

Kommentarer til udvalgte dele af SIRI's hørings svar – L 135		
Afsnitoverskrift	Tekst	HK-kommentar
<b>Baggrund om opholds- og arbejdstilladelse på baggrund af beskæftigelse</b>	<p>(...)</p> <p>I vurderingen af, om en ansættelseskontrakt lever op til sædvanlige danske løn og ansættelsesvilkår, ses bl.a. på opsigelsesvarsler, ferierettigheder, ansættelsesklausuler og løn mv. I vurderingen af, om en given løn er sædvanlig i forhold til en given ansættelse, ses på størrelsen af den samlede løn og sammensætningen af løndelev. Det er således helt sædvanligt for ansættelser på et vist niveau, at der indgår løndelev i form af f.eks. fri bil eller bolig, I andre ansættelsestyper er det sædvanligt, at der indgår kost og logi (som kan værdiansættes i overensstemmelse med Ligningsrådets anvisninger).</p> <p>Derudover er det en forudsætning, at der er proportionalitet mellem den udbetalte løn og løn i form af f.eks. bolig eller fri bil. Som udgangspunkt skal mere end halvdelen af lønnen udgøres af udbetalt løn (grundløn + diæter). I praksis administreres ordningen således, at den udbetalte løn skal udgøre mere end halvdelen af den krævede årlige løn på 408.800 kr., mens der ikke stilles krav om, at en vis del af lønnen udbetales i Danmark.</p> <p>(...)</p> <p>I vurderingen af, om betingelsen om en årlig aflønning på mindst 408.800 kr. efter beløbsordningen er opfyldt, kan i dag derfor indgå både løn</p>	<p><i>Det er ikke forkert, at der ved ansættelser på et "vist niveau", særligt i den private sektor ofte indgår andre løndelev end kontantløn. Omfanget heraf har SIRI dog ikke fremlagt dokumentation for. Medsendt er derfor et udtræk fra Danmarks Statistik, der viser andelen af personalegoder, som forskellige grupper af danske lønmodtagere mod-tager som del af deres løn. Som det fremgår, udgør personalegodeandelen mellem 0,37 og 1,47 % (en anelse højere for ledelsesarbejde) afhængig af om der er tale om hele arbejdsmarkedet eller kun den private sektor, når det gælder DISCO-hovedgrupperne 2 og 3. Dette dokumenterer, at det langt fra er sædvanlige danske løn- og ansættelsesvilkår, at man aflønner med personalegoder i et niveau, som udgør op til halvdelen af den udbetalte løn.</i></p> <p><i>Der vil derfor fremover skulle foretages en udligning af denne lønomkostning mellem de koncernforbundne selskaber, der har den indstationerede ansat og</i></p>

	<p>udbetalt i Danmark og løn udbetalt i udlandet. Dette vil f.eks. være tilfældet, når der er tale om indstationeringer, idet indstationerede udlændinge sædvanligvis fortsat vil være ansat ved virksomheden i hjemlandet og dermed får udbetalt løn derfra, mens de arbejder i Danmark.</p> <p>I 2016 indeholdt Ca. 31 % af de tilladelser, der blev givet efter beløbsordningen, ansættelseskontrakter med løn udbetalt i udlandet, svarende til 959 tilladelser. En stor del af lønsammensætningerne indeholdt i øvrigt boligudgifter, mens nogle tillige indeholder kost, fri bil/transport og fri telefon. For fast-track ordningens vedkommende var der tale om Ca. 44 %, der indeholdt løn fra udlandet, svarende til 680 tilladelser.</p> <p>Det har ikke været muligt, indenfor høringsfristen, at fremskaffe data for sammensætningen af løn udbetalt her i landet, hvori indgår andre løndelevende end udbetalt løn. Dette vil, så vidt muligt, blive fremsendt til Folketinget inden lovforslagets behandling.</p>	<p><i>anvender vedkommendes arbejdskraft. Helt ligesom concernforbundne selskaber indbyrdes i stor stil i dag kan foretage udligninger af fx indtægter, omkostninger og skatter afhængig af de regler og fordele, der måtte være ved sådanne overførsler mellem de enkelte selskaber.</i></p> <p><i>Det bedes bekræftet, at disse goder stadig og uafhængigt af den foreslåede lovændring vil kunne tildeles de udenlandske lønmodtagere, men fremover da udover den givne løn, som er forudsætningen for arbejdstilladelse.</i></p> <p><i>Der med disse kommentarer fremsendt dokumentation for den sædvanlige lønsammensætning for herværende lønmodtagere. Hvilken lov hjemmel der har været for hidtidige praksis, og hvilke data har ligget til grund for den konkrete praksis, er imidlertid uvist.</i></p>
<p><b>Konsekvenser af lovforslaget</b></p>	<p>(...)</p> <p>Forslaget vil indebære en forskel mellem danske medarbejders mulige lønsammensætning og udlændinges tilsvarende.</p> <p>Derefter vil det ikke længere være muligt at foretage en objektiv vurdering af sædvanlige danske løn- og ansættelsesvilkår</p>	<p><i>Dette er allerede tilfældet i dag. Eksempelvis i den såkaldte forskerskatteordning, hvor der i reglerne også skelnes mellem hvad som kan, og ikke kan (kost og logi) indgå i den krævede mindsteløn.</i></p> <p><i>Dette er en forhastet konklusion at drage. Den objektive vurdering vil fremover kunne finde</i></p>

	<p>og mulighederne for at føre kontrol med, hvorvidt lønvilkårene er sædvanlige vil blive vanskeliggjort.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrationen af sædvanlige danske løn- og ansættelsesvilkår for erhvervsordningerne vil ikke blive administreret ensartet, da lovforslaget alene vedrører beløbsordningen og fast-track ordningens beløbsspor, og ikke de øvrige erhvervsordninger som f.eks. positivlisten.</li> </ul> <p>Det vil ligeledes betyde en mere uigennemsigtig administration, hvis reglerne er forskellige afhængigt af den enkelte opholdsordning.</p> <p>(...)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internationale koncerner vil få sværere ved at overføre specialister fra udenlandske afdelinger til dansk afdeling (se nedenstående case nr. 1, 3 og 4).</li> <li>• Danske virksomheder vil ikke kunne indgå servicekontrakter med udenlandske virksomheder, hvor indstationering af medarbejdere på beløbs eller fast-track ordningen indgår i leverancen (se case nr. 2).</li> <li>• Udstationerede medarbejdere på korttidsophold af mindre end 3 måneders varighed vil vanskeligt kunne opfylde kravet om lønudbetaling i Danmark, da de ikke vil kunne blive registreret med en dansk adresse i CPR. De vil hermed i praksis have svært ved at oprette en dansk bankkonto til modtagelse af dansk aflønning.</li> </ul>	<p><i>sted, og vil ovenikøbet kunne ske på et langt mere forenklet grundlag, bl.a med brug af lønstatistik fx fra DA. Man vil med lovændringen fremover kun skulle inddrage den rene løn. En ensartning af erhvervsordningernes administration må så vidt muligt tilstræbes på dette punkt. Det er samtidig værd, at hæfte sig ved, at der allerede findes flere forskellige ordninger med forskellige regler og derved et uensartet grundlag, som der skal administreres efter.</i></p> <p><i>Som det er tilfældet i dag, må SIRI i relevante regi redegøre for de forskelle der i administrationen af de enkelte ordninger, således at der ikke opstår uigennemsigtighed.</i></p> <p><i>Det glemmes her, at der ikke er restriktioner for om medarbejdere kan overføres. Der er udelukkende krav til de vilkår, som de pågældende dels af beskyttelseshensyn og dels af hensyn til arbejdsmarkedet og samfundet, skal virke under.</i></p> <p><i>SIRI's arbejdstilladelse udgør en dokumentation om ophold og arbejde til pågældende udlænding, og vil således kunne hjælpe med oprettelse af bankkonto og dermed skattebetaling. Om banker vil oprette konti, må man overlade til banker af afgøre. Før de muligheder er afsøgt, kan det vel ikke</i></p>
--	--	--

	<p>Det betyder, at der reelt set kun er mulighed for, at den danske arbejdsgiver udbetaler lønnen i rede penge.</p>	<p><i>konkluderes, om der kun kan udbetales løn i rede penge</i></p>
<p><b>Særligt om fast-track ordningen</b></p>	<p>Som ovenfor nævnt, har lovforslaget også indflydelse på fast-track ordningen, som blev indført med aftalen om en reform af international rekruttering, som den daværende regering (S og R) indgik i 2014 med V, DF, SF, LA og K.</p> <p>Mange af de opholds- og arbejdstilladelser, der meddeles efter beløbssporet på fast-track ordningen er baseret på indstationeringer, som lovforslaget i vidt omfang vil have betydning for. Fast-track ordningen er netop tiltænkt arbejdstagere, der modtager løn fra udlandet, mens de arbejder i Danmark. Fast-track ordningen giver mulighed for at indrejse i Danmark og påbegynde arbejdet med det samme. Samtidig giver ordningen mulighed for, at udlændingen kan være udrejst af Danmark i længere perioder, uden at den pågældendes opholds- og arbejdstilladelse bortfalder.</p> <p>Såfremt lovforslaget vedtages, vil det således få konsekvenser for en række store danske virksomheder, der gør brug af beløbs-ordningen og fast track-ordningens muligheder for indstationeringer.</p> <p>På nydanmark.dk fremgår en liste over certificerede virksomheder, og dermed</p>	<p><i>Det må vurderes, at være særdeles hensigtsmæssigt, at vilkårene for alle udenlandske lønmodtagere som arbejder i Danmark ligestilles med hensyn til skattebetaling, og dermed at der bidrages til de offentlige kasser svarende til hvad tilsvarende og herboende lønmodtagere ville bidrage med.</i></p> <p><i>Det har formodningen med sig, at koncernforbundene virksomheder vil kunne håndtere disse krav, helt ligesom at disse koncerner anvender ganske store ressourcer på at planlægge skattebetalinger og placerer indtægter og omkostninger i regnskaber, som er bedst for virksomheden og afhængigt af de givne landes lovgivning. Ønsker det danske samfund at udenlandske medarbejdere ligestilles med herboende medarbejdere aflønnings- og skattemæssigt, er den forslåede ændring helt på sin plads.</i></p> <p><i>Såfremt der desperat er brug for den pågældende højt kvalificerede udenlandske arbejdskraft, må danske virksomheder kunne betale markedskonforme lønninger til de pågældende lønmodtagere, sådan at de kan betale skatter, som svarer til, hvad tilsvarende danske lønmodtagere honoreres med, og bidrager med i skat til samfundet.</i></p>

	<p>hvilke virksomheder der ansætter medarbejdere på fast-track ordningen. Denne liste kan give et indblik i, hvilke virksomheder der kan blive ramt, såfremt lov forslaget vedtages.</p>	
<b>Tekniske præciseringer</b>	<p>(...)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det bør undersøges, om en vedtagelse af lovforslaget vil have konsekvenser for Danmarks internationale forpligtelser i forbindelse med indgåede frihandelsaftaler, idet visse kategorier af tjenesteydere, der indgår i sådanne aftaler, aflønnes delvist eller helt i udlandet. For enkelte kategorier inden for visse aftaler er udenlandsk aflønning ligefrem et krav ifølge den pågældende aftale.</li> </ul>	<p><i>Skulle indgåelse af frihandelsaftalerne indskrænke muligheden for at man med dansk udlændingelovgivning (og med det danske retsforbehold) kan stille krav til udenlandsk arbejdskraft (og det uanset om medarbejdere er omdøbt til at være "udstationerede", som led i en "service-kontrakt" eller en "serviceleverance", er der tale om noget nyt. Indenfor den nuværende lovgivnings tildeling af arbejdstilladelse skelnes ikke mellem hvilken form for forhold, som den udenlandske arbejdskrafts arbejdsgivere har indgået kontrakter under. Kan det dokumenteres, hvor og hvornår i forbindelse med tiltrædelsen af disse frihandelsaftaler, at disse konsekvenser for udlændingelovgivningen, har været fremlagt, samt hvoraf det konkret fremgår og i hvilke handelsaftaler?</i></p>
<b>Cases</b>	(...)	
<b>Statistik om beløbsordningen og fast-track ordningen</b>	<p>(...)</p> <p>Antallet af beskæftigede personer med opholdstilladelse efter beløbsordningen — dvs. personer med registreret lønindkomst — er steget i perioden 2013-2016, fra ca. 5.197 i 2013 til ca. 7.016 beskæftigede personer i 2016.</p> <p>Nedenfor ses en fordeling på lønniveauer på hhv. beløbsordningen og fast-track ordningen -</p>	<p><i>Der er tale om en markant stigning på hele 35 % i perioden. At antallet kan stige yderligere er der intet til hinder for, modsat hvad der er tilfældet i andre lande. De danske regler er på dette punkt ganske liberale.</i></p> <p><i>Spørgsmålet er, om også udenlandske medarbejdere på den såkaldte forskerskatteordning</i></p>

	<p>baseret på en opregning til årsniveau af indberettet indkomst for personer, der har haft lønindberetninger i mindst 3 måneder. Indkomsten indeholder almindelig lønindkomst inkl. fri kost og logi, fri bil, fri telefon mv. indberettet til SKAT, men indeholder som udgangspunkt ikke pension og eventuel indkomst ud betalt i udlandet, som ved beløbsordningen i flere tilfælde udgør hele eller dele af den samlede lønpakke.</p> <p>Af figur 3 ses andele af personer i lønintervaller i 2016 med opholdstilladelse efter beløbsordningen. Det fremgår, at andelen af personer stiger frem til intervallet 400.000 kr.- 450.000 kr., og at forholdsvist mange er i lønniveauet over 800.000 kr. I alt er cirka 69 procent i lønniveauer over 450.000 kr.</p> <p>I 2016 var cirka 15 procent af de beskæftigede efter beløbsordningen registreret med indkomst under 400.000 kr. Det kan for nogles vedkommende skyldes, at pension og løn i udlandet ikke er medtaget i beregningen af indkomst.</p> <p>Af figur 4 ses andele af personer i lønintervaller i 2016 med opholdstilladelse efter hele fast-track ordningen. Det fremgår, at andelen af personer stiger frem til intervallet 450.000 kr.- 500.000 kr., og at forholdsvist mange er i lønniveauet over 800.000 kr. I alt er cirka 75 procent i lønniveauer over 450.000 kr.</p>	<p><i>indgår i opgørelsen. Medarbejdere som benytter forskerskatteordning opnår en nedsat skatteprocent i en periode (26 % + AM-bidrag i 5 år) mod, at de tjener mindst 63.700 kr. pr. måned. Opfyldelse af dette krav medfører dog ikke en arbejdstilladelse, og den letteste måde at opnå en arbejdstilladelse på, er ved at anvende beløbsordningen, hvis kriterie for imødekommelse er honorering med en bestemt mindsteløn. Derved blandes en anden ordning, hvis forudsætning er en højere minimumsløn (forskerskatteordningen), ind i en opgørelse for en ordning med en lavere minimumsløn (beløbsordningen).</i></p> <p><i>Skal en opgørelse af de pågældende udlændinges lønforhold være retvisende skal udlændinge på forskerskatteordningen sorteres fra (hvis de indgår), ligesom at tallene må opgøres som en rigtig lønstatistik med angivelse af anerkendte statistiske begreber i stedet for med intervaller, der kan vildlede. Med de anvendte og meget brede intervaller vides fx ikke, om alle i intervallet mellem 400.000 og 450.000 kr. tjener 401.000 kr. eller 449.000 kroner. Det vil sige at der kan være hele 49.000 kr. til forskel på det faktiske lønniveau.</i></p>
--	---	---

	<p>I 2016 var cirka 13 procent af de beskæftigede efter fast-track ordningen registreret med indkomst under 400.000 kr. Det kan for nogles vedkommende skyldes, at pension og løn i udlandet ikke er medtaget i beregningen af indkomst.</p>	
--	--	--