

Udskriftsdato: 7. januar 2026

2017/1 LSF 189 (Gældende)

Forslag til Lov om ændring af udlændingeloven (Justering af kravene i beløbsordningen)

Ministerium: Folketinget

Forslag

til

Lov om ændring af udlændingeloven

(Justering af kravene i beløbsordningen)

§ 1

I udlændingeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1117 af 2. oktober 2017, som ændret senest ved lov nr. 124 af 26. februar 2018, foretages følgende ændringer:

1. § 9 a, stk. 2, nr. 2, affattes således:

- »2) der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse, som indebærer en årlig aflønning på mindst 400.000 kr., der udbetales til en dansk bankkonto, idet aflønningen dog tillige som minimum skal svare til den gennemsnitlige aflønning ved ansættelse inden for
- a) ledelsesarbejde,
 - b) arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område, eller
 - c) arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau.«

2. I § 9 a indsættes som *stk. 23*:

»*Stk. 23.* Opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 2, skal betinges af, at den ansættende virksomhed dokumenterer, at der ikke er tilgængelig arbejdskraft med opholdstilladelse i Danmark, som på kvalificeret vis vil kunne varetage det pågældende arbejde.«

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2018.

Stk. 2. Loven finder ikke anvendelse for udlændinge, der inden den 1. juli 2018 har indgivet ansøgning om opholdstilladelse. For disse udlændinge finder de hidtil gældende regler anvendelse.

Stk. 3. Loven finder ikke anvendelse på forlængelse af gældende opholdstilladelser efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 2 og nr. 12, litra a. Opholdstilladelser efter § 9 a, stk. 2, nr. 2 og nr. 12, litra a, kan forlænges efter de regler, der var gældende ved udstedelsen af den oprindelige opholdstilladelse.

§ 3

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, men kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for Færøerne og Grønland med de ændringer, som de færøske og grønlandske forhold tilsiger.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

Dette lovforslag har til formål at ændre beløbsordningen i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 2, med henblik på at sikre, at udenlandsk arbejdskraft, som kommer til Danmark ved hjælp af beløbsordningen, ikke påvirker danske lønninger. Desuden skal lovforslaget sikre, at den udenlandske arbejdskraft, som kommer til Danmark, reelt er arbejdskraft, som der er brug for i Danmark.

Lovforslaget indeholder for det første et forslag om at ændre lønkravet i beløbsordningen for udlændinge, som ansættes inden for ledelsesarbejde, arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område, eller arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau. Lønkravet foreslås ændret for disse grupper, således at lønnen skal udgøre mindst 400.000 kr. som i dag og derudover opfylde et nyt krav om, at lønnen som minimum skal svare til den gennemsnitlige aflønning inden for den pågældende faggruppe. For øvrige faggrupper bevares det nuværende mindstekrav til årlig aflønning.

Lovforslaget indeholder for det andet et forslag om, at en virksomhed, som ansætter en udlænding med opholdstilladelse efter beløbsordningen, skal dokumentere, at det ikke har været muligt at finde kvalificeret arbejdskraft til en stilling blandt personer, som allerede har lov til at opholde sig i Danmark. Virksomheden skal således dokumentere, at der er søgt efter den pågældende arbejdskraft gennem jobopslag i Danmark.

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Ændring af beløbet for højt kvalificerede m.v.

2.1.1. Gældende ret

Efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 2, kan en udlænding få opholdstilladelse i Danmark, hvis udlændingen har indgået en aftale eller fået tilbud om ansættelse inden for et fagområde, hvor ansættelsen indebærer en årlig aflønning på mindst 400.000 kr., som udbetales til en dansk bankkonto. Mindestebeløbet på 400.000 kr. reguleres årligt med satsreguleringsprocenten og en tilpasningsprocent, så reguleringen i alt svarer til lønudvikling i samfundet, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 22. Mindestebeløbet er således 417.793,60 kr. pr. januar 2018.

Udlændinge med opholdstilladelse efter beløbsordningen skal være ansat på løn- og ansættelsesvilkår, som er i overensstemmelse med danske forhold. Hvis der er tvivl om, hvorvidt løn- og ansættelsesvilkårene er sædvanlige, kan Styrelsen for International Rekruttering og Integration høre de regionale arbejdsmarkedsråd herom, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 8. Det lægges normalt til grund, at der er tale om sædvanlig løn- og ansættelsesvilkår, hvis arbejdsgiveren er omfattet af en kollektiv overenskomst om løn- og ansættelsesforhold med en dansk lønmodtagerorganisation enten gennem medlemskab af en arbejdsgiverforening eller ved at have tiltrådt en gældende overenskomst.

Mindestebeløbet, som kræves ved opholdstilladelser efter beløbsordningen, skal udbetales i likvide midler. Det vil sige, at der ved opgørelsen af den årlige aflønning udelukkende kan indgå kontantløn, som udbetales i form af lønkroner. I den årlige aflønning kan derfor ikke medregnes værdien af f.eks. kost, logi, diæter, fri bil, fri telefoni, internet, naturalier, abonnementer eller andre ydelser, som tilbydes den ansatte af arbejdsgiveren. Indbetalinger til arbejdsmarkedspensioner medregnes ved opgørelse af den

årlige aflønning, herunder både den del af pensionsbidraget, der betales af arbejdsgiveren, og den del, der betales af lønmodtageren. Feriepenge, der bliver optjent i et ferieår med udbetaling i det følgende år, indgår ikke i den årlige aflønning.

Mindstebeløbet skal udbetales til en dansk bankkonto i en bank, der driver lovlig bankvirksomhed i Danmark. Løn til og med beløbsgrænsen kan således hverken udbetales kontant eller i udlændingens hjemland. Dette krav gælder ikke for andelen af en udlændings løn, som overstiger mindstebeløbet. Andelen af en løn, som overstiger mindstebeløbet i beløbsordningen, vil således kunne udbetales på anden vis end angivet i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 2. Arbejdsgivere kan også give personalegoder i tillæg til mindstebeløbet, eksempelvis kost, logi m.v., men dette indgår ikke i opgørelsen af mindstebeløbet.

2.1.2. Forslagsstillernes overvejelser

Mindstebeløbet i beløbsordningen blev forhøjet fra 375.000 kr. til 400.000 kr. ved lov nr. 661 af 8. juni 2016 om ændring af udlændingeloven (Beløbsordningen). Kravene til aflønning efter beløbsordningen blev desuden skærpet ved lov nr. 701 af 8. juni 2017 om ændring af udlændingeloven (Præcisering af kravene til aflønning efter beløbsordningen). Ændringerne havde til formål at beskytte mod løndumping på det danske arbejdsmarked ved at ansætte billig udenlandsk arbejdskraft gennem beløbsordningen.

Forslagsstillerne finder det tilfredsstillende, at der i Folketinget har været flertal for at skærpe kravene til opholdstilladelse efter beløbsordningen. Den nuværende ordning stiller imidlertid et ensartet beløbskrav til alle faggrupper, hvilket gør, at det er væsentligt lettere for højtlønnede faggrupper at opfylde mindstebeløbet. Forslagsstillerne finder derfor, at beløbsordningen bør ændres, således at der til højtlønnede faggrupper stilles krav om, at den årlige aflønning som minimum skal svare til den gennemsnitlige løn inden for den pågældende faggruppe. Således sikres det, at løndannelsen for disse grupper ikke påvirkes i nedadgående retning. For øvrige faggrupper bevares det nuværende system, hvor der kræves en årlig aflønning på mindst 400.000 kr., som reguleres årligt.

2.1.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at mindstekravet i beløbsordningen ændres for udlændinge, som ansættes inden for ledelsesarbejde, arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område, eller arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau. Lønkravet foreslås ændret for disse grupper, således at lønnen skal udgøre mindst 400.000 kr. og derudover som minimum skal svare til den gennemsnitlige aflønning inden for den pågældende faggruppe.

Beløbsordningen vil således indeholde forskellige mindstekrav til udlændinge fra højtlønnede faggrupper og udlændinge fra øvrige faggrupper. For højtlønnede faggrupper vil mindstekravet være den gennemsnitlige løn inden for den pågældende faggruppe. For øvrige faggrupper bevares den nuværende mindsteløn på 400.000 kr., som reguleres årligt, og som pr. januar 2018 udgør 417.793,60 kr. Mindstekravet for højtlønnede faggrupper vil derudover altid som minimum svare til mindstekravet for øvrige faggrupper på 400.000 kr., som løbende reguleres i henhold til udlændingelovens § 9, stk. 22.

Opdelingen i de to grupper sker på baggrund af DISCO, som er den officielle danske version af den internationale fagklassifikation International Standard Classification of Occupations (ISCO) udarbejdet af International Labour Organisation (ILO). Den gældende version af den danske fagklassifikation er DISCO-08, der er en sekscifret klassifikation opbygget som en hierarkisk struktur med fem niveauer. I DISCO-08 er det danske arbejdsmarked opdelt i 563 faggrupper med en række nært beslægtede arbejdsfunktioner. Det første niveau af faggrupper inden for DISCO-08 er følgende:

- 1) Ledelsesarbejde.
- 2) Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område
- 3) Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau.
- 4) Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde.
- 5) Service- og salgsarbejde.
- 6) Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri eksklusive medhjælp
- 7) Håndværkspræget arbejde.
- 8) Operatør- og monteringsarbejde og transportarbejde.
- 9) Andet manuelt arbejde.

Det foreslås, at der indføres et nyt mindstebeløb for de første tre hovedgrupper i DISCO-08, dvs. ledelsesarbejde, arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område, og arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau. For disse tre faggrupper skal ophold efter beløbsordningen således betinges af, at udlændingen har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse, som indebærer en årlig aflønning, der som minimum svarer til den gennemsnitlige aflønning inden for den pågældende faggruppe, jf. forslaget til det nye § 9 a, stk. 2, nr. 2, litra a. Mindstelønnen for disse faggrupper skal desuden som minimum svare til mindstelønnen på 400.000 kr., som gælder for øvrige faggrupper, og løbende reguleres.

Gennemsnitslønnen skal udregnes i forhold til det mest detaljerede niveau under DISCO-08, dvs. den sekscifrede faggruppe, som ansøgeren tilhører og udfører arbejde inden for. Den gennemsnitlige løn inden for hver arbejdsfunktionsgruppe findes i Danmarks Statistiks LONS20-tabel, som er tilgængelig på Danmarks Statistiks hjemmeside (www.dst.dk). Da LONS20-tabellen ikke indeholder de nyeste gennemsnitslønnings, bør gennemsnitslønnen udregnes ved hjælp af de nyeste tilgængelige tal, som opregnes med en årlig satsreguleringsprocent og en tilpasningsprocent for at give et retvisende billede af de nuværende lønniveau. F.eks. udregnes en gennemsnitsløn for 2018 ved hjælp af data fra 2016, som opregnes med en årlig satsreguleringsprocent og en tilpasningsprocent. Det er udelukkende kontantlønnen, som udbetales i lønkroner, som udgør beløbskravet. Kontantlønnen kan for de pågældende faggrupper udregnes som basisfortjenesten indeholdende ferie- og søgnehellighedsbetalinger, særlig feriegodtgørelse, grund-, kvalifikations- og funktionsløn m.v. inklusive bruttotræk samt pensionsbidraget, således at genetillæg, personalegoder og uregelmæssige betalinger ikke indgår i den angivne gennemsnitsløn.

Da LONS20-tabellen på Danmarks Statistiks hjemmeside kun er tilgængelig på firecifret niveau, vil en udregning af gennemsnitslønnen i overensstemmelse med dette lovforslag kræve, at der årligt købes særudtræk hos Danmarks Statistik for at få adgang til de sekscifrede grupper. Det forudsættes, at den gældende gennemsnitsløn for de enkelte faggrupper fastlægges af Styrelsen for International Rekruttering og Integration en gang årligt, på samme tidspunkt som mindstebeløbet på 400.000 kr. reguleres i henhold til udlændingelovens § 9 a, stk. 22. Det forudsættes endvidere, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration oplyser ansøgere og virksomheder om det gældende lønkrav for de enkelte faggrupper.

For DISCO-08 hovedgrupperne 4-9 fastholdes beløbsordningens nuværende krav om en årsløn på mindst 400.000 kr., som løbende reguleres og pr. januar 2018 er 417.793,60 kr. Det omfatter således almindeligt kontor- og kundeservicearbejde, service- og salgsarbejde, arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri eksklusive medhjælp, håndværkspræget arbejde, operatør- og monteringsarbejde, transportarbejde og andet manuelt arbejde. For disse grupper ændres der ikke i kravene til opholdstilladelse efter beløbsordningen, jf. forslaget til det nye § 9 a, stk. 2, nr. 2, litra b. Mindstebeløbet for disse faggrupper følger således det nuværende niveau, som fortsat reguleres årligt med en satsregulerings- og tilpasningsprocent.

Der kan læses yderligere om DISCO-08 på Danmarks Statistiks hjemmeside.

For alle faggrupper, som gives opholdstilladelse efter beløbsordningen, vil de øvrige krav til opgørelse af mindstebeløbet, udbetaling af løn osv. fortsat gælde.

2.2. Dokumenteret søgning efter herboende arbejdskraft

2.2.1. Gældende ret

Udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 2, indeholder ikke noget krav om, at udlændinge, som tildeles opholdstilladelse efter beløbsordningen, skal ansættes i arbejdsfunktioner, hvor der er mangel på kvalificeret arbejdskraft i Danmark. Det er således uden betydning, om der er herboende ledig arbejdskraft, som kan varetage det arbejde, som en udlænding ansættes til.

2.2.2. Forslagsstillernes overvejelser

Det er forslagsstillernes opfattelse, at beløbsordningen ligesom positivlisten i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 1, skal anvendes til at give opholdstilladelse til udenlandsk arbejdskraft, som reelt mangler i Danmark. Der bør således indføres et krav i beløbsordningen om, at en virksomhed, som ansætter en udlænding med opholdstilladelse efter beløbsordningen, dokumenterer, at det ikke har været muligt at ansætte en person i den pågældende stilling, som på kvalificeret vis vil kunne varetage det pågældende arbejde, og som har lov til at opholde sig i Danmark.

2.2.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås med lovforslaget, at der indføres et nyt krav i beløbsordningen, hvorved opholdstilladelse skal betinges af, at den ansættende virksomhed dokumenterer, at der ikke er tilgængelig arbejdskraft med opholdstilladelse i Danmark, som på kvalificeret vis vil kunne varetage det pågældende arbejde, jf. forslaget til et nyt § 9 a, stk. 23. Den ansættende virksomhed skal således dokumentere, at der forgæves er foretaget en reel søgning efter kvalificeret arbejdskraft, som kan varetage den konkrete stilling, som udlændingen, der søger om opholdstilladelse efter beløbsordningen, skal varetage.

En virksomhed kan for eksempel opfylde dokumentationskravet i den foreslåede § 9 a, stk. 23, ved at vise, at der har været søgt efter den pågældende arbejdskraft blandt personer med opholdstilladelse i Danmark, ved at udsende jobopslag på relevante hjemmesider såsom virksomhedens egen hjemmeside, det offentlige jobportal (Jobnet) og/eller gennem organisationer, som er medlemmer af det regionale arbejdsmarkedsråd. Hvis virksomheden på anden vis kan dokumentere, at der forgæves er foretaget en reel søgning efter kvalificeret arbejdskraft blandt personer med opholdstilladelse i Danmark, kan dette også opfylde kravet i det foreslåede § 9 a, stk. 23.

Ved vurderingen af, om der er foretaget en reel søgning efter kvalificeret arbejdskraft, skal der bl.a. ske en vurdering af, om jobprofilen har et realistisk indhold og realistiske forudsætninger, om et eller flere jobopslag har været offentligt tilgængelige, om der har været en passende ansøgningsfrist, og om stillingens løn- og ansættelsesvilkår svarer til lignende stillinger.

Hvis der har været kvalificerede kandidater til en stilling, som den ansættende virksomhed har undladt at ansætte, kan en udlænding ikke tildeles opholdstilladelse efter beløbsordningen med henblik på at varetage den pågældende stilling.

3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Forslaget om at ændre lønkravet for visse grupper i beløbsordningen, således at lønnen som minimum skal svare til den gennemsnitlige aflønning inden for den pågældende faggruppe, vurderes at medføre øgede udgifter og administration for staten i forbindelse med behandlingen af ansøgninger om opholdstilladelse efter beløbsordningen. Lovforslaget kan imidlertid også medføre positive økonomiske konsekvenser for det offentlige, hvis flere danskere får lettere ved at gå fra offentlig forsørgelse og til beskæftigelse på grund af lovforslagets krav om, at udenlandsk arbejdskraft kun må ansættes, såfremt arbejdskraften ikke er tilgængelig i Danmark.

Forslaget om at indføre krav om dokumentation for, at det ikke har været muligt at finde kvalificeret arbejdskraft til en konkret stilling, vurderes at medføre øgede udgifter og administration for staten i forbindelse med behandlingen af ansøgninger om opholdstilladelse efter beløbsordningen.

De øgede økonomiske udgifter og den øgede administration vurderes dog at kunne varetages under den eksisterende økonomiske ramme.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Forslaget om at ændre lønkravet for visse grupper i beløbsordningen, således at lønnen som minimum skal svare til den gennemsnitlige aflønning inden for den pågældende faggruppe, vurderes at kunne medføre øgede lønudgifter til virksomheder, som tidligere har ansat udlændinge omfattet af de nye regler til en løn under det gennemsnitlige lønniveau.

Forslaget om at indføre krav om dokumentation for, at det ikke har været muligt at finde kvalificeret arbejdskraft til en konkret stilling, vurderes at medføre en øget administrativ byrde for virksomheder, som ønsker at ansætte udlændinge med opholdstilladelse efter beløbsordningen.

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ikke administrative konsekvenser for borgerne.

6. Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

7. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget vurderes ikke at indeholde EU-retlige aspekter.

8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Lovforslaget har ikke været sendt i høring før fremsættelsen, men vil blive sendt i høring efterfølgende.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/min- dreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merud- gifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Lovforslaget kan medføre posi- tive økonomiske konsekvenser for det offentlige, hvis flere danske- re får lettere ved at gå fra of- fentlig forsørgelse og til beskæf- tigelse på grund af lovforslagets krav om, at udenlandsk arbejds- kraft kun må ansættes, såfremt arbejdskraften ikke er tilgænge- lig i Danmark.	Lovforslaget vurderes at medfø- re øgede udgifter til behandlin- gen af ansøgninger.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Lovforslaget vurderes at medfø- re øget administration i forbin- delse med behandlingen af an- søgninger.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Lovforslaget vurderes at medfø- re øgede lønudgifter til visse virksomheder, som ansætter ud- lændinge med ophold efter be- løbsordningen.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Lovforslaget vurderes at medfø- re en øget administrativ byrde for virksomheder, som ansætter udlændinge med ophold efter beløbsordningen.
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen.	Ingen.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter	
. Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	JA	NEJ X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Det foreslås, at mindstekravet i beløbsordningen ændres for udlændinge, som ansættes inden for ledel-
sesarbejde, arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område, eller arbejde,

der forudsætter viden på mellemniveau. Beløbsordningen vil således indeholde forskellige mindstekrav til udlændinge fra højtlønnede faggrupper og udlændinge fra øvrige faggrupper.

For højtlønnede faggrupper vil mindstekravet til årlig aflønning være mindst 400.000 kr. og som minimum den gennemsnitlige løn inden for den pågældende faggruppe. For øvrige faggrupper bevares den nuværende mindsteløn på 400.000 kr. Mindstelønnen på 400.000 kr. gælder således for alle faggrupper og reguleres årligt, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 22. Pr. januar 2018 udgør beløbet 417.793,60 kr.

Opdelingen i de to grupper sker på baggrund af DISCO, som er den officielle danske version af den internationale fagklassifikation International Standard Classification of Occupations (ISCO) udarbejdet af International Labour Organisation (ILO). Den gældende version af den danske fagklassifikation er DISCO-08, der er en sekscifret klassifikation opbygget som en hierarkisk struktur med fem niveauer. I DISCO-08 er det danske arbejdsmarked opdelt i 563 faggrupper med en række nært beslægtede arbejdsfunktioner. Det første niveau af faggrupper inden for DISCO-08 er følgende:

- 1) Ledelsesarbejde.
- 2) Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område.
- 3) Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau.
- 4) Almindeligt kontor- og kundeservicearbejde.
- 5) Service- og salgsarbejde.
- 6) Arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri eksklusive medhjælp.
- 7) Håndværkspræget arbejde.
- 8) Operatør- og monteringsarbejde og transportarbejde.
- 9) Andet manuelt arbejde.

Det foreslås, at der indføres et nyt mindstebeløb for de første tre hovedgrupper i DISCO-08, dvs. ledelsesarbejde, arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område, og arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau. For disse tre faggrupper skal ophold efter beløbsordningen således betinges af, at udlændingen har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse, som indebærer en årlig aflønning, der udgør mindst 400.000 kr. og som minimum svarer til den gennemsnitlige aflønning inden for den pågældende faggruppe, jf. forslaget til det nye § 9 a, stk. 2, nr. 2, litra a. Gennemsnitslønnen skal udregnes i forhold til det mest detaljerede niveau under DISCO-08, dvs. den sekscifrede faggruppe, som ansøgeren tilhører og udfører arbejde inden for.

Den gennemsnitlige løn inden for hver arbejdsfunktionsgruppe findes i Danmarks Statistiks LONS20-tabel, som er tilgængelig på Danmarks Statistiks hjemmeside (www.dst.dk). Da LONS20-tabellen ikke indeholder de nyeste gennemsnitslønninger, bør gennemsnitslønnen udregnes ved hjælp af de nyeste tilgængelige tal, som opregnes med en årlig satsreguleringsprocent og en tilpasningsprocent for at give et retvisende billede af de nuværende lønniveau. F.eks. udregnes en gennemsnitsløn for 2018 ved hjælp af data fra 2016, som opregnes med en årlig satsreguleringsprocent og en tilpasningsprocent. Det er udelukkende kontantlønnen, som udbetales i lønkroner, som udgør beløbskravet. Kontantlønnen kan for de pågældende faggrupper udregnes som basisfortjenesten indeholdende ferie- og søgnehelligdagsbetalinger, særlig feriegodtgørelse, grund-, kvalifikations- og funktionsløn m.v. inklusive bruttotræk samt pensionsbidraget, således at genetillæg, personalegoder og uregelmæssige betalinger ikke indgår i den angivne gennemsnitsløn.

Da LONS20-tabellen på Danmarks Statistiks hjemmeside kun er tilgængelig på firecifret niveau, vil en udregning af gennemsnitslønnen i overensstemmelse med dette lovforslag kræve, at der årligt købes særudtræk hos Danmarks Statistik for at få adgang til de sekscifrede grupper. Det forudsættes, at den gældende gennemsnitsløn for de enkelte faggrupper fastlægges af Styrelsen for International Rekruttering og Integration en gang årligt, på samme tidspunkt som mindstebeløbet på 400.000 kr. reguleres i henhold

til udlændingelovens § 9 a, stk. 22. Det forudsættes endvidere, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration oplyser ansøgere og virksomheder om det gældende lønkrav for de enkelte faggrupper.

For DISCO-08 hovedgrupperne 4-9 fastholdes beløbsordningens nuværende krav om en årsløn på mindst 400.000 kr., som løbende reguleres og pr. januar 2018 er 417.793,60 kr. Det omfatter således almindeligt kontor- og kundeservicearbejde, service- og salgsarbejde, arbejde inden for landbrug, skovbrug og fiskeri eksklusive medhjælp, håndværkspræget arbejde, operatør- og monteringsarbejde, transportarbejde og andet manuelt arbejde. For disse grupper ændres der ikke i kravene til opholdstilladelse efter beløbsordningen, jf. forslaget til det nye § 9 a, stk. 2, nr. 2, litra b. Mindestebeløbet for disse faggrupper følger således det nuværende niveau.

For alle faggrupper, som gives opholdstilladelse efter beløbsordningen, vil de øvrige krav til opgørelse af mindestebeløbet, udbetaling af løn osv. fortsat gælde.

Til nr. 2

Det foreslås, at der indføres et nyt krav i beløbsordningen, hvorved opholdstilladelse skal betinges af, at den ansættende virksomhed dokumenterer, at der ikke er tilgængelig arbejdskraft med opholdstilladelse i Danmark, som på kvalificeret vis vil kunne varetage det pågældende arbejde, jf. forslaget til et nyt § 9 a, stk. 23. Den ansættende virksomhed skal således dokumentere, at der forgæves er foretaget en reel søgning efter kvalificeret arbejdskraft, som kan varetage den konkrete stilling, som udlændingen, der søger om opholdstilladelse efter beløbsordningen, skal varetage.

En virksomhed kan for eksempel opfylde dokumentationskravet i det foreslåede § 9 a, stk. 23, ved at vise, at der har været søgt efter den pågældende arbejdskraft blandt personer med opholdstilladelse i Danmark, ved at udsende jobopslag på relevante hjemmesider såsom virksomhedens egen hjemmeside, det offentlige jobportal (Jobnet) og/eller gennem organisationer, som er medlemmer af det regionale arbejdsmarkedsråd. Hvis virksomheden på anden vis kan dokumentere, at der forgæves er foretaget en reel søgning efter kvalificeret arbejdskraft blandt personer med opholdstilladelse i Danmark, kan dette også opfylde kravet i det foreslåede § 9 a, stk. 23.

Ved vurderingen af, om der er foretaget en reel søgning efter kvalificeret arbejdskraft, skal der bl.a. ske en vurdering af om jobprofilen har et realistisk indhold og realistiske forudsætninger, om et eller flere jobopslag har været offentligt tilgængelige, om der har været en passende ansøgningsfrist, og om stillingens løn- og ansættelsesvilkår svarer til lignende stillinger.

Hvis der har været kvalificerede kandidater til en stilling, som den ansættende virksomhed har undladt at ansætte, kan en udlænding ikke tildeles opholdstilladelse efter beløbsordningen med henblik på at varetage den pågældende stilling. Hvis en virksomhed ikke har foretaget en reel søgning efter kvalificeret arbejdskraft, som kan varetage en stilling, vil en udlænding ikke kunne tildeles opholdstilladelse efter beløbsordningen i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 2, med henblik på at varetage stillingen.

Til § 2

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. juli 2018.

I stk. 2 præciseres det, at loven ikke finder anvendelse for udlændinge, der inden den 1. juli 2018 har indgivet ansøgning om opholdstilladelse i henhold til udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 2. For disse udlændinge finder de hidtil gældende regler anvendelse.

I stk. 3 præciseres det, at loven alene finder anvendelse for nye ansøgninger, som indgives efter lovforslagets ikrafttræden. Loven finder således ikke anvendelse ved forlængelse af gældende opholdstilladelser

efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 2 og nr. 12, litra a, om beløbsordningen og fasttrackordningen. Opholdstilladelser efter § 9 a, stk. 2, nr. 2 og nr. 12, litra a, kan forlænges efter de regler, der var gældende ved udstedelsen af den oprindelige opholdstilladelse.

Personer, som søger om forlængelse af en tidligere meddelt opholdstilladelse, kan fortsat få forlænget opholdstilladelsen efter udlændingelovens § 9 a, stk. 13, såfremt betingelserne for den oprindelige opholdstilladelse stadig er opfyldt.

Til § 3

Den foreslåede bestemmelse vedrører lovens territoriale gyldighed og fastslår, at loven ikke gælder for Færøerne og Grønland, men ved kongelig anordning helt eller delvis kan sættes i kraft for Færøerne og Grønland med de ændringer, som de færøske og grønlandske forhold tilsiger.

Skriftlig fremsættelse

Martin Henriksen (DF):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Justering af kravene i beløbsordningen).

(Lovforslag nr. L 189)

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

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

§ 1

I udlændingeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1117 af 2. oktober 2017, som ændret senest ved lov nr. 124 af 26. februar 2018, foretages følgende ændringer:

1. § 9 a, stk. 2, nr. 2, affattes således:

»2) der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse, som indebærer en årlig aflønning på mindst 400.000 kr., der udbetales til en dansk bankkonto, idet aflønningen dog tillige som minimum skal svare til den gennemsnitlige aflønning ved ansættelse inden for

a) ledelsesarbejde,

b) arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område, eller

c) arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau.«.

2. I § 9 a indsættes som stk. 23:

»Stk. 23. Opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 2, skal betinges af, at den ansættende virksomhed dokumenterer, at der ikke er tilgængelig arbejdskraft med opholdstilladelse i Danmark, som på kvalificeret vis vil kunne varetage det pågældende arbejde.«

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2018.

Stk. 2. Loven finder ikke anvendelse for udlændinge, der inden den 1. juli 2018 har indgivet ansøgning om opholdstilladelse. For disse udlændinge finder de hidtil gældende regler anvendelse.

Stk. 3. Loven finder ikke anvendelse på forlængelse af gældende opholdstilladelser efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 2 og nr. 12, litra a. Opholdstilladelser efter § 9 a, stk. 2, nr. 2 og nr. 12, litra a, kan forlænges efter de regler, der var gældende ved udstedelsen af den oprindelige opholdstilladelse.

§ 3

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, men kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for Færøerne og Grønland med de ændringer, som de færøske og grønlandske forhold tilsiger.

§ 9 a. Der kan gives opholdstilladelse til en udlænding på grundlag af beskæftigelse eller selvstændig erhvervsvirksomhed, jf. stk. 2 og 3.

Stk. 2. Der kan efter ansøgning gives opholdstilladelse til en udlænding,

1) ...

2) der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse inden for et fagområde, hvor ansættelsen indebærer en årlig aflønning på mindst 400.000 kr., som udbetales til en dansk bankkonto,

3) ...