

Beslutningsforslag nr. B 140. Fremsat den 5. april 2000 af Susanne Clemensen (CD), Sonja Albrink (CD), Yvonne Herløv Andersen (CD), Peter Duetoft (CD), Annie Lunde Hansen (CD), Mimi Jakobsen (CD), Ebbe Kalnæs (CD) og Arne Melchior (CD)

## Forslag til folketingsbeslutning

### om indførelse af et greencard i Danmark for at forbedre danske virksomheders muligheder for at ansætte udenlandsk arbejdskraft

Folketinget opfordrer regeringen til at indføre et såkaldt greencard i Danmark for at forbedre danske virksomheders adgang til kvalificeret udenlandsk arbejdskraft.

Formålet med indførelsen af et greencard i Danmark er, at der skal være enklere regler for ansættelse af højt uddannet arbejdskraft fra lande uden for EU og EØS.

Greencard-ordningen skal indføres efter følgende retningslinjer:

Krav for udstedelse af opholdstilladelse:  
– Lønnen og ansættelsesvilkårene må ikke være konkurrenceforvridende.

– Medarbejderen skal kunne forsørge sig selv og sin familie.

– Ophører arbejdsforholdet, ophører opholds- og arbejdstilladelsen.

Forbedringer af ansøgerens vilkår:

– Arbejdsmarkedsråd og fagforeninger skal ikke høres.

– Sagsbehandlingstiden må ikke overstige 30 dage.

– Opholdstilladelser skal kunne gives for tre år ad gangen.

## *Bemærkninger til forslaget*

Både Det Danske Handelskammer og Dansk Industri har advaret om, at Danmark er ved at sakke bagud inden for IT-teknologien, fordi der er mangel på uddannet arbejdskraft.

Arbejdsmarkedsstyrelsen vurderer i Arbejdsmarkedsredegørelsen for 4. kvartal 1999, at Danmark vil mangle 42.500 IT-folk år 2003. Men det er ikke kun IT-folk, der er mangel på.

Kvalificeret arbejdskraft er blevet en stor mangelvare i danske virksomheder, og situationen bliver forværret i takt med, at årgangene bliver mindre.

FN vurderer, at EU-landene tilsammen behøver en indvandring på 14 mio. mennesker i de kommende år for blot at bibeholde velfærdsniveauet, fordi der ikke bliver født tilstrækkelig mange nye borgere i EU. Men reglerne for at ansætte medarbejdere i Danmark fra lande uden for EU og EØS er for stive og restriktive og bør ændres.

CD foreslår en greencard-ordning i stil med den, Det Danske Handelskammer tidligere er fremkommet med, så udenlandsk arbejdskraft kan få opholdstilladelse, hvis blot nogle enkle regler er opfyldt, men at opholdstilladelsen bortfalder, så snart medarbejderen ikke har et job længere.

### *Model for greencard-ordning i Danmark*

Der bør indføres en greencard-ordning for udenlandsk arbejdskraft målrettet mod højtuddannede eller ledende medarbejdere. Formålet er at forenkle den nuværende procedure for godkendelse af arbejds- og opholdstilladelse og på den måde øge danske virksomheders muligheder for at ansætte højt kvalificerede udenlandske medarbejdere.

Anmodning om arbejds- og opholdstilladelse bør imødekommes, hvis følgende betingelser er opfyldt:

#### 1. Krav for udstedelse af et greencard:

- Lønnen og ansættelsesvilkårene må ikke være konkurrenceforvridende.
- Medarbejderen skal kunne forsørge sig selv og sin familie.

- Ophører arbejdsforholdet, ophører opholds- og arbejdstilladelsen.

Desuden skal myndighedernes sagsbehandling forenkles, og det skal gøres lettere at få arbejds- og opholdstilladelse.

#### 2. Forbedringer af ansøgerens vilkår:

- Arbejdsmarkedsråd og fagforeninger skal ikke høres.
- Sagsbehandlingstiden må ikke overstige 30 dage.
- Opholdstilladelser skal kunne gives for tre år ad gangen.

#### *Ad 1*

Der skal udstedes et greencard til ansøgeren, hvis de tre krav er opfyldt. På den måde er virksomhederne på forhånd klar over, om det er realistisk for en kommende medarbejder at få opholds- og arbejdstilladelse. Det vil desuden være muligt for et eksternt bureau at formidle udenlandsk arbejdskraft, hvis reglerne er enkle og klare.

Greencard-ordningen skal bruges til at tiltrække højt kvalificerede medarbejdere fra lande uden for EU og EØS, men ordningen må ikke misbruges til at bruge importeret arbejdskraft til at gå uden om de danske overenskomster. Derfor skal den aftalte løn ikke afvige betydeligt fra den løn, en dansk medarbejder ville oppebære i en tilsvarende stilling.

Indførelsen af et greencard handler om at give virksomhederne bedre mulighed for at ansætte udenlandsk arbejdskraft, uden at det skal koste samfundet penge. Derfor er det et krav for udstedelse af et greencard, at medarbejderen kan forsørge sig selv og sin familie, så længe opholdstilladelsen gælder.

Greencard-ordningen kan ikke bruges til at opnå opholdstilladelse af humanitære eller andre årsager. Derfor ophører opholdstilladelsen, når der ikke er et job længere. Dette krav skal medarbejderen naturligvis være klar over fra begyndelsen af ansættelsen. Medarbejderen kan beholde sit greencard, så længe der er et arbejdsforhold i landet, og et greencard er derfor ikke afhængigt af en bestemt arbejdsgiver, men

afhængigt af, at den pågældende person har en ansættelseskontrakt med en arbejdsgiver i Danmark.

#### Ad 2

De eksisterende regler er forbundet med en bureaukratisk fremgangsmåde, som forsinker processen for de virksomheder, som her og nu har et behov. Det er krævende for virksomheden at finde frem til den rette medarbejder i udlandet, og kan virksomheden ikke med en vis sikkerhed stille en opholds- og arbejdstilladelse i udsigt, bliver det svært for virksomheden at tiltrække den kommende medarbejder.

Hvor opholdstilladelser i dag skal godkendes af lokale arbejdsmarkedsråd eller relevante fagforeninger, skal et greencard kunne udstedes, når blot de tre ovenstående krav er opfyldt. Der skal altså ikke tages hensyn til, om fagforeningerne vurderer, at det er muligt at ansætte en dansk statsborger i stedet. Det krav er nemlig alt for upræcist og gør det usikkert at bedømme, om det er realistisk at ansøge myndighederne om ansættelse af en udenlandsk medarbejder. Og når en virksomhed vælger at ansætte en udenlandsk medarbejder, er der så mange barrierer, virksomheden skal igennem, at virksomheden ikke havde gjort det, hvis man kunne få en dansk medarbejder med samme kvalifikationer.

Sagsbehandlingstiden for ansøgninger om opholdstilladelse bør have højeste prioritet og være ganske kort. I dag tager en sag omkring 2 måneder, men der er også erfaringer for, at en sag kan tage 4 måneder, og mange forskellige instanser bliver indblandet i processen. Ansøgningen om opholdstilladelse, som virksomheden sender til ambassaden, videresendes til Udlændingestyrelsen, der så sender sagen til høring i blandt andet relevante fagforeninger. Hvis reglerne bliver forenklet som foreslået, vil færre instanser blive involveret, og med bedre arbejdsgange og enklere krav bør det være muligt, at der kan udstedes en garanti for, at sagsbehandlingen højst tager 30 dage.

I dag skal opholdstilladelser til specialister revurderes hvert år. For at forenkle reglerne og processen samt finde tid til at behandle nye ansøgere hurtigere bør revurdering kun ske hvert tredje år. Opholdstilladelsen skal således gives for tre år ad gangen. Virksomhederne skal have pligt til at rapportere til myndighederne, hvis ansættelsesforholdet ændres eller ophører. Hvert tredje år skal arbejds- og opholdstilladelsen kunne forlænges, hvis der fortsat er et arbejdsforhold.

#### De nuværende regler

Nedenfor beskrives alene reglerne for tredjelandsstatsborgere, idet det formodes, at borgere fra EU- og EØS-landene opnår arbejdstilladelse uden de store problemer.

Danmark har siden 1973 generelt haft indvandringsstop. Opholds- og arbejdstilladelse gives alene til udlændinge, der besidder *særlige kvalifikationer*, og hvis *væsentlige hensyn* til beskæftigelse eller dansk erhvervsliv taler for at imødekomme ansøgningen.

Reglerne for opholds- og arbejdstilladelse for højtuddannede medarbejdere følger af udlændingeloven samt cirkulære nr. 64 af 17. marts 1998 om de regionale arbejdsmarkedsråds behandling af ansøgninger om arbejdstilladelse for udenlandske arbejdstagere, der ikke er statsborgere i et EF-land.

Opholds- og arbejdstilladelse som specialist m.v. gives højst for et år ad gangen. Tilladelsen kan forlænges, såfremt betingelserne fortsat er opfyldt. Ansøgeren må kun arbejde på det sted, der er anført i tilladelsen. IT-brancheforeningen har oplyst, at medarbejdere ofte først får besked en måned før, opholds- og arbejdstilladelsen ophører.

Ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse skal indgives til en dansk ambassade eller et dansk konsulat i ansøgerens hjemland. Ansøgningen kan undtagelsesvis indgives her i landet.

Ansøgningen skal være vedlagt en ansættelseskontrakt, der skal indeholde stillingsbetegnelse og vilkår for ansættelsesforholdet, dvs. oplysninger om løn, arbejdstid og arbejdets indhold.

Ansøgningen sendes fra ambassaden til Udlændingestyrelsen. I forbindelse med sagsbehandlingen foretager Udlændingestyrelsen en høring af arbejdsmarkedsrådene, hvis ansøgningen vedrører det »almindelige arbejdsmarked«, men vedrører ansøgningen *ikke* det almindelige arbejdsmarked, hører Udlændingestyrelsen ofte vedkommende fagforening, f.eks. PROSA eller ingeniørernes fagforening (IT-folk og ingeniører).

Uden for det almindelige arbejdsmarked falder blandt andet:

- Overordnede funktionærer, dvs. direktører og ledende teknisk/administrativt personale.
- Professorer, sproglærere og videnskabelige medarbejdere ved universiteter og højere læreanstalter.

Den vejledende sagsbehandlingstid er 2 måneder.

Ved henvendelse til fagforeningerne og arbejdsmarkedsrådene anvender Udlændingestyrelsen ofte en standardformulering, der lyder som følger (citater):

- Er der generelt set tilgængelig arbejdskraft, som på kvalificeret vis vil kunne varetage arbejdet?

- Er arbejdet af en sådan særlig karakter, at opholds- og arbejdstilladelse kan anbefales?
- Er de væsentligste løn- og ansættelsesforhold efter danske forhold sædvanlige?

Opholds- og arbejdstilladelse gives alene til udlændinge, der besidder *særlige kvalifikationer*, og hvis *væsentlige hensyn* til beskæftigelse eller dansk erhvervsliv taler for at imødekomme ansøgningen. Den pågældende må ikke ansættes på konkurrenceforvridende vilkår.

Udlændingestyrelsen foretager en konkret og individuel vurdering i hver enkelt sag. Udlændingestyrelsen imødekommer som udgangspunkt ansøgninger fra IT-folk om opholds- og arbejdstilladelse.

Ovenstående hensyn og procedure har intet med virksomhedernes behov at gøre, men tager alene arbejdsmarkedspolitiske hensyn.

#### *Social sikring*

Personer, som får en opholds- og arbejdstilladelse, vil efter 6 uger i kraft af bopælsreglerne, jf. sygesikringsloven, blive omfattet af det sociale sikringssystem i Danmark. Udenlandske medarbejdere har således ret til lægehjælp, hospitalsindlæggelse m.v., uden at vedkommende skal betale herfor. Medarbejderen betaler indirekte via arbejdsgiverens indeholdelse af sociale bidrag samt skat.

### *Skriftlig fremsættelse*

**Susanne Clemensen (CD):**

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

*Forslag til folketingsbeslutning om indførelse af et greencard i Danmark for at forbedre danske virksomheders muligheder for at ansætte udenlandsk arbejdskraft.*

(Beslutningsforslag nr. B 140).

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.