via personligt fremmøde i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i København.</p> <p>Dette krav er en stor ulempe for virksomheder beliggende udenfor Hovedstads-regionen. For en række syddanske virksomheder vil det betyde, at de skal afsætte en arbejdsdag for såvel medarbejder som ledsager med deraf affødte omkostninger. Kravet gør, at virksomhederne i praksis ikke vil opleve nogen fordel ved at anvende fast track-ordningen, og de vil stå i en dårligere konkurrencesituation i forhold til rekruttering af internationale medarbejdere. Allerede nu oplever vi i Syddanmark problemer med at være nødt til at sende EU-borgere fra eksempelvis Esbjerg til International Citizen Service i Odense for at anvende det nuværende ICS-center.</p> <p>Vi foreslår derfor, at der indføres hjemmel i lovgivningen til at den kontrol STAR skal foretage under det personlige fremmøde kan gennemføres lokalt.</p>
3.3.2.1.1 Fleksible muligheder for at forske i Danmark (s.28)	<p>Vores medlemmer finder det endvidere særdeles positivt, at der bliver lettere og enklere adgang for forskere idet kravet om fuldtidsbeskæftigelse afskaffes og forskere undtages fra reglerne om bortfald.</p>
3.8.2.1 Forslag om måletretning af opholdstilladelser med henblik på øvrigt lønarbejde (s. 43)	<p>Montører, instruktører, konsulenter og specialister vil fremadrettet ikke kunne tildeles opholdstilladelse gennem ordningen for 'øvrigt lønarbejde'.</p> <p>For de syddanske offshore-virksomheder er det altafgørende, at de nemt kan få udenlandske specialister og projektledere til Danmark på tidsbegrænsede opgaver. Er det ikke muligt kan det have den konsekvens, at nogle virksomheder vil være tvunget til at flytte afdelinger til udlandet, for at kunne byde ind fx på store Rig-projekter til flere millioner.</p> <p>Understøtter forslaget adgangen for udenlandske specialister til offshore-sektoren i Danmark ser vores medlemmer positivt på ændringerne.</p>

Vi håber at I vil tage ovenstående kommentarer med i det fremtidige arbejde med lovforslaget.

Med venlig hilsen
Merete Woltmann



Direktør

work-live-stay southern denmark



Høringsvar angående udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

24. oktober 2014

Danske Erhvervsakademier takker for muligheden for at kommentere ovennævnte lovforslag og har følgende bemærkninger:

Danske Erhvervsakademier

De danske erhvervsakademier har en række aktiviteter på det internationale område, der omfatter både studenterudveksling, medarbejderudveksling og i stigende grad forsknings- og udviklingsaktiviteter i samarbejde med udenlandske vidensinstitutioner. Erhvervsakademierne er en del af den videregående uddannelsessektor og har de samme krav og forpligtigelser som de øvrige delsektorer, herunder krav og forventninger til øget internationalisering. Med loven om erhvervsakademier fra december 2013 har erhvervsakademierne også en forpligtigelse til at udføre forsknings- og udviklingsarbejde.

Danske Erhvervsakademier
Landemærket 5
1119 København K
www.dkea.dk

Sagsbehandler
Jo Kjærsgaard
Konsulent
Telefon: 51859560
E-post: jkpe@dkea.dk

Med Regeringens Internationaliseringsstrategi del 1 og del 2 er der i vid udstrækning lagt op til et øget fokus på alle videregående institutioners internationaliseringsindsats dels de studerendes mobilitet, dels på uddannelses- og institutionsniveau. Danske Erhvervsakademier mener dog, at en række af de nuværende regler ikke i tilstrækkelig grad tilgodeser erhvervsakademierne.

Forskerområdet

Reglerne om den indgående mobilitet af medarbejdere udefra (dels fra institutionspartnere, dels på projekt- og individniveau) med det formål at skabe internationale forsknings- og læringsmiljøer tilgodeser ikke erhvervsakademierne.

Erhvervsakademiernes internationale aktiviteter kan ikke dækkes under definitionen af forskning eller forsker. Erhvervsakademiernes indgående aktiviteter/mobilitet er i langt højere grad organiseret i forhold til undervisning og læring. En af måderne som erhvervsakademierne bl.a. kan øge uddannelsernes internationale udsyn samt skabe

internationale læringsmiljøer er gennem bilateral udveksling af medarbejdere med partnerinstitutioner. Dertil kommer samarbejde om forsknings- og udviklingsprojekter.

I dag har erhvervsakademierne begrænset mulighed for at invitere partnere igennem ordningen for kort ophold (dvs. ophold op til 3 måneder og på et almindeligt turistvisum). Dog kan vi fremadrettet se, at denne ordning ikke fuldt ud tilgodeser erhvervsakademiernes behov, idet:

- planlægningshorisonten er typisk semestre
- manglende arbejdstilladelse virker hindrende for udenlandske samarbejdspartneres engagement
- effekten på korte ophold er typisk mindre end ved lidt længere ophold – fra en kortvarig gæst til en integreret del af en hverdag.

Danske Erhvervsakademier foreslår derfor:

- at forskerbegrebet blev defineret bredere, så erhvervsakademierne i langt højere grad end i dag vil kunne benytte denne eksisterende ordning.
- at den nuværende ordning, der dækker forskere, videnskabsmænd og foredragsholdere på korte ophold, bliver udvidet, så tidsbegrænset opholds- og arbejdstilladelse til længerevarende ophold bliver muligt (hvis en konkret invitation foreligger)
- mulighed for, at bilateral udveksling kan være uden aflønning (f.eks. hvis hver partner har aftalt at respektive medarbejdere aflønnes fra hjem-institutionen). I dag er der så vidt vi har forstået et krav om aflønning fra den danske institution.

Fastholdelse af højt kvalificerede studerende

Danske Erhvervsakademier er enige i, at kandidater, der uddanner sig i Danmark, udgør en attraktiv arbejdskraftressource for danske virksomheder. Der er tale om veluddannede og veletablerede udlændinge, der har uddannet sig i Danmark i flere år, og som derfor kender det danske samfund godt.

Danske Erhvervsakademier finder dog, at der sker en uhensigtsmæssig favorisering af ph.d.-studerende. Vi mener, at både dimittender med en erhvervsakademiuddannelse og en professionsbacheloruddannelse i lige så høj grad udgør en væsentligt arbejdskraftressource for danske virksomheder og er lige så veletablerede som øvrige kandidater og derfor skal tilbydes de samme muligheder.

Danske Erhvervsakademier foreslår derfor, at green card-ordningen og etableringskortordningen kommer til at omfatte alle dimittender fra videregående uddannelsesinstitutioner.

I er velkomne til at kontakte Danske Erhvervsakademier, såfremt I ønsker ovenstående uddybet.

Venlig hilsen

Niels Egelund
Formand for rektorkollegiet



Beskæftigelsesministeriet
Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering
Njalsgade 72 A
2300 København S

Vedr. Høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

Departementet for Familie og Justitsvæsen har modtaget Beskæftigelsesministeriets anmodning om Grønlands Selvstyres udtalelse vedrørende udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

Den 1. oktober 2014 blev der udskrevet valg i Grønland, og departementet er derfor blevet til et forretningsministerium. Det er således ikke muligt at fremkomme med en udtalelse i denne sag før et nyt Naalakkersuisut er sammensat.

22. oktober 2014
Sagsnr. 2014-105327
Dok. Nr. 1737489

Postboks 260
3900 Nuuk
Tlf. (+299) 34 50 00
Fax (+299) 34 66 66
E-mail: ian@nanoq.gl
www.naalakkersuisut.gl

Inussiarnersumik inuulluaqqusillunga
Med venlig hilsen

Morten Louis Øberg
Toqq/direkte 346608
molo@nanoq.gl

Til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering/Beskæftigelsesministeriet

Danmarks Rederiforening bekræfter modtagelsen af vedhæftede lovforslag sendt i høring.

Danmarks Rederiforening er positiv over for initiativet til at skabe en lettere og hurtigt rekruttering af international arbejdskraft. Danmarks Rederiforening finder det væsentligt, at de muligheder for midlertidigt at få medarbejdere fra udenlandske datterselskaber/enheder til det danske moderselskab, som i dag eksisterer under koncernordningen, videreføres.

Danmarks Rederiforening opfatter lovforslaget således, at såfremt virksomheden er certificeret, vil medarbejdere kunne indstationeres under fast-track ordningen, såfremt en af betingelserne i lovforslagets punkt 10, § 9a, stk. 2 nr. 6 (der bliver nr. 13), er opfyldt. Det vil således f.eks. være tilstrækkeligt, at udlændingens ophold i Danmark ikke overstiger 3 måneder fra udlændingens indrejse i landet. Samtidig må lovforslaget forstås således, at der ikke længere er knyttet samme begrænsninger til beskæftigelsen i den danske virksomhed, som i dag findes under koncernordningen, hvor udlændingen alene kan indstationeres med henblik på varetagelse af bestemte arbejdsopgaver, såsom produktudvikling, etablering af ny teknologi, forskning og ledelse. Denne opblødning hilses velkommen, forudsat at der med lovforslaget gives virksomhederne disse udvidede muligheder i forbindelse med indstationering af ansatte i udenlandske datterselskaber/enheder. Derudover er det væsentligt, at lovforslagets bestemmelser understøttes af smidighed og effektivitet i sagsbehandlingen.

I bemærkningerne til lovforslaget er der s. 67 vedrørende lovforslagets § 9a, stk. 2 nr. 8 anført, at "bestemmelsen vil som i dag f.eks. omfatte en udlænding, der er ansat på et rørlægningskib, et skib der arbejder med vindmøller el. lign.". Danmarks Rederiforening går ud fra at "el. lign." også omfatter backhoes og sandsugere, som i denne sammenhæng er sammenlignelige med de nævnte skibstyper.

Det er uklart om der også skal søges om arbejdstilladelse i tillæg til opholdstilladelsen, men Danmarks Rederiforening går ud fra, at der i opholdstilladelsen er indeholdt en arbejdstilladelse, og at der ikke særskilt skal søges om arbejdstilladelse i tillæg til opholdstilladelsen.

I forhold til overgangsreglerne er det væsentligt, at de virksomheder, der allerede har en koncerntilladelse og medarbejdere indstationeret på en koncernopholdstilladelse ikke ender i en situation, hvor den pågældende medarbejder ikke længere har gyldig opholdstilladelse. Der bør således anlægges en smidig administration af overgangsreglerne for at undgå uhensigtsmæssigheder for virksomhederne og indstationerede medarbejdere i den forbindelse.

Danmarks Rederiforening ønsker en dialog med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering for nærmere afklaring af samspillet mellem de forskellige regler i udlændingeloven med henblik på endelig stillingtagen til lovforslagets bestemmelser og rækkevidde.

Med venlig hilsen / Kind regards

Stinne Taiger Ivø

Kontorchef/Head of Division, Lawyer, PhD

Danmarks Rederiforening / Danish Shipowners' Association

Amaliegade 33

DK-1256 Copenhagen K

Tel.: +45 33 11 40 88 / Direct: +45 33 48 92 85

Mobile: +45 51 50 15 85

E-mail: sti@shipowners.dk

www.shipowners.dk

Fra: Anette Spangholm **På vegne af** Danmarks Rederiforening

Sendt: 23. september 2014 08:58

Til: Stinne Taiger Ivø

Emne: VS: Høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, integrationsloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)