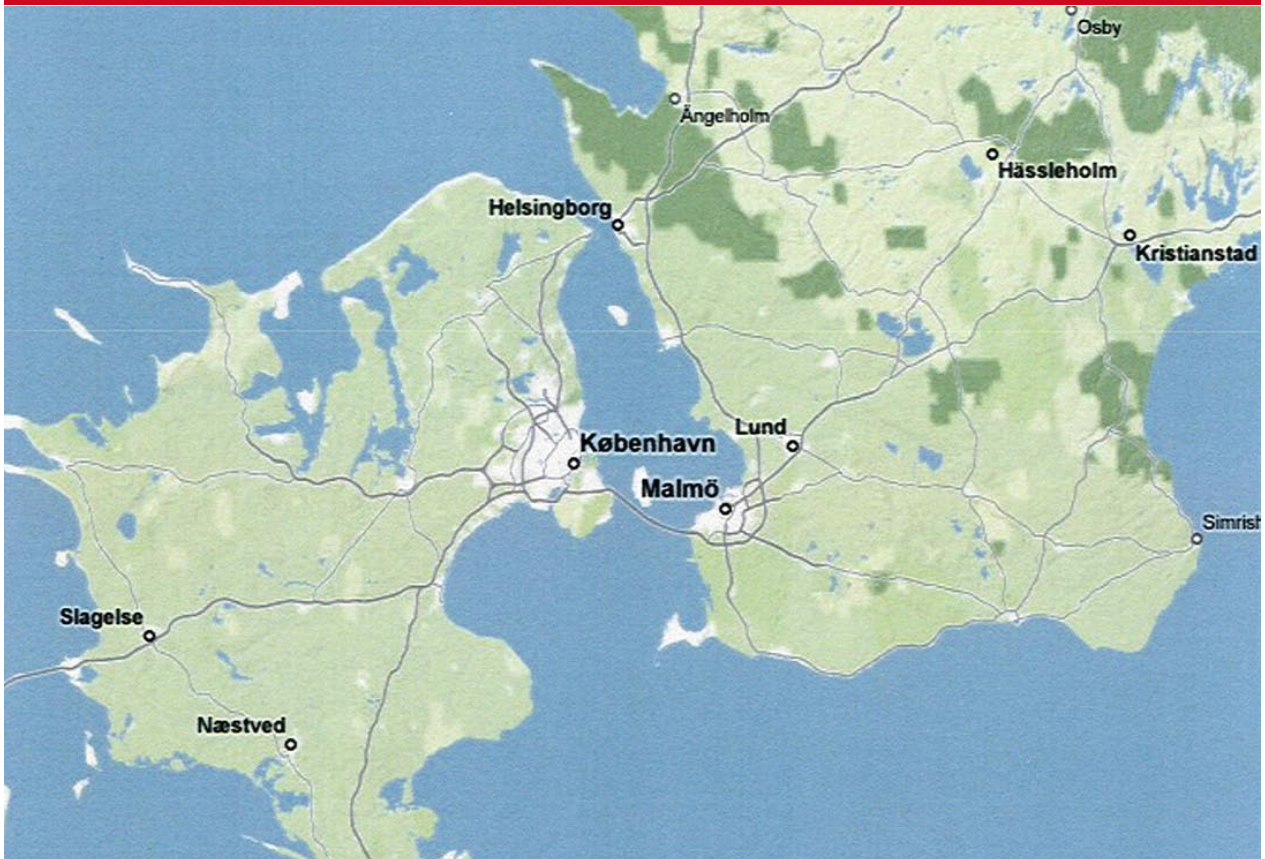


Øresundsregionen – to lande, et arbejdsmarked



Øresundsregionen – to lande, et arbejdsmarked
December 2007

Beskæftigelsesministeriet
Arbetsmarknadsministeriet

Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1	INDLEDNING	2
1.1	NEDSÆTTELSE AF ARBEJDSGRUPPEN	2
1.2	ARBEJDSGRUPPENS ARBEJDE	2
KAPITEL 2	TO LANDE, EN FÆLLES REGION – UDGANGSPUNKT FOR ARBEJDSGRUPPENS ARBEJDE	4
2.1	HVAD UDGØR EN GRÆNSEHINDRING?	4
2.2	TO LANDE, TO FORSKELLIGE SYSTEMER	4
2.3	EU-RETEN - RAMMEN FOR SAMARBEJDE I ØRESUNDSREGIONEN	5
2.4	HVAD ER MULIGT OG/ELLER ØNSKVÆRDIGT AT OPNÅ?	6
KAPITEL 3	INDSTILLINGER	8
3.1	HINDRINGER, DER ER ELLER FORESLÅS OPHÆVET	8
3.1.1	SOCIALSIKRINGSBIDRAG	8
3.1.2	<i>Revalidering for grænsegængere</i>	10
3.1.3	<i>Arbejdsløshedsforsikring for personer, der arbejder kort tid i det andet land</i>	11
3.2	GRÆNSEHINDRINGER, SOM IKKE VIL BLIVE FJERNET, FORDI DANMARK OG SVERIGE ER ENIGE OM, AT DET IKKE ER MULIGT ELLER ØNSKVÆRDIGT, ELLER HAR FORSKELLIG OPFATTELSE AF, HVAD DER ER MULIGT ELLER ØNSKVÆRDIGT	11
3.2.1	<i>Praktikpladser</i>	12
3.2.2	<i>Vikarbureauer (montørreglen)</i>	13
3.3	GRÆNSEHINDRINGER, SOM KAN FJERNES ELLER REDUCERES VED HJÆLP AF BEDRE INFORMATION OG MYNDIGHEDSSAMARBEJDE	13
3.3.1	<i>Sygedagpenge ved deltidsarbejde</i>	13
3.3.2	<i>Børne- og familieydelse</i>	14
3.3.3	<i>Grænsearbejdere og supplerende arbejdsløshedsdagpenge</i>	14
KAPITEL 4	INFORMATIONSSINDSATSER	16
4.1	ØRESUNDDIREKT	16
4.2	SKATTEPORTALEN OG SOCIALFORSIKRINGSPORTALEN	16
4.3	HALLO NORDEN.....	16
4.4	ÖRESUNDSPORTALEN.....	17
4.5	ÖRESUNDSKOMITEENS ROLLE.....	17
BILAG 1	REGELSÆT	19
	GRÆNSEARBEJDERE OG SUPPLERENDE ARBEJDSLØSHEDSDAGPENGE	19
	VIKARBUREAUER (MONTØRREGLER)	20
	PRAKTIKPLADSER	21
	BØRNE- OG FAMILIEYDELSER.....	23
	RET TIL SUPPLERENDE BARSELSDAGPENGE VED DELVIS GENOPTAGELSE AF ARBEJDET	24
	SVENSK BARSELSDAGPENGE VED FLYTNING TIL ET ANDET LAND.....	25
BILAG 2	IKKE GRÆNSEHINDRINGER	26
	NYUDDANNEDES ADGANG TIL ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRING	26
	EFTERLØN	26
	BØRNEBIDRAG	28
BILAG 3	ÖRESUNDSKOMITEENS BRUTTOLISTE	30
BILAG 4	DEKLARATION AF 10. MAJ 2007	49

Kapitel 1 Indledning

1.1 Nedsættelse af arbejdsgruppen

Den svenske arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin og den danske beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen har i deklARATIONEN af 10. maj 2007 i forbindelse med Öresundskomiteens Øresundsting slået fast, at Øresundsregionen har enestående forudsætninger og muligheder og har stor betydning for fortsat vækst i Danmark og i Sverige. For at drage størst mulig fordel af regionens vækstpotentiale er det vigtigt at undersøge alle muligheder for at fjerne hindringer for økonomisk integration og anden integration på arbejdsmarkedet på tværs af Øresund.

De to ministre besluttede i deklARATIONEN at nedsætte en dansk-svensk arbejdsgruppe alene med dette formål for øje.

Det fremgår blandt andet af deklARATIONEN:

”For at fremme mobiliteten på arbejdsmarkedet skal vore to lande øge indsatsen for – i samarbejde med Öresundskomiteen – at identificere, dokumentere og fjerne hindringer for bedre integration i regionen. I denne sammenhæng er en mængde spørgsmål blevet aktualiserede blandt andet om arbejdsformidling, arbejdsløshedsforsikring og socialforsikring – områder der er omfattet af såvel EU-retten som national lovgivning.

For at undersøge grænsehindringsproblematikken vil vi nedsætte en dansk-svensk arbejdsgruppe alene med dette formål for øje.

Arbejdsgruppen skal blandt andet se på løsninger inden for gældende regelsæt, eksempelvis muligheden for revalidering for grænsegængere på arbejdsmarkedet i bopælslandet, og de muligheder, der eksisterer for vore myndigheder og for arbejdsgivere og arbejdstagere for at indgå aftaler om løsninger, når det gælder indbetaling af sociale afgifter, der ligger inden for rammerne af EU-retten. Dette diskuteres også mellem den danske og svenske regering.

Vi opfordrer allerede nu myndighederne i Danmark og i Sverige til at undersøge mulighederne for at forbedre og øge informations- og rådgivningsindsatsen til virksomheder og arbejdstagere i regionen, mens vi afventer resultatet af arbejdsgruppens arbejde.

Afslutningsvis opfordrer vi myndighederne i begge lande til at fortsætte og forøge samarbejdet både mellem hinanden og med regionale aktører som Öresundskomiteen – i de spørgsmål, der drejer sig om grænsependlerne.”

Sverige og Danmark vil for at fremme mobiliteten på arbejdsmarkedet øge indsatsen for at identificere, dokumentere og fjerne hindringer for bedre integration i regionen. Det drejer sig om områderne arbejdsformidling, arbejdsløshedsforsikring, efteruddannelse og revalidering. Det er områder, der er omfattet af EU-retten og national lovgivning.

1.2 Arbejdsgruppens arbejde

En række af barriererne falder uden for de to ministres områder, og øvrige ministerier er derfor blevet inddraget i arbejdet.

Arbejdsgruppen består af:

Formandskabet

Eva Uddén Sonnegård, statssekretære, Arbetsmarknadsdepartementet
Bo Smith, departementschef, Beskæftigelsesministeriet

Medlemmerne

Maria Hemström (ordf.), Departementsråd, Analysenheden, Arbetsmarknadsdepartementet
Per Hollander, Departementssekretære, Analysenheden, Arbetsmarknadsdepartementet
Cecilia Bohlin, Ämnesråd, Enheten för skatteadministration, skatteavtal och tullfrågor,
Finansdepartementet
Tony Malmberg, Departementsråd, Socialförsäkringsenheden, Socialdepartementet
Karin Frank, Kansliråd, Socialförsäkringsenheden, Socialdepartementet
Dan Grannas, Kansliråd, Analysenheden, Arbetsmarknadsdepartementet

Specialkonsulent Erik Jørgensen, Skatteministeriet
Kontorchef Eva Pedersen, og fuldmægtig Lasse Højbjerg Helsted, Velfærdsministeriet
Specialkonsulent Claus Gorm Ryde og fuldmægtig Rikke Kargaard Christensen,
Beskæftigelsesministeriet, Arbejdsdirektoratet
Fuldmægtig Anne Thuen, Beskæftigelsesministeriet, Arbejdsmarkedsstyrelsen (suppleant
fuldmægtig Kenneth Buch Madsen)
Specialkonsulent Kim Taasby, Beskæftigelsesministeriet, Juridisk, Arbejdsretligt og
Internationalt Center
Specialkonsulent Ville Budtz (ordf.), Beskæftigelsesministeriet, Juridisk, Arbejdsretligt og
Internationalt Center

Arbejdsgruppen har uden formænd afholdt et indledende møde i Stockholm den 21. september 2007 og arbejdsgruppen med formænd har afholdt møde i København den 22. november 2007.

Kapitel 2 To lande, en fælles region – udgangspunkt for arbejdsgruppens arbejde

Gennem det seneste årti har en stigende andel af såvel den danske som den svenske befolkning valgt at bosætte sig i ét geografisk område og arbejde i et andet. Som følge af dette pendler flere mennesker, og de, der gør det, pendler i gennemsnit over længere strækninger i dag end for ti år siden. En særlig gruppe pendlere udgøres af de arbejdstagere, der har deres bopæl i ét land og deres arbejde i et andet – grænsependlerne. Disse mennesker møder i nogen grad andre problemer end de mennesker, der pendler inden for ét og samme land, fordi de berøres af to uafhængige staters forskellige love, regler og socialforsikringssystemer. Ind imellem medfører dette, at det er uklart, hvilket lands regler der er gældende og i andre tilfælde medfører det, at personer ikke dækkes af noget lands regelsæt og derfor savner beskyttelse i situationer, hvor de borgere, der bor og arbejder i et og samme land, automatisk dækkes af det regelsæt, der eksisterer i landet. Dette berører enkelte mennesker og kan bidrage til at mobiliteten over grænserne begrænses på en måde, der ikke er samfundsøkonomisk optimal.

En grænseregion, der tiltrækker sig særlig opmærksomhed, er Øresundsregionen. Dette skyldes ikke, at de problemer, der er forbundet med grænsependling, er større der end i andre grænseområder, men at antallet af grænsependlere i denne region er steget hurtigt gennem det seneste årti, og at stigningen forventes at fortsætte. Det er i både Sveriges og Danmarks interesse at fremme integrationen over Øresund, der foregår og ekspanderer i hurtig takt, og at tydeliggøre regelsættet for de mennesker, der berøres.

2.1 Hvad udgør en grænsehindring?

Det er vanskeligt præcist at definere, hvad en grænsehindring er. De grænsehindringer, som arbejdsgruppen har arbejdet med, er regelsæt på det beskæftigelsesmæssige, skattemæssige, sociale, familieretlige m.fl. områder, som indebærer, at det er eller opleves som problematisk eller forbundet med besvær for en borger at påbegynde arbejde på tværs af Øresund, fordi han eller hun ikke er sikret lige så godt ved arbejdet i det andet land som i eget land. Der kan også være tale om usikkerhed om, hvad reglerne indebærer. Dette kan for eksempel være usikkerhed om arbejdsløshedsforsikring, ikke at kunne få børneydelser, ikke at kunne blive revalideret og så videre.

Såvel Öresundskomiteens bruttoliste over grænsehindringer som de mange andre eksempler blandt andet fra Malmø-høringen den 2. marts 2007 viser, at en række af disse grænsehindringer ikke er grænsehindringer, men derimod eksempler på forskellige regelsæt i de to lande, som ikke knytter sig til det at have bopæl i et land og arbejde i et andet land. For eksempel er inddrivelse af skyldige børnebidrag for børn, bosat i Danmark, hos forælderen, der er bosat i Sverige, alene udtryk for, at man kan have børn i et andet land. Det er derimod ikke noget, der hindrer den pågældende svenske forælder i at arbejde i Danmark.

Tilsvarende gælder for andre områder. Det er vigtigt, at der med angivelsen af disse eksempler tages stilling til yderligere information, fordi myter og fejlopfattelser kan forhindre personer i at søge arbejde i det andet land.

2.2 To lande, to forskellige systemer

For de mennesker, der pendler mellem Sverige og Danmark, og derfor berøres af begge landes forskellige systemer, ville det naturligvis være allerbedst, hvis alle love og regler var identiske og myndighederne fælles. Selv om dette, rent teoretisk, var fuldt ud muligt, er det næppe

ønskværdigt. Den danske, respektive den svenske lovgivning, er vokset succesivt frem gennem det seneste århundrede og er resultatet af en proces, hvor folkevalgte regeringer på vegne af befolkningen i det respektive land, har skabt den lovgivning, samfundet bygger på.

Lovgivningen i det enkelte land udgør en helhed, og de forskellige dele står i indbyrdes relation til andre dele af regelsystemet. Det er derfor ikke muligt uden videre at ændre dele af regelsystemet sådan, at dette svarer til de regler, der gælder i et andet land, uden at tage hensyn til det resterende regelsæt. Hvis helheden skal fungere, kan man derfor i tilgift blive tvunget til at ændre meget store dele af lovgivningen i to lande for at opnå harmoniserede regelsystemer. Selv om dette ville være ønskværdigt, ud fra den enkelte grænsependlers synspunkt, er det usandsynligt, at befolkningen i det land, som skulle opgive sit eget system, ville opleve dette som eftertragtellesværdigt.

Sammenfattende giver dette visse restriktioner for, hvad der er ønskværdigt eller praktisk muligt at forandre.

2.3 EU-retten - rammen for samarbejde i Øresundsregionen

Både Sverige og Danmark beslutter selv, hvordan de vil indrette deres arbejdsmarkeds- og socialpolitik. Begge lande er medlemmer af EU. Dermed har de forpligtet sig til at samarbejde på en lang række områder inden for Fællesskabets ramme. Dette begrænser medlemsstaternes muligheder for at indgå nye bilaterale overenskomster.

Arbejdskraftens frie bevægelighed har været et afgørende princip i udviklingen af EU. EU-landene samarbejder om at koordinere deres regler om social sikring, så det sikres, at arbejdskraften kan bevæge sig frit mellem medlemslandene.

Det er helt centralt, at EU-landene ikke er forpligtede til at harmonisere deres lovgivning på det arbejdsmarkeds- og socialpolitiske område ved at lave ens og fælles regler. I stedet koordinerer de forskellige EU-lande deres lovgivning på områderne.

Særligt to forordninger er centrale i forhold til EU-landenes koordination inden for arbejdsmarkeds- og socialpolitikken:

Forordning 1612/68 udmønter arbejdskraftens frie bevægelighed i EU og forpligter medlemslandene til at sikre vandrende arbejdstageres rettigheder for så vidt angår:

- lige adgang til arbejdsmarkedet
- lige arbejds- og levevilkår
- retten til social og skattemæssig ligestilling på lige fod med egne borgere.

Forordning 1408/71 koordinerer de sociale ydelser for arbejdstagere og deres familie, der bor og arbejder i forskellige EU-lande. Forordningen har til formål at sikre, at ingen arbejdstagere mister deres sociale rettigheder ved at udnytte deres ret til fri bevægelighed inden for EU. Derfor findes der bestemmelser om, at en person kun skal være underlagt et lands lovgivning om social sikring. Forordningen indeholder regler, som afgør hvilket lands lovgivning, der træder i kraft i forskellige situationer. Ifølge hovedreglen er en person underlagt lovgivningen i det land, hvor arbejdet udføres, uanset bopælslandet. En person, som derimod arbejder i flere lande, og bor i et af disse, er underlagt bopælslandets lovgivning om social sikring.

Forordningen bygger på følgende principper:

- ligebehandling
- sammenlægning af bopæls- og beskæftigelsesperioder
- eksport af visse sociale ydelser og rettigheder i forhold til optjening

- ydelser fastlagt i forhold til optjeningsstid (pro rata temporis princip)

Forordningen omfatter en lang række af sociale sikringsordninger, herunder ydelser ved sygdom, barsel, invaliditet, arbejdsulykke, dødsfald, efterladte, alderdom, arbejdsløshed m.v. I forordningen findes særlige bestemmelser for grænsegængere, som tager hensyn til deres specielle situation med bopæl og arbejde i forskellige lande. Der er i 2004 vedtaget en ny forordning, forordning 883/04, til afløsning af 1408/71, men den vil først finde anvendelse, når den nødvendige gennemførselsforordning er vedtaget. Det forventes at ske i 2009.

I forhold til det dansk-svenske samarbejde i Øresundsregionen spiller EU-retten en central rolle. Formålet med EU-reglerne er at fremme den frie bevægelighed og mindske risikoen for, at den vandrende arbejdskraft havner uden for de sociale sikringsystemer. Danmark og Sverige er forpligtet til at opfylde de principper, som EU-retten foreskriver, når de laver aftaler omkring Øresundsregionen. EU-retten betyder også, at aftaler mellem Sverige og Danmark gælder alle EU-borgere, der bor og arbejder i Sverige og Danmark.

2.4 Hvad er muligt og/eller ønskværdigt at opnå?

De organisationer, som på forskellig vis arbejder for at fremme grænsependlingen mellem Danmark og Sverige, har identificeret et stort antal såkaldte grænsehindringer. Arbejdsgruppen har valgt at inddele disse i forskellige kategorier.

1) En kategori består af grænsehindringer, der rammer grænsependlere og som udspringer af arbejdsmarkedsrelaterede faktorer og det faktum, at de to landes regelsæt er forskellige. Det er grænsehindringer af denne type, som denne arbejdsgruppe skal identificere og – om muligt – løse. Grænsehindringer af denne type kan yderligere inddeles i to forskellige grupper:

a) Grænsehindringer, som er løst eller vil blive løst takket være det arbejde, der blev igangsat af Danmarks beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen og Sveriges arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin, og som er gennemført inden for rammerne af denne arbejdsgruppe.

b) Grænsehindringer, som ikke vil blive fjernet, fordi Danmark og Sverige er enige om, at det ikke er muligt eller ønskværdigt, eller har forskellig opfattelse af, hvad der er muligt eller ønskværdigt.

For de grænsehindringer som ikke vil blive fjernet (punkt 1b) er der behov for bedre information om de to landes regelsæt (jvf. punkt 2).

2) Grænsehindringer, som kan fjernes eller reduceres ved hjælp af bedre information og myndighedssamarbejde.

Danmark og Sverige er to separate lande, som har valgt forskellige løsninger på ensartede problemer. Det kan være problematisk at ændre dele af et lands regelsæt uden, at det kan få konsekvenser for andre dele af samfundet, fordi regelsættet er en del af en helhed. Danmark og Sverige er medlemmer af EU. Det indebærer blandt andet begrænsninger i muligheden for at skabe særregler, der kun gælder i Øresundsregionen. Hvis man vælger at gennemføre ændringer for at fjerne grænsehindringer, kan dette føre til, at de nye regler ikke bare kommer til at omfatte borgere i de lande, der berøres, men også borgere i de øvrige EU-lande.

At løse alle problemer af denne art ville kræve, at de danske og svenske systemer blev harmoniseret. Dette er næppe ønskværdigt og ikke realistisk. På trods af, at Danmark og Sverige har mange ligheder og meget tilfælles, er det to forskellige lande. På denne baggrund findes der et stort antal såkaldte grænsehindringer, som Danmark og Sverige er enige om, at det ikke er muligt eller ønskværdigt at eliminere inden for rammerne af arbejdet i denne arbejdsgruppe.

Grænsependlerne må forstå og acceptere, at forskellige lande har forskellige systemer, og at dette ikke kan ændres uden betydelige konsekvenser for langt flere end de, der berøres som følge af grænsependlingen.

Dermed bliver de berørte personers mulighed for at få adgang til relevant information om alle de forskelle, der forekommer i de forskellige systemer, et centralt spørgsmål. På nuværende tidspunkt er der en del grænsehindringer, som skyldes misforståelser angående gældende regelsæt. Denne form for oplevede problemer og myter kan imidlertid have reel indflydelse på menneskers adfærd.

Disse grænsehindringer kan kun afhjælpes ved hjælp af bedre og tydeligere information om gældende regelsæt sådan, at mennesker har mulighed for at træffe bevidste og rationelle beslutninger. Informationens centrale rolle, samt mulighederne for at forbedre den, diskuteres i kapitel 4.

3) En kategori består af problemer, som ikke skyldes, at mennesker er bosat i et land og arbejder i et andet, selv om de opleves som problemer af de mennesker der berøres. Eksempler på dette er:

- Situationer, som skyldes at mennesker, der bor i en grænseregion, kommer i kontakt med to forskellige systemer. Et eksempel på dette er at overgangen fra analog TV til digital TV sker på forskellige tidspunkter i Skåne (2007) respektive Sjælland (2008).
- Situaioner, der kan ramme pendlere, uanset om de pendler inden for et og samme land eller mellem to lande; et eksempel på dette er, at togene mellem Malmø og København ind i mellem er overfyldte.

Kapitel 3 Indstillinger

I kapitel 2.4 er redegjort for arbejdsgruppens forslag til opdeling af grænsehindringer i Øresundsregionen i følgende kategorier:

- 1 a) Grænsehindringer, som er eller vil blive løst
- 1 b) Grænsehindringer, som ikke vil blive fjernet, fordi Danmark og Sverige er enige om, at det ikke er muligt eller ønskværdigt, eller har forskellig opfattelse af, hvad der er muligt eller ønskeværdigt.
- 2 Grænsehindringer, der fjernes eller reduceres ved yderligere information og myndighedssamarbejde
- 3 Grænsehindringer, som forbindes med grænsependling, men som ikke beror på, at en person bor i et land og arbejder i et andet

I det følgende redegøres der for de enkelte kategorier på følgende måde:

I dette kapitel beskrives de grænsehindringer, som er eller vil blive løst. Beskrivelsen er kort, mens regelsættene, hvad enten det er en juridisk løsning eller en løsning via information, er uddybet i bilag 1. I kapitlet beskrives også kort de grænsehindringer, der hviler på national lovgivning, som ikke ændres. De uddybende beskrivelser er ligeledes medtaget i bilag 1. Bilag 2 beskriver de grænsehindringer, som forbindes med grænsependling, men som ikke beror på, at en person bor i et land og arbejder i et andet. Bilag 3 er Øresundskomiteens bruttoliste med konklusioner og henvisning til rapportens enkelte afsnit. Endelig handler kapitel 4 om informationsindsatsen.

3.1 Hindringer, der er eller foreslås ophævet

Her er anført de grænsehindringer, som er løst eller vil blive løst takket være det arbejde, der blev sat i gang af Danmarks beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen og Sveriges arbejdsmarknadsminister Sven Otto Littorin og som er gennemført inden for rammerne af denne arbejdsgruppe.

3.1.1 Socialsikringsbidrag

Problemformulering

Finansieringen af de sociale ydelser er forskellig i Sverige og Danmark. I Danmark bliver de sociale ydelser først og fremmest finansieret gennem skatter og til en vis grad via afgifter, som arbejdstageren betaler. I Sverige derimod finansieres de sociale ydelser først og fremmest via arbejdsgiverafgifter. Dette indebærer, at en dansk arbejdsgivers forudsætninger er betydeligt afhængig af, hvilket socialt sikringsystem den ansatte er omfattet af. Dette har betydet, at danske arbejdsgivere ikke har ønsket at ansætte personer, som hører under det svenske socialsikringsystem. I praksis har det blandt andet betydet, at personer, som bor i Sverige og arbejder i Danmark, ikke har kunnet tage et bijob i Sverige.

Arbejdsgruppens forslag

1. Nye regler om skattefradrag i Danmark for sociale afgifter betalt i udlandet skaber nye forudsætninger for at arbejde for forskellige arbejdsgivere.

2. Arbejde for samme arbejdsgiver er allerede løst gennem en særlig overenskomst mellem Danmark og Sverige fra 2001.

Løsning 1: forskellige arbejdsgivere i Danmark og Sverige

EU-retten giver konkret mulighed for i enkelte sager at løse problemet med en aftale, der bevarer ansvaret for den sociale sikring i det land, hvor hovedarbejdsgiveren findes ("artikel 17 aftale"). Denne mulighed er dog ikke en generel løsningsmulighed. Artikel 17-aftaler forudsætter altid, at socialsikringsmyndighederne i begge lande involveres.

En yderligere løsning af problemet er, at arbejdsgiveren og arbejdstageren, ifølge EU-retten, kan aftale, at arbejdstageren overtager arbejdsgiverens pligt til at betale socialsikringsbidrag til det land, hvis lovgivning arbejdstageren er omfattet af.

På denne baggrund blev der i Danmark den 5. december 2007 fremsat et lovforslag om at give lønmodtagere, som er socialt sikret i en anden EU/EØS-medlemsstat, og som arbejder i Danmark for en dansk arbejdsgiver, adgang til fradrag i Danmark for udenlandske obligatoriske arbejdsgiverbidrag. Det vil være en betingelse, at der er indgået en aftale om, at den danske arbejdsgivers pligt til at svare arbejdsgiverbidrag til lønmodtagerens hjemland er overtaget af lønmodtageren selv.

Hvis en arbejdstager med bopæl og social sikring i Sverige aftaler med sin danske arbejdsgiver, at arbejdstageren og ikke arbejdsgiveren skal indbetale svensk socialsikringsbidrag, vil arbejdstageren fremover kunne opnå fradrag for de betalte bidrag ved opgørelsen af den skattepligtige indkomst i Danmark. Fradraget gives efter samme regler som fradraget for dansk arbejdsmarkedsbidrag. Den danske arbejdsgiver bliver dermed som udgangspunkt stillet, som om den ansatte er socialt sikret i Danmark.

Løsning 2: samme arbejdsgiver i Danmark og Sverige

Er der tale om en borger, der arbejder for samme virksomhed i Danmark og i Sverige samt bor i Sverige, har de svenske og danske myndigheder allerede løst problemet. Med afsæt i EU-retten har Danmark og Sverige i 2001 indgået *Øresundsaf-talen*¹, der har hjemmel i artikel 17 i forordning 1408/71, og som muliggør, at man kan gøre undtagelser fra hovedreglen om, at borgeren ved beskæftigelse i begge lande er omfattet af bopælslandets lovgivning. På denne måde kan en dansk arbejdsgiver undgå at skulle betale socialsikringsbidrag til Sverige ved ansættelse af en borger, der bor og arbejder i Sverige.

¹ I forbindelse med, at Øresundsbroen blev færdig og taget i brug, indledte den svenske og den danske regering et samarbejde for at skabe en region omkring Øresund. Ét mål var et fælles arbejdsmarked, hvor man kan arbejde på den ene side af Sundet og bo på den anden, uden at regler om skat, afgifter, ydelser og bidrag blev en barriere for integrationen i regionen. Sikringsstyrelsen og Riksförsäkringsverket indgik derfor en Øresundsaf-tale, som handler om, at man i visse situationer efter ansøgning altid har ret til at forblive omfattet af lovgivningen i arbejdsgiverens eller hovedarbejdsgiverens hjemstedsland, for eksempel ved distancearbejde i sit bosætningsland.

3.1.2 Revalidering for grænsegængere

Problemformulering

Hovedbarrieren er, at i Sverige betragtes revalidering som en naturalydelse og forsørgelsesgrundlaget som en kontantydelse, mens i Danmark betragtes revalidering og forsørgelsesgrundlaget under revalidering samlet som en naturalydelse.

Det betyder, at dansk revalidering ikke kan eksporteres, og dermed kan der ikke gives dansk revalidering til arbejdstagere med bopæl uden for Danmark. Dette komplicerer mulighederne for at arbejde aktivt med sygemeldte grænsegængere, der ikke er bosat i Danmark.

Rehabiliteringsgruppen

En særskilt arbejdsgruppe med repræsentanter fra den svenske Försäkringskassan og Arbetsmarknadsstyrelsen i Sverige og Arbejdsdirektoratet og Arbejdsmarkedsstyrelsen i Danmark er nedsat for at analysere situationen for langtidssygemeldte grænsegængere mellem Sverige og Danmark.

Rehabiliteringsgruppens forslag

1. *At der udarbejdes rutiner for tilrettelæggelse af sagsbehandlingen*
 - a) *Når en grænsegænger, som arbejder i Danmark og bor i Sverige, bliver sygemeldt og har behov for de arbejdslivsorienterede foranstaltninger, der indgår i den danske forrevalidering og som kan tilbydes i Sverige ifølge svenske regler. Mens disse rehabiliteringsforanstaltninger pågår, kan sygedagpenge udbetales fra Danmark,*
 - b) *Når en grænsegænger, som arbejder i Sverige og bor i Danmark bliver sygemeldt og har behov for arbejdslivsorienterede rehabiliteringsforanstaltninger som indgår i forrevalidering og revalidering ifølge dansk lovgivning. Rehabiliteringen kan stå på maksimalt et år og i den periode betales rehabiliteringsydelse fra Sverige.*
2. *At der gives information dels til de lokale myndigheder i regionen dels til borgerne om de 2 landes lovgivninger og om samspillet mellem national og international lovgivning.*
3. *At der udarbejdes en aftale om revalidering af sygemeldte grænsegængere med udgangspunkt i forordning nr. 1408/71 for en nærmere fastsat periode med henblik på revision.*

Der findes i dag visse begrænsninger i muligheden for at få arbejdslivsorienteret rehabilitering for sygemeldte grænsegængere. Dette kan både have en negativ indvirkning på mulighederne for at komme tilbage til arbejdsmarkedet og indebære en begrænsning af muligheden for at forsørge sig selv i tilfælde af sygdom.

Rehabiliteringsgruppen har på et foreløbigt niveau kortlagt de respektive landes lovgivning og administrative strukturer i forhold til EU-lovgivningen og den nordiske konvention om social sikring. Den foreløbige kortlægning belyser hvilke muligheder der er for at få foranstaltninger og erstatning fra de to lande ifølge gældende lovgivning og, hvilke hindringer der foreligger. Formålet er at pege på de muligheder for rehabilitering, der findes i dag, samt at anskueliggøre hindringerne og formulere forslag til løsninger.

Rehabiliteringsgruppen vil også i sit fortsatte arbejde med en aftale om arbejdslivsorienteret rehabilitering i Øresundsregionen behandle spørgsmål om tilbagebetaling eller afståelse fra tilbagebetaling af udgifterne til arbejdslivsorienteret rehabilitering². Gruppen vil endvidere

² Efter dansk opfattelse er der ikke tale om eksport af dansk revalidering til Sverige. I tilfældet med bopæl i SV og arbejde i DK eller omvendt er forslaget, at der skal kunne tilbydes svensk revalidering i Sverige for dansk regning og omvendt dansk revalidering i DK for svensk regning. Der er derfor ikke nogen

udarbejde fælles rutiner og retningslinjer for, hvordan den praktiske håndtering af enkeltsager skal gennemføres.

3.1.3 Arbejdsløshedsforsikring for personer, der arbejder kort tid i det andet land

Problemformulering

En person, der for eksempel bor i Sverige og begynder at arbejde i Danmark, er ikke længere omfattet af den svenske arbejdsløshedsforsikring. Dette indebærer, at den pågældende person ikke længere kan være medlem af en svensk a-kasse, men i stedet skal ansøge om at blive medlem i en dansk a-kasse. Dette skaber problemer for personer, som er bosat i Sverige, men har flere korte ansættelser i Danmark. Disse personer skal følgelig være medlem af en dansk a-kasse de dage, de arbejder i Danmark, og en svensk a-kasse i mellemliggende perioder, dvs. mens de er arbejdsløse. Dette indebærer i visse tilfælde, at en person er nødt til at skifte forsikringsland flere gange i løbet af en måned.

Forslag/indstilling

At skabe en praktisk løsning på, hvordan personer, der bor i Sverige og har arbejde med korte ansættelsesforhold i Danmark, skal håndteres ud fra en arbejdsløshedsforsikringsvinkel.

I Danmark har a-kasserne løst tilsvarende problemer ved, at personer, der er bosat i Danmark, og som er medlemmer af en dansk a-kasse, får lov til at forblive medlemmer ved en kortere ansættelse i et andet land. Efterfølgende tilbagebetaler a-kassen medlemsbidrag for de dage, hvor den pågældende person ikke var omfattet af den danske arbejdsløshedsforsikring. På denne måde sikres det, at ingen er dobbeltforsikret i EU-retlig forstand.

I den svenske arbejdsløshedsforsikring findes der ikke noget, der svarer til den danske løsning. I Sverige er der frem til september 2008 en undersøgelse om obligatorisk arbejdsløshedsforsikring. Undersøgelsen skal, ifølge direktivet, blandt andet gennemgå vilkårene for indtræden i forsikringen. Ved indførelse af en obligatorisk arbejdsløshedsforsikring kan dette problem finde en løsning. Hvis undersøgelsen om obligatorisk arbejdsløshedsforsikring ikke fører til ændringer, der løser ovenstående problem, kan den svenske lovgivning ændres på en sådan måde, at den danske løsning kan bringes i anvendelse også i Sverige.

3.2 Grænsehindringer, som ikke vil blive fjernet, fordi Danmark og Sverige er enige om, at det ikke er muligt eller ønskværdigt, eller har forskellig opfattelse af, hvad der er muligt eller ønskværdigt

Her anføres de grænsehindringer, som ikke vil blive fjernet, fordi Danmark og Sverige er enige om, at det ikke er muligt eller ønskværdigt, eller har forskellig opfattelse af, hvad der er muligt eller ønskværdigt. Det er vigtigt, at virksomheder og arbejdstagere har adgang til information om de to landes nationale regelsæt.

ydelse, som eksporteres i denne situation, og der vil ikke med en aftale baseret på 1408 være skabt præcedens for eksport af danske naturalydelse. Forsäkringskassens opfattelse er, at for den, der er omfattet af svensk forsikring og er bosat i Danmark, kan kontantfordelen i form af svenske sygedagpenge respektive rehabiliteringsydelse udbetales i overensstemmelse med samordningsbestemmelsen i artikel 19.1. i forordning 1408/71. Dette indebærer, at det er muligt at eksportere svenske sygedagpenge respektive rehabiliteringsydelse, hvorfor den danske beskrivelse ikke gælder i de tilfælde, hvor personen er omfattet af svensk forsikring.

3.2.1 Praktikpladser

Problemformulering

Det er ikke muligt at gennemføre arbejdspraktik i det andet land og bibeholde understøttelse fra bopælslandet.

Konklusion

Ud fra forudsætningerne for de nationale arbejdsmarkedspolitiske programmer er der på nuværende tidspunkt ingen grund til at ændre i de to landes regelsæt om arbejdspraktik.

Svenske regler

Som reglerne er udformede kan arbejdspraktik ske i Sverige eller dets umiddelbare nærhed under forudsætning af, at arbejdsgiveren er en svensk juridisk enhed. Følgelig kan arbejdspraktik gennemføres i hele Øresundsregionen forudsat at arbejdsgiveren er en svensk juridisk enhed. Der er flere årsager til, at arbejdspraktik ikke kan gennemføres med en arbejdsgiver, som ikke er en svensk juridisk enhed.

Dels hænger det sammen med de svenske myndigheders begrænsede mulighed for at udøve kontrol med arbejdsgiveren. Under arbejdspraktik er deltageren også forsikret gennem en garanti fra den svenske stat. Forsikringen dækker, hvis personen skulle komme til skade, eller hvis han eller hun skulle forårsage skade på personer eller materiel. Dette er yderligere en grund til, at arbejdspraktikken begrænses til Sverige eller til nærområdet hos en svensk arbejdsgiver.

En grundforudsætning for at ændre regelsættet, så arbejdspraktik kan gennemføres i et andet nordisk land er, at der er en gensidighed mellem alle de nordiske lande. En overenskomst kunne være i strid med princippet om ligebehandling inden for EU. Hvis den var i strid med princippet om ligebehandling inden for EU, ville det kunne indebære, at det blev muligt at gennemføre arbejdspraktik inden for hele EU, hvilket ville indebære store merudgifter for de arbejdsmarkedspolitiske programmer.

Danske regler

I lov om en aktiv beskæftigelsesindsats er udgangspunktet, at hvis man har ret til/modtager en dansk ydelse for eksempel dagpenge eller kontanthjælp, kan man få tilbud efter lovens bestemmelser, herunder uddannelsestilbud.

Efter § 75 a i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats kan kommunen i jobcenteret efter en konkret vurdering give tilbud til selvforsørgede (personer, der ikke modtager danske ydelser), herunder uddannelsestilbud. Tilbuddet giver ikke personen ret til at modtage en offentlig forsørgelsesydelse i Danmark.

Efter § 22, stk. 3, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats gives alle tilbud – herunder tilbud om uddannelse – ud fra den enkeltes ønsker og forudsætninger samt arbejdsmarkedets behov.

Med arbejdsmarkedets behov menes det danske arbejdsmarkedets behov. Der kan således ikke gives tilbud med henblik på behov på det svenske eller andre landes arbejdsmarked.

3.2.2 Vikarbureauer (montørreglen)

Problemformulering

Svenske virksomheder inden for vikarbranchen, som driver virksomhed på begge sider af Øresund, mener, at integrationen i Øresundsregionen hindres af, at personer, der udlejes fra svenske vikarbureauer til arbejde i Danmark, umiddelbart bliver skattepligtige i Danmark af indkomsten. Dette følger af bestemmelserne i artikel 15 i den nordiske skatteaftale.

Danske virksomheder, der lejer personale fra et svensk vikarbureau, skal betale det lejede personales skat til de danske skattemyndigheder. Dette opfattes som et kompliceret regelsæt der udgør en hindring for, at svenske virksomheder kan etablere sig på det danske marked.

Sveriges indstilling

Sverige ønsker at bestemmelserne om udlejning ændres, så seriøse vikarbureauer ikke rammes. Dette vil gavne mulighederne for kortere opgaver i begge lande og medvirke til at fremme integrationen i regionen. Spørgsmålet er blevet et principspørgsmål af stor politisk vægt, hvor den grundlæggende skatteretlige problematik er af mere underordnet betydning.

Danmarks indstilling

Udlejede personer kan i Danmark bruttobeskattes med 30 procent. Skatten tilbageholdes af den danske arbejdsgiver. Medarbejderen skal ikke deklarere indtægten i Danmark, og det indebærer ingen administrative byrder for det svenske vikarbureau. Danmark er af den opfattelse, at disse regler ikke udgør en grænsehindring, og Danmark har ingen planer om at ændre sine regler på området.

3.3 Grænsehindringer, som kan fjernes eller reduceres ved hjælp af bedre information og myndighedssamarbejde

De grænsehindringer, der anføres i dette afsnit, er eksempler på situationer, som opstår på grund af forskelle i de to landes lovgivning. Disse grænsehindringer kan reduceres gennem adgang til tydelig og relevant information. Desuden er det vigtigt, at berørte myndigheder i de forskellige lande samarbejder om at finde løsninger inden for rammen af gældende regelsæt.

3.3.1 Sygedagpenge ved deltidsarbejde

Problemformulering

Öresundskomiteen beskriver, at deltidssygemeldte, der tager et deltidsarbejde i et andet land, bliver omfattet af arbejdslandets lovgivning og dermed ikke længere får sygedagpenge fra det første land.

Arbejdsgruppens kommentar

I EF-forordning 1408/71 om koordinering af social sikring findes bestemmelser, som regulerer, hvilket lands lovgivning om socialforsikring en person skal omfattes af. Dette indebærer, at personen får erstatning i henhold til de satser og tidsgrænser, som gælder i det land, hvis forsikring man er omfattet af.

Intentionen er, at personen kun skal være omfattet af et lands lovgivning bl.a. for, at man ikke skal være nødt til at betale sociale afgifter i flere lande samtidig. Reglerne er udformet, så man i

henhold til hovedreglen omfattes af lovgivningen i arbejdslandet. I forordningen findes bestemmelser, som gør det muligt i særskilte tilfælde at gøre en undtagelse fra hovedreglen om forsikringstilhør. Det er vigtigt, at myndighederne i de berørte lande samarbejder i de individuelle tilfælde. Ved sygemelding må det bl.a. udredes, om den sygemeldte stadig anses som ansat i sygemeldingslandet i henhold til EF-forordning 1408/71.

3.3.2 Børne- og familieydelser

Problemformulering

Det opfattes som et problem, at man ikke får tilsvarende ydelser, som man er vant til fra bopælslandet, når man begynder at arbejde i et andet land. Det gælder for eksempel reglerne om barselorlov, barseldagpenge og børnefamilieydelser (børnecheck).

Kommentar

Både Danmark og Sverige har et veludviklet system for familieydelser. Når det gælder reglernes udformning, er der imidlertid nogle gange store forskelle. Retten til barselorlov (i arbejdsretslovgivningen), barseldagpenge og børnebidrag er eksempler på ydelser/rettigheder, som findes både i Danmark og Sverige, men hvor udformning, omfang og satser varierer. De enkelte børne- og familieydelser kan på nogle områder være bedre i det ene land og dårligere i det andet. Det er imidlertid vigtigt at se de enkelte ydelser som en del af en helhed. Det er derfor vigtigt med god og lettilgængelig information, der gør det muligt at danne sig et helhedsindtryk af, hvad det indebærer at begynde at arbejde i det andet land.

I henhold til EF-forordning 1408/71 om koordinering af de sociale sikringsystemer skal familieydelser i første omgang udbetales fra arbejdslandet, uanset hvor familien er bosat. Hvis der er ret til familieydelse i flere lande, skal familieydelserne i første omgang betales fra det land, hvor børnene er bosat. Det andet land skal da betale et såkaldt tillægsbeløb i de tilfælde hvor familieydelserne derfra er højere. EF-reglerne indebærer, at fx barseldagpenge skal udbetales fra det seneste arbejdsland, uanset hvor personen er bosat. For personer, der bevæger sig mellem Sverige og Danmark, er det vigtigt også at være orienteret om, hvad EU-bestemmelserne kan indebære for retten til familieydelser.

3.3.3 Grænsearbejdere og supplerende arbejdsløshedsdagpenge

Problemformulering

Öresundskomiteen anfører, at ledige, der for eksempel modtager arbejdsløshedsdagpenge i Sverige for fuld ledighed, ikke kan tage et deltidsarbejde i Danmark og modtage danske supplerende dagpenge. Årsagen skulle være, at de er omfattet af et særligt arbejdskrav på 296 timers arbejde i Danmark inden for 12 uger for at kunne medregne deres svenske forsikrings- og beskæftigelsesperioder til opfyldelse af de danske betingelser for ret til dagpenge.

Kommentar

Det er ikke korrekt, at deltidsarbejdende grænsearbejdere med bopæl i Sverige ikke kan få supplerende dagpenge i Danmark, hvis de ikke har haft 296 timers arbejde inden for 12 uger. Forordning 1408/71's regler om grænsearbejders mulighed for at medregne forsikrings- og beskæftigelsesperioder til opfyldelse af dagpengeretsbetingelserne gælder umiddelbart.

Det indstilles at jobcentre, a-kasser, og relevante aktører i Øresundssamarbejdet informeres om at det er muligt umiddelbart at opnå supplerende dagpenge i Danmark som deltidsarbejdende grænsearbejder, og at der ikke stilles krav om 296 timers arbejde inden for 12 uger for denne gruppe.

Kapitel 4 Informationsindsatser

Flere af de grænsehindre, der beskrives i kapitel 3, udspringer af et behov for relevant og lettilgængelig information. Arbejdsgruppen konstaterer, at der allerede eksisterer flere forskellige informationskanaler, og at der er taget initiativ til nye informationstiltag. Som eksempel kan nævnes det nordiske samarbejde om at udvikle en internetbaseret socialforsikringsportal. Arbejdsgruppen anerkender og byder den indsats velkommen, som enkelte organisationer og myndigheder gør og opfordrer til fortsat arbejde på dette område. Arbejdsgruppen opfordrer endvidere jobformidlingsmyndighederne på begge sider af Sundet til at styrke samarbejdet.

I det følgende beskrives nogle af de enkelte informationstjenester.

4.1 Øresunddirekt

Øresunddirekt er en informationstjeneste, som formidler offentlig information fra myndigheder til borgere og virksomheder i Øresundsregionen. Øresunddirekt har også til opgave at fremme samarbejdet mellem myndigheder og sagsbehandlere i regionen.

Bag Øresunddirekt står Økonomi- og Erhvervsministeriet samt Region Hovedstaden. Udover netstedet er der Informationscenteret Øresunddirekt i Malmø, hvor repræsentanter fra jobcentrene i Øresundsregionen, Försäkringskassan, Länsstyrelsen og Skatteverket besvarer spørgsmål.

Baggrunden for Øresunddirekt er rapporten "Øresund – en region bliver til" fra maj 1999. En svensk/dansk regeringsrapport med kortlægning af barrierer for Øresundsregionens udvikling. Rapporten konkluderede, at gennemgående barrierer for integration i Øresundsregionen er kommunikationen mellem borger, virksomhed og den offentlige forvaltning.

4.2 Skatteportalen og socialforsikringsportalen

I maj 2005 åbnede en internetbaseret nordisk skatteportal med information om skatte spørgsmål for de, der bor og/eller arbejder inden for Norden. Skatteportalen er et samarbejde mellem de nordiske skattemyndigheder. En tilsvarende internetbaseret informationsportal er også under udvikling på socialforsikringsområdet på foranledning af Nordisk Ministerråd. Arbejdet skal være afsluttet i løbet af 2008. Det er myndighederne på socialforsikringsområdet, der er ansvarlige for den information, der gives. Informationen er tilgængelig på de nordiske sprog og på engelsk både på skatteportalen og socialforsikringsportalen.

4.3 Hallo Norden

Hallo Norden portalen er Nordisk Ministerråds informationsforum for privatpersoner og små virksomheder, som bevæger sig over de nordiske grænser, og som har behov for information og vejledning. Tjenesten startede på prøve i 1998 med en servicetelefon, der var placeret hos Foreningen Norden i Stockholm. Behovet for en nordisk hjælpetelefon var til stede, og prøveperioden resulterede i en udvidelse af tjenesten til dens nuværende form med en servicetelefon i hvert af de nordiske lande og en koordinator og samordner for tjenesten placeret i Nordisk Ministerråds sekretariat.

Hallo Norden besvarer spørgsmål om formaliteter i forbindelse med flytning, arbejde og studier

i et andet nordisk land. På hjemmesiden er der endvidere virksomhedsportalen, som er en linksamling.

Hallo Norden besvarer spørgsmål på dansk, svensk, norsk, islandsk og finsk samt engelsk. Hallo Norden informerer og viser vej gennem bureaukratiet, således at den enkelte selv kan løse problemet.

Opstår der tvivl om fortolkning af regelsæt eller reglernes hensigtsmæssighed m.v. viderefremmes spørgsmål herom til de nationale eller nordiske myndigheder, organisationer m.v.

4.4 Öresundsportalen

På initiativ af Ministerrådet for Arbejdsliv (MR-A) er der skabt en portal for en fælles jobbank inden for Øresundsregionen. Via et særskilt link på de nationale arbejdsmarkedsmyndigheders hjemmesider kan jobsøgende få adgang til de ledige stillinger, der findes i Øresundsregionen. Øresundsregionen er inddelt i 5 regioner, og det er også muligt at søge job på kommuneniveau. Den 5. december 2007 var i alt 7.720 ledige job tilgængelige på Øresundsportalen.

4.5 Öresundskomiteens rolle

Öresundskomiteen er et samarbejdsforum for regionale og lokale politikere på begge sider af Sundet og fungerer som en politisk platform i visse spørgsmål. Formålet med Öresundskomiteens arbejde er at virke for en region, hvor det er enkelt og let for indbyggerne at bo, leve, studere eller arbejde.

Det er visionen om en integreret og folkeligt forankret Øresundsregion, der ligger til grund for arbejdet i Öresundskomiteen. Visionen er at blive en af Europas mest attraktive og konkurrencekræftige regioner. Fremtidens udfordringer hænger tydeligt sammen med de hindringer og barrierer, som der stadig er for arbejdskraft og studerende. Transporten mellem hjemmet og arbejdet, både målt i penge og tid, samt de forskellige regler for blandt andet dagpenge, skat, pension og forældreorlov, er nogle af de vigtigste spørgsmål. Også sproglig og kulturel forståelse og samhørighed i regionen er vigtige elementer for integrationen.

Organisationen har igennem det seneste år været igennem en omorganisering med sigte på at styrke sin rolle som politisk platform og lobbyorganisation. Arbejdet vil være rettet mod synlige politiske resultater og fokus vil ligge på områder som specielt kræver en fælles politisk indsats. En anden vigtig årsag til, at man har ændret organisationen, er den danske strukturreform som trådte i kraft den 1. januar 2007. De tidligere danske medlemsorganisationer, amterne, er blevet erstattet af regioner.

Det nye i organisationen er, at det brede samarbejde i Öresundskomiteen er blevet kompletteret med et forretningsudvalg, som skal kunne gennemføre Öresundskomiteens opgaver mellem komitemøderne.

Deltagerne i samarbejdet er:

Region Hovedstaden

Region Sjælland

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Bornholms Regionskommune

Kommunekontaktråd Hovedstaden og Kommunekontaktråd Sjælland

Region Skåne
Malmö Stad
Helsingborgs Stad
Lunds Kommun
Landskrona Kommun

Bilag 1 Regelsæt

Grænsearbejdere og supplerende arbejdsløshedsdagpenge

Öresundskomiteen anfører, at ledige, der for eksempel modtager arbejdsløshedsdagpenge i Sverige for fuld ledighed, ikke kan tage et deltidsarbejde i Danmark og modtage danske supplerende dagpenge. Årsagen skulle være, at de er omfattet af et særligt arbejdskrav på 296 timers arbejde i Danmark inden for 12 uger for at kunne medregne deres svenske forsikrings- og beskæftigelsesperioder til opfyldelse af de danske betingelser for ret til dagpenge.

Konklusion og indstilling

Det er ikke korrekt, at deltidsarbejdende grænsearbejdere med bopæl i Sverige ikke kan få supplerende dagpenge i Danmark, hvis de ikke har haft 296 timers arbejde inden for 12 uger.

Det indstilles at jobcentre, a-kasser, og relevante aktører i Øresunds-samarbejdet informeres om at det er muligt umiddelbart at opnå supplerende dagpenge i Danmark som deltidsarbejdende grænsearbejdere, og at der ikke stilles krav om 296 timers arbejde inden for 12 uger for denne gruppe.

Problemet omfang

Arbejdsdirektoratet har behandlet 4 sager om grænsearbejdere og supplerende dagpenge siden år 2000 – heraf to konkrete klagesager. I disse sager har Arbejdsdirektoratet anvendt artikel 71 i forordning 1408/71, og der er ikke stillet krav om opfyldelse af et særligt arbejdskrav for at medregne svenske forsikrings- og beskæftigelsesperioder til opfyldelse af de danske dagpengerebetsbetingelser.

EU's regler om grænsearbejdere

Det følger af forordning 1408/71, at almindelige vandrende arbejdstagere, der flytter fra et EU-land til et andet EU-land for at bo og arbejde, kan medregne de forsikrings- og beskæftigelsesperioder, som de har optjent i det land, de er flyttet fra, når de skal opfylde dagpengerebetsbetingelserne i det land de er flyttet til. Forordningen giver mulighed for at det land, den vandrende arbejdstager er flyttet til, kan stille krav om, at den vandrende arbejdstager har arbejdet og været forsikret i dette land, for at perioderne fra det andet land kan medregnes. Denne mulighed gælder dog ikke for grænsearbejdere.

Grænsearbejdere er dermed ikke omfattet af eventuelle krav om beskæftigelse og forsikring som betingelse for sammenlægning af forsikrings- og beskæftigelsesperioder efter artikel 67, stk. 3, i forordning 1408/71.

Forordningens artikel 71 bestemmer, at delvist eller periodisk ledige grænsearbejdere skal have eventuelle arbejdsløshedsdagpenge i arbejdslandet. Et medlemsland kan ikke kræve, at de opfylder et særligt beskæftigelseskrav, som medlemsstaterne efter artikel 67, stk. 3, kan stille for almindelige vandrende arbejdstagere. Det følger derfor af artikel 67, stk. 1, at arbejdslandet umiddelbart skal medregne en grænsearbejders forsikrings- og beskæftigelsesperioder fra andre medlemslande. Den delvist ledige grænsearbejder kan således opfylde de almindelige betingelser for ret til dagpenge i arbejdslandet på baggrund af forsikrings- og beskæftigelsesperioder fra bosætningslandet.

Danske regler

De danske regler om, hvordan vandrende arbejdstagere kan medregne forsikrings- og beskæftigelsesperioder fra andre EU/EØS-lande, findes i Arbejdsdirektoratets bekendtgørelse

nr. 1399 af 13. december 2006 om arbejdsløshedsforsikring ved arbejde mv. inden for EØS og det øvrige udland.

Bekendtgørelsen indeholder ingen regler om, hvordan delvist ledige grænsearbejdere opfylder dagpengeretsbetingelserne i Danmark.

Forordning 1408/71's regler om grænsearbejderes mulighed for at medregne forsikrings- og beskæftigelsesperioder til opfyldelse af dagpengeretsbetingelserne gælder således umiddelbart.

Svenske regler

I Sverige stilles der ikke noget krav om beskæftigelse for at sammenlægge perioder fra andre EU-lande. En dansk deltidsarbejdsløs kan dermed få arbejdsløshedsdagpenge fra første dag med grundbeløbet.

Personer, der omfattes af artikel 71 i forordning 1408/71 (grænsearbejdere) behøver ikke at have arbejdet i Sverige for at kunne optages i den svenske a-kasse, jf. artikel 71, 1a, i.

Vikarbureauer (montørreglen)

Problemformulering

Svenske virksomheder inden for vikarbranchen, som driver virksomhed på begge sider af Øresund, finder, at integrationen i Øresundsregionen hindres af, at personer, der udlejes fra svenske vikarbureauer til arbejde i Danmark, umiddelbart bliver skattepligtige i Danmark af indkomsten. Dette følger af bestemmelserne i artikel 15 i den nordiske skatteaftale.

Danske virksomheder, der lejer personale fra et svensk vikarbureau, skal betale det lejede personales skat til de danske skattemyndigheder. Dette opfattes som et kompliceret regelsæt, der udgør en hindring for, at svenske virksomheder kan etablere sig på det danske marked.

Svensk indstilling

Sverige ønsker, at bestemmelserne om udlejning ændres, så seriøse vikarbureauer ikke rammes. Dette vil gavne mulighederne for kortere opgaver i begge lande og medvirke til at fremme integrationen i regionen. Spørgsmålet er blevet et principspørgsmål af stor politisk vægt, hvor den grundlæggende skatteretlige problematik er af mere underordnet betydning.

Dansk indstilling

Fra dansk side er man ikke enig i, at der er tale om en grænsehindring. Arbejdsudlejede personer kan i Danmark bruttobeskattes med 30 pct. Skatten indeholdes af den danske arbejdsgiver. Medarbejderen skal ikke indgive dansk selvangivelse, og der er ingen administrative byrder for det svenske vikarbureau.

Danmark har ingen planer om at ændre bestemmelserne i sin interne lovgivning om udlejning af arbejdskraft.

Danmark kan ikke se, at dansk skat af lønmodtagerindkomst for arbejde udført i Danmark skulle kunne anses som en hindring – og dette gælder i særdeleshed ikke ved opkrævning af en bruttoskat på et lavere niveau end den almindelige beskatning.

Baggrund

Artikel 15 i OECD's model for skatteaftaler

Artikel 15 i OECD's modelaftale behandler beskatning af indkomst for personlige tjenesteydelser.

Ifølge hovedreglen i punkt 1 beskattes indkomst af ansættelse gennem personlige tjenesteydelser i den stat, hvor lønmodtageren har hjemsted, men hvis arbejdet udføres i den anden aftalesluttende stat, har denne anden stat ret til at beskatte vederlag, der oppebæres for dette arbejde.

I artikel 15, punkt 2, findes den såkaldte 183-dages regel – eller montørreglen – som er en undtagelse fra reglen i punkt 1 om virksomhedsstatens beskatningsret. Punkt 2 giver, hvis visse forudsætninger er opfyldt, bosætningslandet den fulde beskatningsret, selv om virksomheden udføres i den anden aftalesluttende stat. En forudsætning er, at opholdet i den anden aftalesluttende stat ikke må overstige 183 dage i løbet af en periode på tolv måneder. Endvidere må den arbejdsgiver, der betaler vederlaget, ikke have hjemsted eller fast driftssted i virksomhedsstaten.

Arbejdsudleje er omtalt i pkt. 8 i kommentarerne til OECD-modelaftalens artikel 15. Formålet med særlige regler for arbejdsudleje er at undgå, at arbejdslandets beskatningsret omgås ved at anvende udenlandske vikarbureauer.

Det fremgår af OECD-kommentarerne, at ”...substance should prevail over form...”, det vil sige, at beskatningsretten bør tilfalde den stat, hvor den reelle arbejdsgiver er hjemmehørende. Den reelle arbejdsgiver er ifølge OECD-kommentarerne den, der udøver de almindelige arbejdsgiverfunktioner – det vil sige har instruktionsbeføjelsen over for den ansatte, bærer det økonomiske ansvar for arbejdet osv.

Artikel 15 i den nordiske skatteaftale

Artikel 15 i den nordiske skatteaftale stemmer fint overens med OECD's modelaftale. I punkt 2 findes imidlertid yderligere en betingelse for, at vederlag ikke skal beskattes i virksomhedsstaten, nemlig at det ikke handler om udlejning af arbejdskraft. I tilfælde af udlejning beskattes indkomsten i stedet i den stat, hvor arbejdet udføres.

Dette er som nævnt i overensstemmelse med kommentarerne til OECD-modelaftalen. Det usædvanlige i den nordiske skatteaftale er, at det nævnes specifikt i selve artiklen.

Praktikpladser

Danske regler

Den danske beskæftigelsesindsats er rettet mod personer, der modtager ydelser i Danmark. Reglerne fremgår af henholdsvis lov og bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats.

I reglerne er persongruppen, der kan modtage tilbud, opregnet. Efter reglerne er dette bl.a. dagpenge-, kontanthjælps- og starthjælpsmodtagere. Hvorvidt en person er berettiget til ydelsen, hvis vedkommende ikke bor i eller står til rådighed for det danske arbejdsmarked afgøres efter Arbejdsdirektoratets regler om ret til dagpenge, kontant- og starthjælp.

Nedenfor beskrives såvel muligheden for virksomhedspraktik som for løntilskudsjob i udlandet, idet begge tilbud omhandler praktik/arbejde i en virksomhed.

A. Dagpengemodtagere (forsikrede ledige)

Det er i § 26, stk. 2, fastsat, at kontant- og starthjælpsmodtagere (omfattet af lovens § 2, nr. 2-4), kan deltage i tilbud i udlandet i henhold til § 5 i lov om aktiv socialpolitik, jf. nedenfor. Tilbud omfatter vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud. Denne gruppe, der kan få tilbud i udlandet, omfatter blandt andet kontant- og starthjælpsmodtagere.

For personer, der modtager arbejdsløshedsdagpenge, er der i loven hjemmel til, at ministeren kan fastsætte regler om forsikrede lediges adgang til at kunne få tilbud i udlandet. I bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats er der fastsat regler herom bl.a. i forbindelse med ansættelse med løntilskud.

Virksomhedspraktik

Der er fastsat regler om job/praktik i udlandet i forbindelse med såvel tilbud om vejledning og opkvalificering som tilbud om ansættelse med løntilskud. Der kan derfor slutes modsætningsvis, at der ikke kan gives støtte til virksomhedspraktik med ophold i udlandet.

Ledige dagpengemodtagere kan således ikke deltage i virksomhedspraktik i udlandet.

Løntilskud

Tilbud om ansættelse med løntilskud kan gives i udlandet, når

- 1) ansættelse sker hos en arbejdsgiver/organisation med hjemsted i Danmark,
- 2) ansættelsen er frivillig for personen,
- 3) der ydes danske overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår, og
- 4) den ansatte er sikret hjemrejse.

B. Kontanthjælps- og starthjælpsmodtagere (lov om aktiv socialpolitik) (ikke-forsikrede ledige)

Efter § 5 i lov om aktiv socialpolitik er hovedreglen, at personer, der opholder sig i udlandet, ikke kan få hjælp efter denne lov.

Loven indeholder dog en bestemmelse om, at kommunerne i særlige tilfælde kan tillade, at retten til hjælp bevares under kortvarige ophold i udlandet, hvis modtageren deltager i aktiviteter, der er led i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller revalidering efter lov om aktiv socialpolitik. Det kan således både være i virksomhedspraktik som i løntilskudsjob.

Det fremgår af Socialministeriets vejledning til § 5, at det er forudsat, at modtageren skal opfylde betingelserne for hjælp inden udrejsen, og at modtageren har fået kommunens tilladelse før udrejsen.

Ankestyrelsen har i P-meddelelse N-6-05 om afslag på virksomhedspraktik i Sverige til en person bosat i Danmark lagt vægt på, at der som hovedregel ikke var adgang til at få hjælp efter de danske regler i udlandet, medmindre der var tale om særlige tilfælde.

Ankestyrelsen vurderede konkret, at der ikke var tale om et særligt tilfælde, som nødvendiggjorde eller gjorde det særligt påtrængende at etablere virksomhedspraktik i udlandet. Yderligere blev der lagt vægt på de danske myndigheders pligt til at påse en række forhold i forbindelse med praktikken, herunder dansk arbejdsmiljølovgivning og om virksomhedspraktikken kan være konkurrenceforvridende mv.

Svenske regler

Det er ikke muligt at gennemføre arbejdspraktik i Danmark og opretholde aktiveringsstøtte fra Sverige.

Arbejdsløse personer, som bor i Sverige, kan i visse tilfælde gennem arbejdsformidlingen blive indstillet til det arbejdsmarkedspolitiske program arbejdspraktik. Formålet med programmet er at styrke den enkeltes muligheder for at få arbejde, ved at give ham eller hende erhvervs erfaring, erhvervspraktik eller arbejds erfaring.

Som reglerne er udformet, kan arbejdspraktik foregå i Sverige, eller i umiddelbar nærhed heraf, under forudsætning af, at arbejdsgiveren er en svensk juridisk enhed. Følgelig kan arbejdspraktik gennemføres i hele Øresundsregionen, forudsat at arbejdsgiveren er en svensk

juridisk enhed. Der er flere årsager til, at arbejdspraktik ikke kan gennemføres med en arbejdsgiver, som ikke er en svensk juridisk enhed.

Det hænger bl.a. sammen med de svenske myndigheders begrænsede mulighed for at udøve kontrol med arbejdsgiveren. Under arbejdspraktik er deltageren også forsikret gennem en garanti fra den svenske stat. Forsikringen dækker, hvis personen skulle komme til skade eller hvis han eller hun skulle forårsage skade på personer eller materiel. Dette er yderligere en grund til, at arbejdspraktikken begrænses til Sverige eller i nærområdet hos en svensk arbejdsgiver.

En grundforudsætning for at ændre regelsættet, så arbejdspraktik kan gennemføres i et andet nordisk land er, at der er en gensidighed mellem alle de nordiske lande. I Danmark findes der ikke noget, der svarer til svensk arbejdspraktik. Hvis man tillod, at svensk arbejdspraktik kun blev udført i Danmark (og Sverige), kunne det være i strid med princippet om ligebehandling inden for EU. Det ville kunne bevirke, at det blev muligt at gennemføre arbejdspraktik inden for hele EU, hvilket ville indebære store merudgifter for de arbejdsmarkedspolitiske programmer, fordi deltagerne i programmet er berettigede til rejsegodtgørelse. I oktober 2007 var den samlede volumen for arbejdspraktikprogrammet 1.057 deltagere, hvoraf 95 deltagere kom fra Skåne Län.

Børne- og familiedydelser

Problemformulering

Det opfattes som et problem, at man ikke får tilsvarende ydelser, som man er vant til fra bopælslandet, når man begynder at arbejde i et andet land. Det gælder for eksempel reglerne om barselsorlov, barselsdagpenge og børnefamiliedydelser (børnecheck).

Kommentar

Både Danmark og Sverige har et veludviklet system for familiedydelser. Når det gælder reglerne udformning, er der imidlertid nogle gange store forskelle. Retten til barselsorlov (i arbejdsretslovgivningen), barselsdagpenge og børnebidrag er eksempler på ydelser/rettigheder, som findes både i Danmark og Sverige, men hvor udformning, omfang og satser varierer. De enkelte børne- og familiedydelser kan på nogle områder være bedre i det ene land og dårligere i det andet. Det er imidlertid vigtigt, at se de enkelte ydelser som en del af en helhed. Det er derfor vigtigt med god og lettilgængelig information, der gør det muligt at danne sig et helhedsindtryk af, hvad det indebærer at begynde at arbejde i det andet land.

I henhold til EF-forordning 1408/71 om koordinering af de sociale sikringssystemer skal familiedydelser i første omgang udbetales fra arbejdslandet, uanset hvor familien er bosat. Hvis der er ret til familiedydelse i flere lande, skal familiedydelserne i første omgang betales fra det land, hvor børnene er bosat. Det andet land skal da betale et såkaldt tillægsbeløb i de tilfælde hvor familiedydelserne derfra er højere. EF-reglerne indebærer, at for eksempel barselsdagpenge skal udbetales fra det seneste arbejdsland, uanset hvor personen er bosat. For personer, der bevæger sig mellem Sverige og Danmark, er det vigtigt også at være orienteret om, hvad EU-bestemmelserne kan indebære for retten til familiedydelser.

Danske regler

Hvis man under forældreorlov fra Danmark tager arbejde i Sverige, kan man udskyde sin ret til orlov med barselsdagpenge. Orloven kan holdes inden barnet fylder 9 år, men kun på et tidspunkt, hvor den pågældende (igen) er omfattet af de danske regler om social sikring.

Hvis pågældende mister/opsiger sit genoptagne arbejde efter kort tid, vil det være afhængig af bosætningslandet, hvilket lands lovgivning den pågældende herefter er omfattet af.

En dansker, der er bosat i Danmark og under barselorloven har taget beskæftigelse i Sverige, kan således godt efter endt arbejde få barseldagpenge, herunder udskudte barseldagpenge, fra Danmark. Efter dansk lovgivning vil barseldagpengene afhænge af indkomsten umiddelbart forud for den genoptagne orlov og vil normalt svare til max. dagpenge.

En dansker, der er bosat i Sverige, men beskæftiget i Danmark, vil ved at afbryde orloven og tage arbejde i Sverige, ikke, når det arbejdsforhold ender, kunne holde udskudt orlov efter de danske regler, da den pågældende ikke vil være omfattet af den danske lovgivning om social sikring.

En person, der har været omfattet af svensk lovgivning om social sikring ved fødslen og i de følgende 46 uger, og som senere bliver omfattet af dansk lovgivning om social sikring, vil ikke have ret til udskudt barselorlov efter de danske regler.

Svenske regler

Ret til orlov fra arbejdet for forældre reguleres i loven om barselorlov. Retten til barselorlov gælder indtil barnet er halvandet år. Udover dette har en forælder ret til orlov i den periode, hvor han eller hun oppebærer ret til barseldagpenge fra Försäkringskassan. Barseldagpenge kan udbetales indtil barnet er fyldt otte år. Forældre har også ret til at nedsætte arbejdstiden med op til en fjerdedel af normal arbejdstid, indtil barnet er fyldt otte år.

Barseldagpenge kan udbetales i i alt 480 dage. 390 dage svarer til forældrenes sygedagpengeberettigede indkomst. For de, der ikke har nogen indkomst, udbetales de 390 dage i henhold til et grundniveau. For de resterende 90 dage svarer ydelsen til et minimumsniveau, som er ens for alle.

Midlertidige barseldagpenge er til for at gøre det lettere for forældre at kunne passe et sygt barn. Inden for de midlertidige barseldagpenge er det muligt at afholde 120 dage per år.

Børnefamilieydelse (børnecheck) udbetales for alle børn op til 16 år med samme beløb.

Øvrige familieydelse er boligbidrag, børnebidrag og ”vårdbidrag” (en støtte til familier med børn med et handicap, red.). Regeringen planlægger en familiepolitisk reform, hvor udgangspunktet er at indføre blandt andet ligestillingsbonus og et frivilligt, kommunalt ”vårdbidrag”.

Ret til supplerende barseldagpenge ved delvis genoptagelse af arbejdet

Problemformulering

Det er ikke muligt at få barseldagpenge fra et land og samtidig arbejde i et andet land.

Kommentar

Ifølge EF-reglerne skal man være underlagt et lands lovgivning. Hensigten er, at en person ikke skal være dobbeltforsikret og dermed være nødt til at betale socialforsikringsafgifter i flere lande. Hvis man begynder at arbejde i et andet land, har man i stedet ret til barseldagpenge eller tilsvarende ydelser fra arbejdslandet i henhold til dette lands lovgivning.

I henhold til EF-forordning 1408/71 er der i særskilte tilfælde mulighed for at gøre en undtagelse fra hovedreglen om, at man er forsikret i arbejdslandet.

Svenske barselsdagpenge ved flytning til et andet land

Problemformulering

Öresundskommitteen mener ikke, at det er muligt at tage svenske barselsdagpenge med ved flytning til et andet land.

Kommentar

En person, der oppebærer svenske barselsdagpenge og som flytter til et andet EU/EES-land uden at begynde at arbejde der, har fortsat ret til barselsdagpenge fra Sverige. Kammarätten i Göteborg har, i en dom den 12. januar 2007, fastslået, at også en forsikret, som har opsagt sit arbejde i Sverige under sin graviditet og er flyttet til Danmark, har ret til at fortsætte med at oppebære indkomstbaserede barselsdagpenge. Dette gælder under forudsætning af, at den forsikrede ikke i perioden har påbegyndt et arbejde i en anden medlemsstat.

Bilag 2 Ikke grænsehindre

I dette bilag beskrives de regelsæt, som ikke udgør en grænsehindre, fordi de ikke berører grænsependlere, men derimod alle, som bor i et land og har relationer til et andet land, fx børnebidrag.

Nyuddannedes adgang til arbejdsløshedsforsikring

Danmark har en særlig ordning for nyuddannede (dimittendsatsen). Nyuddannede (studerende/dimittender) er ikke "arbejdstagere" i EU-rettens forstand, og de er således ikke omfattet af grænsearbejderreglerne i forhold til arbejdsløshedsforsikring (artikel 71 i forordning 1408/71). Dette ændres ikke med forordning 883/04, der skal afløse forordning 1408/71.

Efter EU's koordineringsregler er det som hovedregel bopælslandet, der udbetaler arbejdsløshedsdagpenge til helt ledige arbejdstagere, herunder grænsearbejdere.

Dansk arbejdsløshedsforsikring

Som hovedregel skal man være i arbejde for at kunne optages i en dansk arbejdsløshedskasse. Der er dog en særlig adgang til optagelse for nyuddannede (dimittender).

Personer, der har gennemført en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed, kan optages på dimittendvilkår i en dansk a-kasse. Det er en forudsætning for optagelse, at personen har haft bopæl og ophold i Danmark umiddelbart forud for påbegyndelsen af uddannelsen og senest 2 uger efter uddannelsen. Det er desuden et krav, at der søges om optagelse inden 2 uger efter uddannelsens afslutning.

Eksempel (dimittendoptagelse)

En person (uanset nationalitet), der bor i Sverige, og som begynder og gennemfører en uddannelse i Danmark, kan ikke dimittendoptages i en dansk a-kasse.

Da nyuddannede ikke umiddelbart kan anses for at være arbejdstagere, afhænger adgangen til arbejdsløshedsdagpenge af, om bopælslandet giver nyuddannede denne mulighed.

Hvis den nyuddannede i denne situation kunne optages i en dansk a-kasse, ville det ikke ændre noget. Som helt ledig ville det stadig være bopælslandet (Sverige) der skulle udbetale eventuelle arbejdsløshedsdagpenge.

Eksempel (optagelse på grundlag af arbejde)

En dimittend, der bor i Sverige og får arbejde i Danmark, vil kunne optages i en dansk a-kasse på grundlag af arbejdet. Hvis han/hun bliver (helt) ledig, skal den svenske arbejdsløshedsforsikring medregne de danske forsikrings- og beskæftigelsesperioder, og udbetale arbejdsløshedsdagpenge, hvis de svenske betingelser er opfyldt.

Efterløn

Fra 1. januar 2007 er det hovedreglen, at man skal have været medlem af en anerkendt arbejdsløshedskasse i mindst 30 år og have indbetalt efterlønsbidrag i mindst 30 år, og senest fra det fyldte 30. år. Der er en række overgangsregler, der sikrer, at personer, der har haft en berettiget forventning om at kunne opfylde de hidtil gældende regler, fortsat vil kunne gå på efterløn.

Fra 1. januar 2007 er der indført en fortrydelsesordning, hvor man under visse betingelser kan fortryde et tidligere fravalg af efterlønsordningen. For at være med i ordningen er der krav til, hvornår man blev meldt ind i en a-kasse, hvornår man tilmelder sig fortrydelsesordningen (senest 15 år før efterlønsalderen), og til at man har indbetalt efterlønsbidrag i mindst 15 år. Da man ikke har betalt efterlønsbidrag i samme omfang som efter den almindelige hovedregel (med tilhørende overgangsregler), sker der en reduktion i efterlønsatsen og den skattefri præmie i forhold til, hvor mange år man mangler at indbetale i forhold til disse regler.

Endelig bemærkes, at efterlønsalderen hæves gradvist fra 60 til 62 år begyndende i 2019.

For at kunne overgå til efterløn, skal man, udover anciennitetskravet og kravet om indbetaling af efterlønsbidrag, som hovedregel være berettiget til arbejdsløshedsdagpenge på overgangstidspunktet. Det betyder blandt andet, at man skal opfylde et krav om forudgående arbejde.

Udgangspunktet er, at det alene er arbejde i Danmark, der kan danne grundlag for overgang til efterløn. Hvis man opfylder betingelserne om den forudgående forsikringsperiode med medlemskab af en dansk a-kasse, kan man dog medregne op til halvdelen af det nødvendige arbejde fra udlandet.

Hvis en persons ret til dagpenge på tidspunktet for overgang til efterløn skyldes arbejde i udlandet, kan man således ikke gå på efterløn, men hvis man på dette tidspunkt også kunne have opfyldt beskæftigelseskravet (52 ugers arbejde inden for de seneste 3 år) på baggrund af arbejde i Danmark, kan man alligevel gå på efterløn.

Dertil kommer, at visse former for beskæftigelse i udlandet, for eksempel for en dansk arbejdsgiver, organisation mv. sidestilles med arbejde i Danmark.

Det er således ikke korrekt, at man i alle tilfælde er afskåret fra efterløn, hvis man har sit sidste job før overgang til efterløn i udlandet. De nærmere regler fremgår af bekendtgørelse nr. 1619 af 13. december 2006 om ret til efterløn for medlemmer, der har haft forsikrings- eller beskæftigelsesperioder i udlandet, i Grønland eller på Færøerne, samt den tilhørende vejledning.

De ovennævnte krav til den periode, man skal have været medlem af en a-kasse, kan som hovedregel alene opfyldes via medlemskab af en dansk a-kasse. Man kan dog medregne op til halvdelen af den nødvendige forsikringsperiode for ret til efterløn fra andre EØS-lande eller Schweiz.

Medregning af forsikringsperioder fra disse områder forudsætter, at man har været medlem af en dansk a-kasse i mindst 1 år før forsikringsperioden i et andet EØS-land eller Schweiz, at man i denne periode har haft bopæl og ophold i Danmark, og at man har efterbetalt det nødvendige efterlønsbidrag ved hjemkomsten. Også disse regler fremgår af bekendtgørelse nr. 1619 af 13. december 2006 om ret til efterløn for medlemmer, der har haft forsikrings- eller beskæftigelsesperioder i udlandet, i Grønland eller på Færøerne, samt den tilhørende vejledning.

Efterløn er ikke en arbejdsløshedsforsikring og er en særlig dansk ordning. Der er derfor ikke tale om en grænsehindring.

Børnebidrag

Problemformulering

Personer, der er bosat i Sverige og som betaler børnebidrag til børn bosat i Danmark, har ikke mulighed for at få skattefradrag i Danmark, hvis ikke de arbejder der. Dette kan skabe problemer ved lave indkomster, for eksempel på grund af arbejdsløshed.

Kommentar

Spørgsmål om underholdsbidrag er ikke specifikke for grænsegængere, men berører alle som betaler underholdsbidrag til børn bosat i et andet land.

Den nævnte situation opstår på grund af forskelle mellem landenes bidragssystem. Børnebidrag i Danmark betales efter privatretlige regler. Børnebidraget er også kombineret med fradragsmuligheder i skattesystemet. I Sverige findes der dels underholdsbidrag, som er en privatretlig løsning, dels børnebidrag, som er en offentligretlig løsning med det formål at garantere barnet en rimelig forsørgelse, hvis den bidragspligtige af en eller anden grund ikke betaler underholdsbidrag (privatretlig) til barnet. Børnebidraget er tilbagebetalingspligtigt, men kan justeres efter den bidragspligtiges indkomst. Sverige har endnu en særlig behandling af børnebidraget i internationale anliggender, med det formål at forudsætningerne kan blive anderledes.

Der findes et nordisk samarbejde, der inddriver og fastsætter privatretlige underholdningsbidrag. Grundlaget for samarbejdet er den nordiske konvention fra 1962 om inddrivelse af underholdsbidrag. Det er blevet diskuteret, om konventionen skulle genforhandles.

Danske regler

Det fremgår af de danske regler om børns forsørgelse, at begge forældre har pligt til at forsørge barnet. Hvis den ene af forældrene ikke opfylder sin forsørgelsespligt over for barnet, kan myndighederne efter ansøgning pålægge forælderen at betale et bidrag til barnets underhold.

Der er således tale om et privatretligt krav mellem forældrene, og udgangspunktet er, at den bidragspligtige forælder skal betale bidraget direkte til den bidragsberettigede forælder, uden at det offentlige bliver indblandet. Børnebidrag er således ikke en offentlig social ydelse.

Bidragets størrelse fastsættes ud fra en vurdering af forældrenes økonomiske forhold. Hvis begge forældre er ubemidlede, fastsættes bidraget til normalbidraget, der for tiden udgør 1.063 kr. om måneden. Hvis den bidragspligtige har gode økonomiske forhold, kan bidraget fastsættes højere.

For at sikre forsørgelsen af børn, der har bopæl i Danmark, kan den bidragsberettigede normalt få normalbidraget udlagt forskudsvis af det offentlige, hvis den bidragspligtige ikke betaler bidraget til tiden.

I det omfang det offentlige har udlagt bidraget forskudsvis, overtager det offentlige det privatretlige krav mod den bidragspligtige forælder.

Ved inddrivelse af kravet sender kommunen en opkrævning til den bidragspligtige. Hvis der herefter ikke sker betaling, videresender kommunen kravet til inddrivelse hos restanceinddrivelsesmyndigheden (SKAT), der herefter vil forsøge at inddrive kravet via lønindeholdelse, udlæg m.v.

Det bemærkes, at der efter de danske regler om inddrivelse af gæld til det offentlige er mulighed for efter ansøgning at eftergive gælden, hvis visse nærmere betingelser er opfyldt. Endvidere

bemærkes, at der normalt ikke vil være mulighed for at inddrive gæld for forskudsvist udlagt børnebidrag, hvis den bidragsberettigede modtager kontanthjælp.

Hvis den bidragspligtige bor i Sverige, kan de danske myndigheder ikke inddrive kravet direkte. Kommunen vil dog også i disse situationer sende en opkrævning til den bidragspligtige. Sker der ikke betaling, videresender kommunen kravet til restanceinddrivelsesmyndigheden, der videresender kravet til den svenske inddrivelsesmyndighed som en anmodning om inddrivelse.

Det er herefter den svenske inddrivelsesmyndighed, der træffer afgørelse om, hvorvidt der kan ske inddrivelse over for den bidragspligtige, og denne afgørelse træffes efter svensk ret.

Svenske regler

Forældre skal betale underholdsbidrag til deres børn alt efter, hvad der er rimeligt i forhold til barnets behov og forældrenes økonomiske forhold. Forældrene kan opfylde bidragspligten ved at tage sig af barnet og forsørge det eller ved at betale underholdsbidrag. Underholdsbidrag er en privatretlig løsning, der skal sikre barnets underhold efter en skilsmisse.

I Sverige findes der desuden en offentligretlig løsning i form af børnebidrag. Børnebidrag tjener til at garantere barnet en rimelig forsørgelse, hvis den bidragspligtige af en eller anden grund ikke betaler underholdsbidrag (privatretlig) til barnet. Det udgør på nuværende tidspunkt 1.273 SEK (2007). Det udbetales til den forælder, barnet bor hos. Den forælder, som er bidragspligtig skal helt eller delvist efterbetale samfundets omkostninger for børnebidraget. Beløbet, som skal betales af den bidragspligtige, er baseret på oplysninger fra den seneste beskatning og antallet af børn.

Bilag 3 Öresundskomiteens bruttoliste

Dette bilag indeholder Öresundskomiteens liste (16. juli 2007) over grænsehindre, som har været et af udgangspunkterne i arbejdsgruppens arbejde. Listen er siden suppleret fra Öresundskomiteens side. Efter arbejdsgruppens opfattelse er der med supplementerne i det væsentlige tale om varianter af allerede beskrevne grænsehindre. Arbejdsgruppen har valgt at fokusere på de mest omfattende grænsehindre, som ligger indenfor arbejdsgruppens sagsområde – socialsikring, arbejdsløshedsforsikring samt skattelovgivning. I kolonnen Løsningsforslag/Status har arbejdsgruppen kommenteret, hvilken status de respektive grænsehindre har for nuværende.

Uddybende beskrivelse af bilaterale grænsehindre i Øresundsregionen.

GH nr.	Beskrivelse	Løsningsforslag /Status
1.	<p>Problematisk at tage deltidsarbejde på den anden side af grænsen. Går du helt arbejdsløs i Sverige eller i Danmark, og modtager dagpenge, kan det resultere i økonomiske vanskeligheder, hvis du tager et deltidsarbejde i det andet land.</p> <p>Bor du i Sverige og arbejder på deltid i Danmark, skal du melde dig ind i en dansk a-kasse og mister dermed din svenske dagpengeret/”arbetslöshetsersättning”. For at få dagpenge fra den dansk a-kasse, skal du opfylde et arbejdskrav, som indebærer, at du har arbejdet 52 uger på fuld tid indenfor en periode på tre år.</p> <p>For at få modregnet den tid, du har arbejdet i Sverige, for at kunne opfylde dette danske krav, skal du, indenfor de første tre måneder i Danmark have arbejdet 296 timer (svarende til 8 ugers heltidsarbejde). Et krav som kun meget få på deltidsarbejde opnår. Konsekvensen bliver således, at du mister din dagpengeret. De tilsvarende arbejdsvilkår for en som bor i Danmark og begynder at arbejde i Sverige, er at man skal have arbejdet i 6 måneder, i et vist omfang, i løbet af den seneste tolv måneders periode. For at få modregnet den tid, man har arbejdet i Danmark, for at modsvarer dette krav, skal man desuden have arbejdet i fire uger med mindst 17 timer per uge indenfor en fem ugers periode i Sverige. Ellers mister man sin dagpengeret.</p> <p>Resultatet bliver, at ingen vover at komme ud af arbejdsløsheden ved at tage et deltidsarbejde på den anden side af grænsen – et deltidsarbejde som ofte kan være Springbrættet til et fast heltidsjob!</p> <p>Hos Arbejdsformidlingen i Sverige fraråder man arbejdskraft at tage deltidsarbejde i Danmark.</p> <p>Ved deltidsarbejde i det andet land kan man desuden ikke få supplerende dagpenge</p>	<p>Arbejdsgruppens konklusion</p> <p>Det er ikke rigtigt, at deltidsarbejdende grænsearbejdere med bopæl i Sverige ikke kan få supplerende dagpenge i Danmark, hvis de ikke har haft 296 timers arbejde inden for 12 uger.</p> <p>Det indstilles at jobcentre, a-kasser, og relevante aktører i Øresundssamarbejdet informeres om, at <u>det er muligt</u>, umiddelbart at opnå supplerende dagpenge i Danmark som deltidsarbejdende grænsearbejder, og at der ikke stilles krav om 296 timers arbejde inden for 12 uger for denne gruppe.</p> <p>Reglerne i Forordning 1408/71 om grænsearbejders mulighed for at medregne forsikrings- og beskæftigelsesperioder til opfyldelse af dagpengeretsbetingelserne gælder således umiddelbart.</p> <p>Der henvises til kapitel 3, afsnit 3.3.3</p>

GH nr.	Beskrivelse	Løsningsforslag /Status
	fra hverken Danmark eller Sverige	
2.	<p>Deltidsarbejde og deltidssygemelding kan ikke kombineres over grænsen: Som udgangspunkt kan man kun være socialt sikret i ét land ad gangen, hvilket normalt er i beskæftigelseslandet. Dette indebærer, at såfremt en person som er deltidssygemeldt i ét land ønsker at tage deltidssarbejde i et andet land, overgår personen fra socialforsikringsystemet i det første land til det tilsvarende system i det andet land. Oftest mistes/ses bort fra arbejdstids anciennitet og indkomstgrundlag fra det første land ved beregning af støtte i det nye land, hvilket medfører en betydelig reduktion i indkomsten ved eventuel senere sygemelding.</p> <p>For Sverige gælder endvidere, at ved at tage arbejde i for eksempel Danmark udmeldes man af den svenske Försäkringskassan.</p>	<p>Arbejdsgruppens konklusion</p> <p>Med hensyn til sygedagpenge henvises til muligheden for en såkaldt artikel 17-aftale om, hvilket lands lovgivning der finder anvendelse. EF-reglerne om at sidestille socialforsikringsanliggender (EF-forordning 1408/71) giver mulighed for, at der i enkelte tilfælde gøres undtagelser fra bestemmelsens hovedregel. Det er vigtigt, at myndighederne er velinformerede om disse regler og at myndighederne i de berørte lande samarbejder om disse sager.</p>
3.	<p>Svenske vikarbureauer kan efter deres egen opfattelse ikke operere på tværs af Sundet, da arbejdsudlejede personer (vikarer) er undtaget den såkaldte montør-regel. Dette er en del af den nordiske skatteaftale.</p> <p>Hvis en dansk virksomhed hyrer arbejdskraft gennem et svensk vikarbureau, bliver den svenske medarbejder skattepligtig til Danmark af lønindkomsten.. Generelt betaler pendlere skat i arbejdslandet. Jf. montør-reglen beskattes medarbejdere, der arbejder mindre end 183 dage i et andet nordisk land, dog kun i hjemlandet, medmindre de arbejder for en arbejdsgiver i arbejdslandet.</p> <p>Svenske vikarbureauer i Øresundsregionen har ment, at der findes et stort marked for tilfældige udlejning af personale fra Sverige til Danmark, fremfor alt på de tidspunkter, hvor der opstår overskud af arbejdsopgaver på den danske side. Beskatningen i Danmark i tilfælde af udlejning bevirker, at de korte udlejningsopgaver til Danmark ikke bliver et alternativ, eftersom "besværet" overstiger fordelene.</p> <p>"Besværet" består i, at i stedet for at kunne bruge montörreglen og fortsætte med at beskatte midlertidige udlejninger som man plejer i Sverige, kommer man over i det danske regelsystem. Danmark har en særskilt beskatning for "arbejdsudlejning". Den indebærer, at arbejdsudlejning beskattes med en bruttoskattesats på 30 procent.</p>	<p>Kommentarer</p> <p>Svenske virksomheder indenfor vikarbranchen, som driver forretning på begge sider af Øresund, er af den opfattelse, at integrationen i Øresundsregionen hindres af, at personer, som ansættes gennem svenske vikarbureauer til arbejde i Danmark, umiddelbart skal svare skat af indkomsten i Danmark. Dette følger af bestemmelserne i artikel 15 i den nordiske skatteaftale.</p> <p>Danske virksomheder, som ansætter personale gennem et svensk vikarbureau, skal betale det ansatte personales skat til de danske skattemyndigheder. Dette opfattes som et kompliceret regelsæt, som udgør en hindring for svenske virksomheder i at etablere sig på det danske marked.</p> <p>Sverige ønsker, at bestemmelserne for udlejning af arbejdskraft bliver ændret, så seriøse vikarbureauer ikke rammes. Det ville være til stor fordel for muligheder for kortere opgaver i begge lande og en måde at fremme integrationen i regionen på. Spørgsmålet er blevet til et symbolsk spørgsmål</p>

GH nr.	Beskrivelse	Løsningsforslag /Status
	<p>Den danske arbejdsgiver, man lejer ud til, er knyttet til denne ordning og ansvarlig for administration og indbetaling til skatteforvaltningen i Danmark. Dette indebærer meget administration og systemet opfattes som "besværligt". De svenske ansatte skal også via Danmark have debiteret deres "engangsskat" på 30 procent.</p>	<p>med stor politisk vægt, hvor den grundlæggende skattelovgivningsmæssige problematik er af mere underordnet betydning.</p> <p>Arbejdsudlejede personer bruttobeskattes i Danmark med 30 pct. Skatten indeholdes af den danske arbejdsgiver. Medarbejderen skal ikke indgive dansk selvangivelse, og der er ingen administrative byrder for det svenske vikarbureau. Danmark anser ikke disse regler for at være en grænsehindring, og Danmark har ingen planer om at ændre sine regler på dette område.</p>
4.	<p>Som udgangspunkt tilhører man socialforsikringsystemet i arbejdslandet, dvs. en grænsependler bosat i Sverige med arbejdssted i Danmark tilhører det danske system. Men såfremt den pågældende også tager et deltidsjob i Sverige hos en anden arbejdsgiver/virksomhed, overføres vedkommende til det svenske socialforsikringsystem, hvilket udløser krav om arbejdsgiverafgift fra den svenske stat til den danske arbejdsgiver. Denne afgift udgør 28% af hele den danske løn og skal betales af den danske arbejdsgiver udover medarbejderens løn, hvorfor medarbejderen bliver markant dyrere end sine kollegaer bosat i Danmark. For den danske arbejdsgiver kan det betyde en ekstra regning fra den svenske forsikringskasse på ca. 28 % af lønnen (dette gælder også svenske virksomheder, men de betaler kun omkring 11 %).</p>	<p>Arbejdsgruppens konklusion Problemet er ved at blive løst. Der henvises til rapportens kapitel 3.</p> <p>Skatteministeren (DK) har den 5. december 2007 fremsat lovforslag.</p>
5.	<p>For at undgå at deres ansatte også tager job i Sverige, indfører flere danske virksomheder klausuler i medarbejdernes ansættelseskontrakter herom. Derved forhindres arbejdstager bosat i Sverige at tage ekstraarbejde i Sverige.</p>	<p>Arbejdsgruppens konklusion Det er efter dansk arbejdsret lovligt at indføre sådanne klausuler i en ansættelseskontrakt, men hovedproblemet er løst i GH nr. 4.</p>
6.	<p>For arbejdstager kan det give problemer med retten til dagpenge og generelt er der forbundet en del administrativt besvær for såvel arbejdstager som A-kasse når medlemmer arbejder i begge lande. Den svenske a-kasselovgivning kræver, at personer bosat i Sverige med arbejde i</p>	<p>Kommentarer Der overvejes en løsning, hvor timeansatte grænsearbejdere, som er bosat i Sverige, og som arbejder i Danmark med korte ansættelsesforhold uden lovning på fremtidigt arbejde, tillades</p>

GH nr.	Beskrivelse	Løsningsforslag /Status
	<p>både Danmark og Sverige, skal være medlem af en dansk a-kasse i de perioder (for eksempel uger eller måneder), hvor der udelukkende arbejdes i Danmark. Der er desuden risiko for at miste sin anciennitet, hvis der bliver pause i medlemskabet. Dette indebærer en risiko for personer, der for en kortere periode tager arbejde på den anden side; hvis vedkommende ikke på første arbejdsløse dag tilmelder sig bosætningslandets a-kasse, mister ancienniteten og der skal på ny ansøges om medlemskab (dvs. krav om arbejdsvilkår skal opfyldes og man kan først få indkomstrelateret forsikring efter 12 måneders medlemskab).</p>	<p>at forblive medlemmer af den svenske arbejdsløshedskasse under arbejdet i Danmark. Denne tilgang kræver, at arbejdsløshedskassen tilbagebetaler medlemsafgiften for de dage, hvor den pågældende person ikke skulle være i den svenske arbejdsløshedskasse. En tilsvarende tilgang findes i Danmark. Undersøgelsen om en obligatorisk arbejdsløshedskasse, som gennemføres i Sverige i 2008 skal blandt andet gennemse medlemskravene i arbejdsløshedskassen. I den forbindelse kan der findes en løsning på dette spørgsmål. Hvis undersøgelsen om obligatorisk medlemskab ikke fører til forandringer, som løser dette problem, kan der gennemføres en lovændring, som bevirker at den danske løsning bliver mulig, selv i Sverige. Denne grænsehindring beskrives mere udførligt i rapporten, kapitel 3 samt i bilag 1.</p>
7.	<p>Der er risiko for at havne udenfor begge landes indkomstbaserede trykthedsystemer ved opsigelse under sygdom eller barsel, (Fra dansk side er man berettiget til minimum 52 ugers sygedagpenge, men derefter kan man risikere at stå udenfor systemerne). Der er også problemer hvis man bliver rask, da man kun er berettiget til støtte hvis man kommer direkte fra job til ledighed. (Problem på svensk side)</p>	<p>Dette spørgsmål er løst. Personer, som bor i Sverige og arbejder i Danmark, og som bliver sygemeldt og derefter sagt op under sygefraværet, er berettiget til svenske dagpenge efter raskmelding. Følgende står i IAF's regelsamling: <i>"Hvis en grænsearbejder, derimod mister sin ansættelse i sygemeldingsperioden, anser IAF, at grænsearbejderen, når sygefraværsperioden ophører, kan omfattes af bopælslandets lovgivning, det vil sige, at art 71 kan anvendes."</i></p>
8.	<p>Bliver en sygemeldt person, som bor i ét land og arbejder i nabolandet opsagt fra sin stilling, mister ofte en stor del af vedkommendes indkomst, hvis personen klassificeres som delvis arbejdsduelig. Arbejdslandet (hvorfra han/hun er blevet opsagt) betaler sygedagpenge i en udstrækning svarende til sygemeldingsgraden, mens intet land vil komplettere med a-kasse. Arbejdslandet gør det ikke, da personen ikke er bosat eller er arbejdssøgende der. I bosætningslandet kan man ikke tage et nyt deltidsarbejde, da det vil medføre at retten til sygedagpenge fra det andet land bortfalder.</p>	<p>Ifølge hovedreglen i forordning 1408/71 kan en person kun være forsikret i et land ad gangen. Hvis en person modtager sygedagpenge på deltid i et land og ansøger om arbejdsløshedsdagpenge for den tid, som personens arbejdsevne dækker, så kan den kun udbetales fra det land, hvorfra sygedagpengene udbetales. I et sådant tilfælde kan en aftale om en undtagelse fra hovedreglen foretages ud fra artikel 17 i forordningen.</p>

GH nr.	Beskrivelse	Løsningsforslag /Status
9.	<p>Flytning til et andet land under sygemelding umuliggør senere medlemskab af a-kasse ved raskmelding. En arbejdsløs person som er sygemeldt på fuld tid, bør således ikke flytte til et andet land. Hvis/når personen meldes rask i det nye bosætningsland kan vedkommende ikke få a-kasse eller nogen anden økonomisk ydelse fra nogle af landene.</p>	<p>For at få godskrevet arbejde og forsikret tid i et andet EU-land kræves det, at arbejdet udføres i bopælslandet. Personer, som omfattes af artikel 17 i den nordiske konvention om social tryghed, og som har besluttet at vende tilbage indenfor 5 år, behøver ikke arbejde for at få godskrevet arbejde og forsikret tid i et andet EU-land, og følgelig er disse personer berettiget til dagpenge, når de ikke længere modtager sygedagpenge.</p>
10.	<p>Nyuddannede, danske kandidater med bopæl i Sverige, som ikke har været tilknyttet det danske arbejdsmarked er ikke berettiget til den særlige dagpengesats for nyuddannede (dimittendsats), da de henregnes til det svenske system. Det danske system betragter det ikke som tilstrækkelig tilknytning, at man betaler dansk skat af sin SU.</p>	<p>Arbejdsgruppens konklusion Det er ikke en grænsehindring, at Danmark har en særlig ordning for nyuddannede (dimittendsatsen). Der henvises til bilag 2.</p>
11.	<p>En person bosat i Sverige med pligt til at betale børnebidrag til et barn i Danmark, betaler et beløb (schablonbelopp) til den danske kommune, hvor barnet bor. Beløbet sættes efter danske forhold, hvorfor det er relativt højt i forhold til svenske forhold, især hvis betaleren er arbejdsløs eller lavtlønnet. Personer der betaler skat til Danmark kan trække børnebidrag fra på selvangivelsen, hvilket ikke er muligt for personer der udelukkende arbejder i eller er på overførselsindkomst i Sverige. Såfremt barnet bor i Sverige, er det muligt at få udsættelse af børnebidraget ved arbejdsløshed. Bor betaleren i Sverige og barnet Danmark, oplever førstnævnte således ulemperne fra to systemer; krav om et relativt højt og ikke-fradragsberettiget børnebidrag fra Danmark samt ingen mulighed for udsættelse af betalingen fra Sverige.</p>	<p>Arbejdsgruppens konklusion Sverige og Danmark har forskellige regler for bidrag til børn med fraskilte forældre. Danmark har en privatretlig løsning, mens Sverige dels har en privatretlig løsning (underholdsbidrag), dels en offentligretlig løsning (børnebidrag), hvis formål er at garantere barnet en rimelig forsørgelse, hvis den, der betaler bidraget af en eller anden grund ikke betaler til barnet. I Danmark kan man i stedet få skattefradrag for det, som betales i børnebidrag. Sverige har en særlig behandling af underholdsbidrag i internationale sager, fordi udenlandske forhold kan se anderledes ud.</p> <p>Der henvises til rapportens bilag 2.</p>
12.	<p>Man kan ikke midlertidigt afbryde sin barselsorlov (og dermed barselsdagpenge) for at tage tidsbegrænset ansættelse i et andet land. Ved at tage arbejde på den anden side af Sundet, overgår socialforsikringstilhørigheden til arbejdslandet og retten til forældredagpenge efter arbejdets ophør er ændret til grundniveau.</p> <p>Det er ligeledes ikke muligt at kombinere barselsdagpenge fra ét land med</p>	<p>Arbejdsgruppens konklusion Danske og svenske barselregler hviler på to forskellige systemer. Kommentar: Ifølge EU-retten tilhører man det lands sociale sikringsystem, hvor man arbejder. En person, som afbryder sin barselsorlov i et land for at begynde at arbejde i et andet</p>

GH nr.	Beskrivelse	Løsningsforslag /Status
	deltidsarbejde i et andet. Et deltidsarbejde i ét land kombineret med forældredagpenge på deltid i et andet, medfører at forældredagpengene helt ophører i det tidligere arbejdsland, mens det i bosætningslandet kun kan fås på grundniveau	land, omfattes af arbejdslandets lovgivning. Den person omfattes dermed fortsat af det lands regler om barseldagpenge. Når det gælder muligheden for at begynde at arbejde på deltid, se kommentar under GH nr. 2.
13.	Man kan ikke flytte til et andet nordisk land under barselsorlov. Svenske regler tillader ikke, at man tager sine svenske barselspenge med fra Sverige, hvis man påtænker at være ude af Sverige i mere end et år og ikke beviseligt har et arbejde at vende tilbage til i Sverige/NMR	Arbejdsgruppens konklusion Svensk forældredagpenge over laveste niveau kan, i modsætning til, hvad der hævdes, udbetales i et andet land indenfor EU/EØS. Dette gælder under forudsætning af, at den forsikrede ikke begynder at arbejde i det andet land.
14.	Arbejdstagere kan ikke overføre pension til den anden side af sundet. Det kan give faldende depoter, tab af pension, usikkerhed om forsikringer, dobbeltbeskatning og arbejdsgiverafgifter ved beskæftigelse i begge lande.	Arbejdsgruppens konklusion Man afventer den videre behandling af Kommissionens forslag. Problemet er således taget op i EU og der er blevet stillet forslag fra Kommissionen (2005) om at gøre det lettere at overføre pension fra et land til et andet (portability of pensions). Öresundskomiteen vil afholde et seminar.
15.	Man er ikke berettiget til dansk efterløn, hvis det sidste job inden efterlønnen har været i udlandet, da der stilles krav om, at man har arbejdet i Danmark en vis tid op til at man går på efterløn. For at få dansk efterløn kræves også, at man er medlem af en dansk a-kasse ved arbejde i et andet land. Dette er dog i ulogisk, da man ved arbejde i udlandet melder sig ind i en a-kasse i arbejdslandet. Dette forhold udgør en barriere for ældre danskere, der ønsker at tage arbejde i udlandet i årene inden de går på efterløn.	Arbejdsgruppens konklusion Efterløn er ikke en arbejdsløshedsforsikring og er en særlig dansk ordning. Der er derfor ikke tale om en grænsehindring. Der henvises til bilag 2.
16.	I beregningen af opfyldelseskravet for efterløn i Danmark (25 års medlemskab og efterlønsindbetaling indenfor de sidste 30 år) indgår anciennitet/overførbar tid fra svensk a-kasse ikke, hvis man ikke forinden har været medlem af en dansk a-kasse. Dette stiller svenske tilflyttere dårligt, da de trods mangeårigt medlemskab af svensk a-kasse og efterfølgende dansk medlemskab ikke opfylder gældende krav som berettiger til efterløn.	Arbejdsgruppens konklusion Se GH nr. 15.

GH nr.	Beskrivelse	Løsningsforslag /Status
17.	<p>Flypersonale, som bor i Sverige og arbejder i Danmark, er socialt sikrede i Danmark men betaler skat i Sverige. Som ansat i Danmark foretager man for en stor del pensionsindbetalinger på egen hånd (ratepension med mere) i stedet for gennem arbejdsgiveren, men hvis man betaler skat i Sverige, regnes dette for "egen pensionsopsparing" med begrænset fradragsret. Overstigende beløb bliver dermed beskattede pensionsindbetalinger, hvilket er urimeligt.</p>	<p>Kommentarer SAS-ansatte beskattes ifølge den nordiske skatteaftale udelukkende i opholdslandet for sin lønindkomst. Ifølge hovedreglen i EF-forordning 1408/71 om social sikring omfattes de af den sociale sikring i arbejdslandet. I den svenske skattelovgivning er der begrænsninger for, hvor store afdrag, man kan få for en privat pensionsopsparing i form af præmier for pensionsforsikringer og indbetalinger på pensionsopsparingen. Der er desuden mulighed for at spare ved kapitalforsikringer. For kapitalforsikringer gælder det, at afdrag ikke medgives ved indbetalingen, men at udbetalingen er skattefri.</p>
18.	<p>Sverige har en stor gruppe borgere fra tredje verdenslande, der udgør et potentiale af arbejdskraft for arbejdsgivere i den danske del af Øresundsregionen. Selvom de er bosatte i Sverige, har de som statsborgere fra ikke-EU lande meget svært ved at tage arbejde i Danmark, da de ikke kan opnå arbejdstilladelse (arbejdstillstånd) her. Det på trods af at danske virksomheder er klar til at rekruttere og arbejdskraften er parat og kvalificeret til at arbejde.</p>	<p>Arbejdsgruppens konklusion Spørgsmålet er et af de områder, der indgår i den danske regerings handlingsplan for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.</p>
19.	<p>Det er i dag ikke muligt for en arbejdssøgende på arbejdsløshedsunderstøttelse at tage en praktikplads med løntilskud og/eller dagpenge på den anden side af Øresund, uden at vedkommende mister sin understøttelse. Dermed besværliggøres muligheden for at sluse arbejdsløse ind på arbejdsmarkedet på den anden side.</p> <p>For en svensker på kontanthjælp er det muligt at tage praktik hos en dansk arbejdsgiver samtidig med at kontanthjælpen bibeholdes.</p>	<p>Kommentarer Ud fra forudsætningerne for de nationale arbejdsmarkedspolitiske programmer giver den nuværende lovgivning ikke anledning til at ændre i de to landes regelsæt omkring arbejdspraksis.</p> <p>En mere udførlig forklaring findes i rapportens kapitel 3 og bilag 1.</p>
20.	<p>De nuværende regler indenfor ArbejdsFormidlingen (AF) tillader ikke at arbejdsløse i ét land uddannes med henblik på beskæftigelse i det andet land. I Sverige uddanner AF til rekruttering, dvs. hjælper virksomheder med at få kvalificeret personale ligesom de står for udgifterne. Ifølge den danske finanslov skal danske</p>	<p>Arbejdsgruppens konklusion Se GH nr. 19.</p>

GH nr.	Beskrivelse	Løsningsforslag /Status
	<p>aktiveringsmidler bruges til at bekæmpe dansk arbejdsløshed = danske ledige. Dvs. der er ikke grundlag for fra hverken dansk eller svensk AF at bekoste uddannelse af svenske ledige til danske virksomheder. I praksis sker det dog ofte, at den svensk af svensk arbejdsformidlings uddannede arbejdskraft får arbejde i Danmark.</p>	
21.	<p>Personer, der tager praktikplads eller læreplads på den anden side af Sundet, er dårligere forsikret end ved praktik- eller læreplads i hjemlandet.</p>	<p>Kommentarer Ifølge det eksisterende regelsæt er det ikke muligt at tage en praktikplads i det andet land og samtidig bibeholde forsørgelse fra sit bopælsland. En af årsagerne til at det ikke er muligt, skyldes ringere forsikringer. Se også rapporten kapitel 3.</p>
22.	<p>Svenske arbejdstagere, der er ansat i Danmark, kan ikke få dagpenge under uddannelsesorlov fra a-kassen på lige fod med kollegaer bosat i Danmark. Hverken Danmark eller Sverige betaler dagpengene/kursusgodtgørelsen.</p> <p>Grænseoverskridende virksomheder, for eksempel Scandlines, ville gerne sende sine svenske medarbejdere på AMU-kurser, da disse kurser har et godt ry og var efterspurgt af virksomheden, men de danske kurser er 3 gange så dyre for de svenske medarbejdere som for de danske (fremlagt i 2005). Det er muligt at den nye regel om, at udenlandsk arbejdskraft skal kunne deltage i AMU kurser på lige fod med dansk arbejdskraft muliggør deltagelse på AMU-kurser. Men omhandler det også personer med bopæl i et andet land?</p> <p>Der er et EU direktiv på vej om efteruddannelse, for eksempel skal chauffører efteruddannes hver 5. år, men det kan den danske arbejdsgiver ikke, hvis personen bor i Sverige</p>	<p>Uklart problem, som det ikke har været muligt for arbejdsgruppen at få udbygget.</p>
23.	<p>Systemforskelle gør det vanskeligt at udnytte hinandens lærlingepladser/praktikpladser. Begge sider har behov lærlingepladser.</p>	<p>Arbejdsgruppens konklusion Praktikpladser som led i en uddannelse er beskrevet i bilag 2, og der tages initiativ til yderligere information. Se også GH nr. 21 og nr. 26.</p>

GH nr.	Beskrivelse	Løsningsforslag /Status
24.	Jobannoncer fra danske arbejdsgivere kan ikke publiceres blandt lokalannoncerne i AMS jobbank	Arbejdsgruppens konklusion Derimod er der mulighed for både danske og svenske arbejdsgivere at få jobannoncer publiceret på Øresundsportalen, som er en almindelig jobbank for job i Øresundsregionen (se kapitel 4.4)
25.	Jobsøgningsrejser (rejser til ansættelsessamtale betalt af arbejdsformidlinge) gælder i hele Sverige men ikke over Sundet	<p>Kommentarer Det er ikke muligt at få rejsegodtgørelse til ansættelsessamtale uden for bopælslandet hverken fra Danmark eller Sverige.</p> <p>Denne mulighed er blevet diskuteret tidligere indenfor det nordiske samarbejde. Forudsætningen for at nå til en løsning har været, at det skal gælde generelt for jobsøgningsrejser i hele norden og at samtlige nordiske lande tilslutter sig en sådan overenskomst. Hidtil har det ikke været muligt at opnå en sådan overenskomst.</p>
26.	<p>Manglende anerkendelse af hinandens uddannelser (for eksempel gymnasiale/højskoler) virker som barrierer for at uddanne sig samt at søge job på den anden side.</p> <p>Der findes endvidere forskellige krav og regler om legitimering og autorisation indenfor for eksempel sundheds- og håndværksuddannelserne, ligesom der er uklarhed om, hvordan uddannelser fra den anden side skal vægtes i forhold til de nationale. Dette gør det svært at sammenligne ansøgere kvalifikationer i forbindelse med jobsøgninger.</p>	<p>Status: Det er muligt, om end tidskrævende at få sin uddannelse officielt godkendt i et andet EU-land.</p> <p>InterReg-projekt: Oversættelsesnøgle. Uddannelsesportalen Øresund.</p> <p>Løsningsforslag: et legitimeret validerings/omregnings system</p> <p><i>Autorisationer for elektrikere og gas- og vandarbejdere</i> Skolesamarbejdets Rådgivningsgruppe, NSS, har på initiativ af de nordiske uddannelsesministre påbegyndt en kortlægning af autorisationer indenfor el, varme, vand og sanitet (VVS) og indenfor byggebranchen. Kortlægningen gennemføres af Nordisk InnovationsCenter (NICe). En slutrapport blev præsenteret i slutningen af oktober 2006 med dokumentation</p>

GH nr.	Beskrivelse	Løsningsforslag /Status
		<p>af forskellige formelle kompetencekrav i de nordiske lande indenfor disse faggrupper. Herudover kommer der et antal forslag til løsninger. Disse kan behandles på et politisk plan i løbet af 2007³.</p> <p>Afventer svar fra NMR ang. rapport.</p> <p><i>Problem</i> Systemforskelle gør det vanskeligt at udnytte hinandens lærlingepladser/praktikpladser. Begge sider af Sundet har behov for lærlingepladser.</p> <p>Arbejdet med fremme af Norden som et sammenhængende, dynamisk uddannelses-, forsknings- og innovationsområde er en af visionerne i den nyligt godkendte strategi for Ministerrådet for uddannelse og forskningsarbejde i 2008-2011 (MR-U), og her udgør Øresundsregionen jo blot et mere afgrænset område af Norden. På erhvervsuddannelsesområdet er det korrekt, at forskelle i opbygningen af ungdomsuddannelserne gør det vanskeligt at udnytte hinandens praktikpladser. Dette aspekt indgår også i MR-U strategien, hvoraf det fremgår, at man skal fremme samarbejdet mellem skole og arbejdsliv i erhvervsuddannelserne og anerkende realkompetence.</p> <p>CIRIUS i Danmark informerer om mulighederne for praktik i udlandet (CIRIUS er en statslig styrelse for internationalisering af uddannelser og læringsmiljøer – http://www.ciriusonline.dk/)</p> <p><i>Manglende anerkendelse af hinandens uddannelser (for eksempel gymnasiale/højskoler) virker som barrierer for at uddanne sig samt at søge job på den anden side.</i></p>

³ http://www.norden.org/nr/2-6-7-rapp/sk/Dokument_2006/Dok_2006_10.pdf

GH nr.	Beskrivelse	Løsningsforslag /Status
		<p>Der findes endvidere forskellige krav og regler om legitimering og autorisation indenfor for eksempel sundheds- og håndværksuddannelserne, ligesom der er uklarhed om, hvordan uddannelser fra den anden side skal vægtes i forhold til de nationale. Dette gør det svært at sammenligne ansøgers kvalifikationer i forbindelse med jobansøgninger.</p> <p>CIRIUS i Danmark og tilsvarende akkrediteringsinstitutioner i Sverige vurderer udenlandske uddannelser med henblik på fortsatte studier eller job i andre EU-lande.</p> <p><i>Forskelle i studiestrukturer gør det besværligt at få overført kurser taget på den anden side af Øresund.</i></p> <p>Det eksisterer et udmærket nordisk samarbejde og gensidig anerkendelse af uddannelser og for eksempel den nordiske gymnasieoverenskomst sikrer, at afsluttet studentereksamen godskrives på begge sider af sundet som adgangsgivende til for eksempel universiteter.</p> <p>Der henvises til hjemmesiden, der blandt andet oplyser om studieforhold:</p> <p>(http://www.oresunddirekt.com/fp.aspx?lang=1013)</p> <p>Arbejdsgruppens konklusion Der skal yderligere informeres om mulighederne for at bruge de to landes uddannelsesmuligheder.</p>
27.	Forskelle i studiestrukturer gør det besværligt at få overført kurser taget på den anden side af Sundet.	<p>Arbejdsgruppens konklusion Det eksisterer et udmærket nordisk samarbejde og gensidig</p>

GH nr.	Beskrivelse	Løsningsforslag /Status
		<p>anerkendelse af uddannelser og for eksempel den nordiske gymnasieoverenskomst sikrer, at afsluttet studentereksamen godskrives på begge sider af sundet som adgangsgivende til for eksempel universiteter.</p> <p>Der henvises til hjemmesiden, der blandt andet oplyser om studieforhold: http://www.oresunddirekt.com/fp.aspx?lang=1013</p>
28.	<p>En optrædende kunstner, som er bosat i Danmark, og som har arbejde i Sverige, betaler svensk kunstner-skat på 15 pct. Da fungerer ansættelsesforholdet godt, på trods af at den svenske løn er 30-40 pct. lavere end den danske. Ansættelsen umuliggøres imidlertid hvis kunstneren også tager arbejde i Danmark, fordi den pågældende så bliver socialt sikret i Danmark.</p> <p>Danmark anvender den såkaldte exemptionsmetode ved lempelse for dobbeltbeskatning, hvis den pågældende er socialt sikret i Sverige, idet det ikke på anden måde er muligt for Danmark at tage hensyn til de høje svenske arbejdsgiverafgifter ved lempelsen. Hvis den pågældende derimod er socialt sikret i Danmark, og der således ikke skal betales svenske arbejdsgiverafgifter, anvendes den såkaldte credit-metode. Dette indebærer, at Danmark beskatter den svenske løn, men giver så nedslag (credit) for den skat, der er betalt i Sverige. Derved er den lavere svenske løn ikke længere så attraktiv, hvilket besværliggør arbejdsintegrationen.</p>	<p>Kommentarer</p> <p>Kunstnere og idrætsfolk, der er bosat i udlandet beskattes i Sverige i henhold til loven (1991:591) om særskilt indkomstskat for kunstnere med flere, bosat i udlandet. Skatten, som kan være på maximum 15 %, tages fra kunstnerens eller idrætsmandens bruttoløn (Danmark har ikke en sådan skat). Ifølge den nordiske skatteaftale, som på dette område stemmer overens med OECD's modelaftale, skal såvel bopælslandet som arbejdslandet beskatte indkomsten. Bopælslandet skal dermed fjerne dobbeltbeskatningen ved i beregningen af skatten at regne med den skat, som er blevet betalt i arbejdslandet, dvs. med anvendelse af den såkaldte credit-metode. Denne metode anvendes ikke kun overfor kunstnere og idrætsfolk. Også personer med bopæl i Danmark, som har indkomst fra private tjenesteydelser i Sverige og som er socialt sikrede i Danmark, beskattes ud fra anvendelse af credit-metoden. Danmark bruger den skat som er blevet betalt i Sverige til at beregne beskatningen med. Herudover gælder det, at tjenestemandindkomster kun beskattes i arbejdslandet via den såkaldte exemptionsmetode.</p>
29.	<p>Statslige investeringsfonde (Industrifonden Innovationsbron, Vækstfonden, m fl.) kan ikke anvendes på den anden side af grænsen. Problemer med fælles svensk/dansk statslig finansiering hæmmer udviklingen af Øresundsregionale vækstvirksomheder.</p>	<p>Status:</p> <p>Spørgsmålet har været diskuteret i lang tid. Det halvstatslige SeedCapital Danmark har løst problemet ved at reglerne tillader at 25 % af kapitalen investeres i Skåne. Der pågår en diskussion om en delvis privatisering af</p>

GH nr.	Beskrivelse	Løsningsforslag /Status
		<p>Vækstfonden, hvilket skulle muliggøre, at en del midler lægges i en privat fond med mulighed for investeringer på den svenske side. Regionale løsninger har fundet sted i Skåne ved, at reglerne for den regionale Såddkapitalfonden tillader, at 25 % af midlerne kan gå til den danske side.</p> <p>Arbejdsgruppens konklusion Der er ikke tale om forhold, der vanskeliggør personers arbejde på den anden side af Sundet.</p>
29A	<p>Nationale forskningsmidler kan ikke krydse grænsen, hvorfor bilateral finansiering af forskningsprojekter over Sundet er problematisk. Dette betyder for eksempel at en erhvervsforsker (=industridoktorand?) ikke kan følge sin virksomhed, hvis den flytter over grænsen.</p> <p>Rapporten "Forskersamarbejde på tværs af Sundet" påpeger netop, at det er en barriere for forskningssamarbejdet, at man ikke kan kombinere forskellige midler fra begge sider af Sundet. Rapporten blev udarbejdet i et samarbejde mellem Öresundskomiteen og Øresund Network indenfor rammerne af projektet Øresundkompass.</p>	<p>ÖSR og Öresundsuniversitetet har rejst spørgsmålet i forskellige fora og finder, at problemet nu behøver politisk fokus.</p> <p>På regionalt niveau har man ageret bl.a. via Medicon Valley Alliance PhD program, som er et fælles doktorandprogram, hvor blandt andet Öresundsuniversiteter, ÖSR, HUR og Region Skåne har arbejdet på at finde frem til løsninger.</p> <p>Arbejdsgruppens konklusion Inden for det nordiske samarbejde har man etableret NordForsk, der netop skal styrke forskningssamarbejdet og udnyttelsen af nationale forskningsmidler.</p> <p>Ifølge de reviderede love, der styrer Rådet for Teknologi og Innovation (RTI) og de øvrige forskningsråd, kan nationale midler godt krydse grænsen. Derfor er der nu mulighed for, at bilateral finansiering af forskningsprojekter kan gennemføres. For eksempel kan RTI fra næste år støtte et samarbejdsprojekt mellem en virksomhed, der flytter til Sverige og en dansk forskningsinstitution og omvendt.</p> <p>Der er ikke tale om forhold, der vanskeliggør personers arbejde på den anden side af Sundet.</p>

GH nr.	Beskrivelse	Løsningsforslag /Status
30.	Finansiering af regionale samarbejdsprogrammer er problematisk, da sådanne falder udenfor eksisterende støtteprogrammer i både nationalt og nordisk (kræver oftest tre landes medvirken) regi.	<p>Arbejdsgruppens konklusion</p> <p>I det nye Interreg-program for programperioden 2007-2013 er der stor mulighed for at finansiere forskellige typer af samarbejdsprojekter. Programbudgettet for samarbejde mellem Sverige og Danmark er på 500 mio. kr.</p> <p>Der er ikke tale om forhold, der vanskeliggør personers arbejde på den anden side af Sundet.</p>
31.	Svenske universiteter er fritaget for moms, men alle ikke-statslige penge samt udenlandske statslige penge som gives til universitetet pålægges en såkaldt "Högskolemoms" på 8 %. EU-midler er undtaget. Formelt set er dette ikke en moms, men en kompensationsafgift til staten for udebleven moms. Men det betyder at 8 % af penge givet som støtte fra den danske stat til universiteter i Sverige skal betales til den svenske stat. Danske universiteter er også momsfritaget, og har ingen kompensationsafgift som i Sverige. Det betyder at for alle former for støtte går 100 % til danske universiteter.	Spørgsmålet falder uden for arbejdsgruppens kommissorium.
32.	P.g.a den høje bro-afgift er de månedlige omkostninger for at pendle store.	<p>Status: Öresundskomiteen, Öresundsbroen og Öresundsuniversitet er ved at lave studier.</p> <p>Arbejdsgruppens konklusion</p> <p>Høje broafgifter, overfyldte tog, rabatsystemer m.v. falder uden for arbejdsgruppens kommissorium.</p>
33.	Øresundstogene er overfyldte i myldretiden og ofte forsinkede.	<p>Dansk Industri (DI) har påpeget problemet overfor Trafikstyrelsen (20/12-06)</p> <p>Arbejdsgruppens konklusion</p> <p>Der henvises til GH nr. 32.</p>
34.	Rabatsystemet for pendlere er ikke hensigtsmæssigt for studerende, da de ofte ikke har brug for et årskort.	<p>Arbejdsgruppens konklusion</p> <p>Der henvises til GH nr. 32.</p>

GH nr.	Beskrivelse	Løsningsforslag /Status
35.	En langsigtet finansiering af en fælles Øresundsstatistik er ikke afklaret på den svenske side. Den mangelfulde statistik medfører blandt andet, at de, der bor i Malmö og arbejder i København, tæller som ikke-beskæftigede i Malmø. Dette medfører, at statistikken over beskæftigelsesgraden bliver stadig mere fejlagtig efterhånden som flere begynder at arbejde på den anden side af Sundet.	<p>Arbejdsgruppens konklusion Spørgsmålet om en grænsependlerstatistik er i øjeblikket ved at blive planlagt af ministeriet/regeringskansliet. Spørgsmålet falder uden for arbejdsgruppens kommissorium.</p>
36.	Man betaler udlandstakst for at ringe over Sundet, hvilket gør telefoni i regionen uhensigtsmæssigt dyrt.	<p>Arbejdsgruppens konklusion Der henvises til GH nr. 39.</p>
37.	Mange butikker i Danmark modtager kun Dankort udover kontanter som betalingsmiddel. Dette er til besvær for svenske kunder, som må veksle til danske kroner (og betale gebyr).	<p>Er blevet nævnt af Sverige v. Hans Wallmark ved Nordisk Råds session med den danske samarbejdsminister i NMR, som har lovet at undersøge hvorvidt problemet kan løses (nov. 06) Den daværende minister for nordisk samarbejde Connie Hedegaard har som opfølgning afgivet svar den 6. marts 2007. Hun meddeler bl.a., at nye regler for dankort og dansk udstedte betalingskort forventes at fremme lysten hos forretningerne til at modtage internationale betalingskort. Endvidere oplyser hun, at den danske konkurrencestyrelse har vurderet, at de danske regler om Dankortet ikke udgør en handelshindring</p> <p>Arbejdsgruppens konklusion Der henvises til GH nr. 39.</p>
38.	Det er dyrt at overføre den løn, man modtager i Danmark til en konto i Sverige. Desuden kan det vare op til flere dage før lønnen går ind på kontoen.	<p>Status: Flere og flere banker tilbyder pendlerkonto eller grænsegængerkonto.</p> <p>Arbejdsgruppens konklusion Der henvises til GH nr. 39.</p>
39.	Arbejdsindkomsten for en grænsependler, der bor i Sverige og arbejder i Danmark, registreres ikke /er ikke tilgængelig for svenske kreditinstitutter, hvilket gør ellers enkle dagligdagsting som at få kreditkort, oprette et telefon abonnement eller et banklån besværligt.	<p>Arbejdsgruppens konklusion Det er et generelt problem, at lande har forskellige IT-systemer, registreringsmuligheder, identifikationsmetoder, CPR-numre m.v. Det er således ikke et specifikt</p>

GH nr.	Beskrivelse	Løsningsforslag /Status
		grænsependlerproblem, som kan løses af arbejdsgruppen, men må løses i en større international sammenhæng.
40.	ID-kort er en forudsætning for at oprette lån, bankkonto mv. i Sverige, men er besværligt og tidskrævende at få udstedt pga. en bureaukratisk proces. Svenske banker accepterer udelukkende svenske id-kort.	Arbejdsgruppens konklusion Spørgsmålet er under udredning i Sverige. Se udredningsdirektiv 2007:123.
41.	Det er problematisk for personer med gæld at bo i et land og arbejde i et andet. En afgørelse om gældssanering i bosætningslandet har ikke effekt i arbejdslandet og personen kommer i klemme med alvorlige økonomiske konsekvenser.	Problemet er blevet nævnt overfor NMR. Arbejdsgruppens konklusion Det er et generelt problem ikke alene for grænsependlere i Øresundsregionen, men for alle, der bor i et land og har arbejde i et andet. Problemet skal derfor løses i en større nordisk sammenhæng. Nordisk Ministerråd vil blive gjort opmærksomt på spørgsmålet af arbejdsgruppen.
42.	Hvis man bor i Danmark, og dermed ikke har et svensk personnummer, er det svært at få telefon, bredbåndsoptagning i Sverige (for eksempel i sommerhuset), handle med svenske leverandører på internettet med mere fordi der ofte forlanges et svensk personnummer – handelshindring!	Arbejdsgruppens konklusion Spørgsmålet er genstand for udredning i Sverige. Se udredningsdirektiv 2007:123.
43.	Efter de danske regler skal en bil være registreret i det land hvor personens tilhørsforhold er størst, dvs. for eksempel hvor vedkommendes familie bor. I Sverige gælder andre regler; her følger man 185-dages reglen, hvilket betyder at bilen skal være registreret i det land hvor den befinder sig i mere end 185 dage på et år. De to regler er uforenelige og medfører at en bil som er dansk registreret jævnfør danske regler, men som kører i Sverige kan idømmes bøde på samme måde som en bil som er svensk registreret jævnfør svenske regler kan idømmes bøde i Danmark.	Arbejdsgruppens konklusion Der er tale om, at de to lande har valgt forskellige nationale lovgivninger.
44.	Problematiske att vara taxiförare som bor på ena sidan och verkar på andra sidan sundet. När dansk förare boende i Sverige ska förnya sitt danska körkort går det inte om man är folkbokförd i annat land. Man måste då genomgå svensk taxiförarutbildning för att få svensk taxiförarlegitimation. Motsvarande gäller för	Arbejdsgruppens konklusion Det har ikke længere nogen betydning, om man har et dansk eller svensk kørekort, eller om man har bopæl i Danmark eller Sverige. Når blot man opfylder de øvrige betingelser for

GH nr.	Beskrivelse	Løsningsforslag /Status
	omvända förhållanden. En svensk förare som flyttar till Danmark kan inte utan vidare köra taxi i Danmark eller byta ut sitt taxikörkort mot ett danskt.	fornyelse af erhvervskørekortet, vil det kommunale kørekortskontor udstede et løst dokument, der berettiger til udførelse af erhvervmæssig persontransport i Danmark. Yderligere oplysninger og detaljer kan fås ved henvendelse til STFF (Storkøbenhavns taxifører forening).
45.	Man kan ikke gå op til køreprøve i Danmark, hvis man ikke er bosat i Danmark. Det betyder f.eks. at en kørelærer (som skal forny sit kørelærerbevis/kørekort hvert 5. år) som flytter til Sverige ikke kan gå til prøve i Danmark, men skal gøre det i Sverige. Men da han i Sverige ikke kan tage en tilsvarende prøve som den danske, risikerer han at miste sin autorisation til at være kørelærer i Danmark. Et andet eksempel er en ufaglært som bor i Sverige og arbejder i Danmark. Han får tilbud om at tage stort kørekort og går på kursus i Danmark gratis, men skal tage prøven i Sverige (på svensk).	Justitsministeriet (DK) er hørt om spørgsmålet. Beskæftigelsesministeriet (DK) følger op.
46.	Danske statsborgere må ikke køre i svensk indregistrerede firmabiler i Danmark. Hvis et svensk firma stiller en firmabil til rådighed for erhvervmæssig- og privat brug til en ansat, der bor i Danmark skal der ansøges om tilladelse fra ToldSkat, og i denne forbindelse findes der nogle krav der skal opfyldes.	FDM anser problemet som løst efter EU-dommen (dog er der lidt uklarhed med hensyn til firmabilbeskatningsgrundlaget). Se også: http://www.skat.dk/SKAT.aspx?oID=1520929&vID=0 Arbejdsgruppens konklusion Problemet er løst, og der informeres om SKATs hjemmeside.
47.	Lovgivningen tillader ikke danske familier, der flytter til Sverige, at bibeholde deres børn i danske skoler ("kommunen har ikke hjemmel til at påtage sig en udgift, man ikke er forpligtet til")	Arbejdsgruppens konklusion Det er ikke en grænsehindring. Der informeres.
48.	Når danske statsborgere med børn i dansk privatskole flytter til Sverige, øges egenbetalingen betydeligt – op til fire gange (fra cirka 11 000 til 40 000 kroner per år).	Arbejdsgruppens konklusion Det er ikke en grænsehindring. Der informeres.
49.	Jævnfør den nordiske samarbejdsaftale har uddannelsessteder som gymnasier ikke ret til at søge godtgørelse fra elevernes hjemkommune. Overordnet skal der ske en udjævning, men denne kommer ikke den enkelte uddannelsesinstitution/gymnasium	Arbejdsgruppens konklusion Det er ikke en grænsehindring. Der informeres.

GH nr.	Beskrivelse	Løsningsforslag /Status
	til gode. Uddannelsesinstitutioner kompenseres således ikke for elever fra den anden side.	
50.	Danske grænsependlere bosat i Sverige har ikke stemmeret i Danmark	<p>Status: Kræver ændring af den danske grundlov. Den tidligere danske indenrigsminister har udtalt, at man ikke ændrer i grundloven på baggrund af dette forhold. Men ved næste grundlovsændring vil spørgsmålet kunne indgå i overvejelserne.</p> <p>Arbejdsgruppens konklusion Arbejdsgruppen henholder sig til den daværende indenrigs- og sundhedsministers udtalelse.</p> <p>Der informeres om forskellen, når en dansker flytter til Sverige (eller et andet land).</p>
51.	Følgende transithindringer mellem Bornholm-Sverige-Sjælland består: krav om vaccination/ormekur for husdyr ved transport gennem Sverige svensk visa for tredjelands borgere ved rejse gennem Sverige ligpas i forbindelse med hjemtransport af afdøde personer "pillepas" forbud mod privat transport af biler på prøveplader	<p>Forslag fra Bornholms Regionskommune: at give E65 status af en trafikkorridor, hvor danske regler er gældende.</p> <p>Problem med indførelse af jagtvåben er løst sommer 2006.</p> <p>SÖSK/BR arbejder på at få den danske minister for nordisk samarbejde/miljøminister og den svenske socialforsikringsminister til at mødes.</p> <p>Arbejdsgruppens konklusion Det er ikke en grænsehindring for at tage arbejde i et andet land. Der informeres om transithindringerne.</p>
52.	Digital-TV; overgangen fra analog til digital TV (Skåne 2007, Sjælland 2008) indebærer muligvis at man ikke længere kan se nabolandets TV i basisudbuddet.	<p>Tilsvarende problem med finsk TV i Sverige er blevet løst efter påtrykninger (GrenseTjänsten).</p> <p>Status: Ö-bron: ej problem! SVT Sthlm: ej definitivt klart! Undersøges nærmere</p>

GH nr.	Beskrivelse	Løsningsforslag /Status
		Arbejdsgruppens konklusion Det er ikke en grænsehindring, at man ikke kan se nabolandets TV.
53.	I Sverige er det normalt muligt at udskyde beskatning af gevinsten i forbindelse med salg af ejendom såfremt den inden et år geninvesteres i en ny ejendom i Sverige. Hidtil har dette ikke været muligt ved køb af bolig i et andet land. Dermed bliver det mindre fordelagtigt for en boligejer i Sverige at købe ny, anden bolig i Danmark end i Sverige. Ligesom det kan være problematisk for danskere som har boet i Sverige og som flytter tilbage til Danmark.	Ifølge svenske regler kan den, som afhænder sin privatbolig og erhverver en anden bolig, i visse tilfælde få beskatningen af sin kapitalgevinst hensat ved afhændelsen. Sverige har udvidet udsættelsesbestemmelserne, som tidligere var begrænsede til kun at tilgodese boliger, der er beliggende i Sverige, til også at gælde privatboliger indenfor EØS-området. De nye regler omfatter afhændinger, som er foretaget efter den 1. januar 2006.
54.	Uklart hvem der har ansvar for omkostninger, når personer, der kræver særlig omsorg flytter fra Sverige til Danmark. Danske kommuner kræver, at de svenske kommuner fortsat dækker omkostninger til for eksempel pleje og husholdningsarbejde i følge dansk praksis, hvor fraflytningskommunen har ansvar for omkostningerne. Regelsættet har brug for at blive tydeliggjort.	Arbejdsgruppens konklusion Ifølge den nordiske konvention om social bistand og sociale ydelser, skal de ansvarlige myndigheder bestræbe sig på at medvirke ved flytning. De ansvarlige myndigheder kan som et led i en overenskomst om flytning tage beslutning om fordelingen af omkostningerne. Der findes derimod ingen betalingsforpligtelse. Dette spørgsmål bør kunne løses gennem en forbedret information til de berørte myndigheder.

DEKLARATION

Inom ramen för Öresundskomiteens arrangemang vill vi ansvariga ministrar uttrycka vårt stöd för visionen *två länder-en arbetsmarknad* och understryka behovet av att underlätta den integration över Öresund som pågår och expanderar i snabb takt.

Öresundsregionen har unika förutsättningar och möjligheter och är av stor vikt för fortsatt tillväxt i Danmark och Sverige. För att dra största möjliga fördel av regionens tillväxtpotential är det viktigt att undersöka alla möjligheter att underlätta och ta bort hinder för utbyte och ekonomisk integration över Öresund.

För att främja rörligheten på arbetsmarknaden behöver våra länder öka ansträngningarna för att i samråd med Öresundskomiteen identifiera, dokumentera och ta bort hinder för utbytet inom regionen. I sammanhanget aktualiseras en mängd frågor som rör bl.a. arbetsförmedling, arbetslöshetsförsäkring och socialförsäkring – områden som berör såväl EG-rätten som nationell lagstiftning.

- För att granska gränshindersproblematiken kommer vi att inrätta en särskild dansk-svensk arbetsgrupp.
- Arbetsgruppen bör bl.a. se över lösningar inom ramen för gällande regelverk, exempelvis möjligheten till arbetslivsriktad rehabilitering i bosättningslandet för gränsgångare, och de möjligheter som finns för våra respektive myndigheter och för arbetsgivare och arbetstagare med olika hemviststater att komma överens om anpassade lösningar gällande inbetalning av sociala avgifter inom ramen för EG-rätten, vilket även diskuterats mellan den svenska och danska regeringen.
- I avvaktan på resultat av arbetsgruppens arbete, uppmanar vi redan nu myndigheterna i Danmark och Sverige att undersöka möjligheterna till ökade informations- och rådgivningsinsatser för företag och arbetstagare i regionen.
- Vi uppmanar slutligen våra myndigheter att fortsätta och ytterligare öka samverkan både sinsemellan och med regionala aktörer som Öresundskomiteen – i de frågor som rör gränspendlarna.

Köpenhamn den 10 maj 2007


Claus Hjort Frederiksen
Sysselsättningsminister


Sven Otto Littorin
Arbetsmarknadsminister

DEKLARATION

Inden for rammerne af Öresundskomiteens arrangement vil vi udtrykke vor støtte til visionen om *to lande – et arbejdsmarked* samt understrege behovet for at fremme den integration på tværs af Öresund, som er i gang og som ekspanderer i hastigt tempo.

Öresundsregionen har enestående forudsætninger og muligheder og har stor betydning for fortsat vækst i Danmark og i Sverige. For at drage størst mulig fordel af regionens vækstpotentiale er det vigtigt at undersøge alle muligheder for at fjerne hindringer for udveksling og økonomisk integration på tværs af Öresund.

For at fremme mobiliteten på arbejdsmarkedet skal vore to lande øge indsatsen for – i samarbejde med Öresundskomiteen – at identificere, dokumentere og fjerne hindringer for bedre integration i regionen. I denne sammenhæng er en mængde spørgsmål blevet aktualiserede bl.a. om arbejdsformidling, arbejdsløshedsforsikring og socialforsikring – områder, der er omfattet af såvel EU-retten som national lovgivning.

- For at undersøge grænsehindringsproblematikken vil vi nedsætte en dansk-svensk arbejdsgruppe alene med dette formål for øje.
- Arbejdsgruppen skal bl.a. se på løsninger inden for gældende regelsæt, eksempelvis muligheden for revalidering for grænsegængere på arbejdsmarkedet i bopælslandet, og de muligheder, der eksisterer for vore myndigheder og for arbejdsgivere og arbejdstagere for at indgå aftaler om løsninger, når det gælder indbetaling af sociale afgifter, der ligger inden for rammerne af EU-retten. Dette diskuteres også mellem den danske og svenske regering.
- Vi opfordrer allerede nu myndighederne i Danmark og i Sverige til at undersøge mulighederne for at forbedre og øge informations- og rådgivningsindsatsen til virksomheder og arbejdstagere i regionen, mens vi afventer resultatet af arbejdsgruppens arbejde.
- Afslutningsvis opfordrer vi myndighederne i begge lande til at fortsætte og forøge samarbejdet både mellem hinanden og med regionale aktører som Öresundskomiteen – i de spørgsmål, der drejer sig om grænsependlerne.

København den 10. maj 2007


Claus Hjort Frederiksen
Beskæftigelsesminister


Sven Otto Littorin
Arbidsmarkedsminister