

Til regeringen

- Udlændinge- og integrationsminister Inger Støjberg
- Erhvervsminister Brian Mikkelsen
- Finansminister Kristian Jensen
- Beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen
- Skatteminister Karsten Lauritzen

C.c. Erhvervs-, Vækst- og Eksportudvalget, v/Udvalgssekretær Liza Christensen

20. december 2017

Lov om ændring af udlændingeloven L-135

I store danske virksomheder er vi afhængige af at kunne indhente kvalificeret udenlandsk arbejdskraft for at opretholde vores konkurrenceevne. Vi har derfor besluttet at adressere nogle af de problematikker og administrative byrder, som vi har oplevet efter, at *Ændring af Udlændingeloven vedrørende Beløbsordningen* (L-135) trådte i kraft den 1. juli 2017. Vi vil desuden foreslå løsningsmodeller, som kan afhjælpe problemerne, så vi har adgang til den nødvendige kvalificerede arbejdskraft fra lande udenfor EU/EØS.

Korte arbejdsophold

En del af problematikken består i, at vi i mange af de store danske virksomheder har medarbejdere fra lande uden for EU/EØS, som ikke er ansat i de danske enheder men i koncernforbundne selskaber, og som i forbindelse med deres stilling rejser til og fra Danmark på korte arbejdsophold (som kræver en dansk arbejds- og opholdstilladelse, da der bl.a. opstår hel eller delvis skattepligt). Indtil for nyligt har vi i langt de fleste tilfælde brugt beløbssporet under Fast-track ordningen, så vores udenlandske medarbejdere kan arbejde skiftevis i Danmark og i udlandet, uden at opholdstilladelsen bortfalder, når de rejser ind og ud af Danmark, for eksempel i forbindelse med kortidsopgaver, projekter og sidemandsoplæring.

Med ændringerne per 1. juli 2017 har virksomhederne i Danmark ikke længere den samme fleksibilitet til at indhente kvalificeret arbejdskraft til korte arbejdsophold under Beløbsordningen, da skærpelsen af beregningsgrundlaget for Beløbsordningen i L-135 har skabt en række administrative byrder for virksomhederne. Nogle af disse udfordringer er nævnt i nedenstående:

Bankkonto i Danmark

Efter 1. juli 2017 skal lønnen eller dele af lønnen til udenlandske medarbejdere under Beløbsordningen udbetales til en dansk bankkonto. Dette har vist sig at være en stor udfordring både økonomisk og administrativt for de danske virksomheder og vores udenlandske medarbejdere.

Familie og livsinteresser forbliver i hjemlandet

En anden udfordring i forbindelse med at skulle udbetale lønnen til en konto i Danmark opstår i situationer, hvor medarbejderens familier og daglige udgifter forbliver i hjemlandet. Arbejdsgiveradministrerede pensionsordninger og sygeforsikringer i lande som USA, Kina og Indien kan typisk kun opretholdes, hvis lønnen udbetales i hjemlandet. Det betyder, at medarbejderens familie ikke kan forblive dækket af medarbejderens sygeforsikringer, fordi lønnen ikke længere kan udbetales i hjemlandet, men skal udbetales til en bankkonto i Danmark. Dette er et stort problem, hvis medarbejderens børn eller ægtefælle bliver syge, mens medarbejderen arbejder i Danmark, da mange af disse lande ikke har den samme offentlige sygesikring, som vi har i Danmark.

Personalegoder

De fleste danske virksomheder tilbyder medarbejderne valgfrie personalegoder som for eksempel frokostordning, personaleforening og fitnesscenter. Omkostningen for disse personalegoder dækkes delvist af virksomheden og delvist af medarbejderen. Medarbejderbetalingen for disse goder sker typisk via løntræk.

Udenlandske medarbejdere, hvis løn ligger tæt på den minimumsløn, som er krævet for at opnå dansk arbejdstilladelse under Beløbsordningen (408.800 kr./år), kan med ændringerne per 1. juli ikke modtage disse personalegoder på lige fod med danske medarbejdere, da løntrækket anses for at nedsætte den krævede minimumsløn på 408.800 kr./år, og medarbejderen risikerer at falde under beløbsgrænsen for arbejdstilladelsen.

Lejligheder og lejekontrakter

Mange danske virksomheder tilbyder ofte fri bolig for at kunne tiltrække medarbejdere fra udlandet, som skal arbejde i Danmark i en kortere periode, og som bibeholder deres bolig i hjemlandet. Med ændringerne per 1. juli 2017 må virksomhederne ikke længere inkludere arbejdsgiverbetalt bolig som en del af minimumslønnen som krævet under Beløbsordningen. Det betyder, at for eksempel en nyuddannet ingeniør fra udlandet skal have en bruttoløn på 408.800 kr./år (ca. 34.000 kr./måned) plus fri bolig, hvilket i Hovedstadsområdet er ca. 13.000 kr./måned.

En nyuddannet ingeniør fra udlandet får dermed en månedsløn på ca. 47.000 kr., hvilket svarer til en månedsløn, som en dansk medarbejder vil få med 6 års erfaring (se nedenstående lønstatistik fra IDA).

En yderligere udfordring i forhold til fri bolig er, at mange udlejningsfirmaer kun vil udleje deres boliger til virksomheder og ikke til private personer. Endvidere ønsker udlejningsfirmaerne typisk, at virksomhederne står for lejekontrakten og betaling af huslejen. Dette er især tilfældet i Hovedstadsområdet, hvor der er et stort pres på boligmarkedet og særlig stor efterspørgsel efter lejelejligheder. Fri bolig kan derfor i de fleste tilfælde ikke konverteres til et løntillæg i likvide midler, som kan indgå som en del af minimumslønnen.

TABEL 4:

CIVILINGENIØRER

Bruttoløn fordelt på kandidat-
årgang. Månedsløn september
2016, privatsatte.

Bonus omfatter resultatløn og
engangsbeløb, som ikke er en
fast del af månedslønnen. Beløb
er gennemsnit pr. år for dem,
der har modtaget bonus. Bonus
beløb indgår ikke i bruttolønnen.

Kandidatårgang	Antal	Bruttoløn	25% fraktil	50% fraktil	75% fraktil	90% fraktil	Årlig Bonus	Procent der får bonus
Før 1977	90	68.802	61.905	67.392	74.380	88.961	98.214	31,1%
1977-1978	59	68.989	62.258	67.490	74.475	82.354	80.518	25,4%
1979-1980	103	69.215	59.914	66.180	75.579	85.081	76.927	29,1%
1981-1982	144	70.923	60.101	66.708	74.337	83.702	73.616	36,8%
1983-1984	145	69.153	61.076	67.180	74.898	82.272	70.413	37,2%
1985-1986	196	69.976	60.624	67.006	75.664	88.290	74.028	35,2%
1987	111	71.264	61.180	67.930	76.612	85.767	73.922	35,1%
1988	127	69.392	58.284	65.880	75.530	88.180	53.929	40,9%
1989	132	72.175	59.791	68.211	77.449	90.991	133.557	43,9%
1990	128	69.223	60.286	67.143	76.007	83.614	749.946	39,1%
1991	158	69.966	60.180	66.180	73.203	85.243	73.878	48,1%
1992	143	67.483	58.970	64.931	75.180	82.780	64.883	39,9%
1993	192	68.706	60.195	66.509	73.980	83.180	93.959	41,1%
1994	183	69.451	58.000	63.780	73.980	86.394	87.462	39,9%
1995	199	66.859	58.680	64.695	73.880	84.429	70.365	39,2%
1996	154	67.554	60.121	65.084	70.704	84.980	84.005	39,0%
1997	178	65.989	56.681	62.880	73.520	83.410	78.761	42,1%
1998	154	65.346	55.380	63.725	72.420	84.170	81.077	50,0%
1999	162	63.433	55.060	61.389	69.225	78.725	64.578	46,9%
2000	154	62.935	55.180	61.130	69.555	77.417	71.179	41,6%
2001	172	61.529	54.159	59.809	65.185	76.787	50.825	46,5%
2002	192	60.430	52.787	57.745	63.754	76.520	53.743	41,1%
2003	222	58.591	51.426	56.180	63.313	71.900	47.165	34,7%
2004	266	56.759	50.180	55.257	60.680	69.480	53.657	39,1%
2005	316	55.533	49.825	54.398	59.580	68.630	49.739	36,7%
2006	358	55.002	48.580	52.980	59.926	69.430	50.929	31,6%
2007	366	53.606	47.280	51.062	57.392	66.180	56.478	32,8%
2008	347	50.893	45.180	49.473	55.165	61.000	40.336	35,2%
2009	335	50.021	44.680	48.480	54.180	61.470	38.198	34,0%
2010	354	48.717	42.976	47.305	52.630	58.746	39.360	36,4%
2011	435	46.420	41.214	44.680	49.320	55.993	31.705	32,0%
2012	520	44.617	40.680	43.680	47.865	52.980	32.154	28,5%
2013	463	42.483	38.730	41.680	44.873	50.780	31.164	30,7%
2014	484	41.429	37.900	40.435	43.587	48.980	30.261	30,4%
2015	464	38.863	36.365	38.234	40.680	44.015	29.043	19,4%
2016	290	37.628	35.180	37.445	39.450	41.980	49.537	5,5%
Alle	8.496	55.252	43.580	52.799	63.630	74.280	67.919	34,1%

Kilde: IDA lønstatistik 2016

Som det fremgår af ovenstående, har skærpelsen af Beløbsordningen medført betydelige administrative og økonomiske byrder for danske virksomheder, som beskæftiger udenlandsk arbejdskraft; især for virksomheder med globale aktiviteter. De skærpede regler gør, at virksomhederne ikke altid kan anvende den arbejdskraft, som er nødvendig for at løse opgaverne, for eksempel fordi virksomheden ikke kan flytte medarbejdere fra udenlandske afdelinger og datterselskaber til Danmark. For at bevare arbejdsopgaverne og medarbejderne i Danmark er det vigtigt for de danske virksomheder at kunne hente højt kvalificerede udlændinge hurtigt, fleksibelt og uden unødigt administration. Som det fremgår af nedenstående statistik fra IDA vil dette blive endnu vigtigere i fremtiden, hvor der forventes stor mangel på ingeniører og andre specialister. Det vil være afgørende for de danske virksomheders konkurrenceevne at have mulighed for at rekruttere den bedst kvalificerede udenlandske arbejdskraft til Danmark.

Hovedresultater af Prognose for mangel på ingeniører og naturvidenskabelige kandidater i 2025

	2015	2020	2025
Efterspørgsel ingeniører	76.686	89.477	99.317
Efterspørgsel naturvidenskabelige kandidater	30.413	39.870	50.280
Efterspørgsel i alt	107.099	129.346	149.597
Udbud ingeniører	73.193	81.891	90.051
Udbud naturvidenskabelige kandidater	30.292	38.091	46.112
Udbud i alt	103.485	119.982	136.164
Mangel ingeniører	3.493	7.586	9.266
Mangel naturvidenskabelige kandidater	122	1.779	4.167
Mangel i alt	3.615	9.365	13.434

Kilde: Ingeniørforeningen, IDA i samarbejde med DI – Maj 2015

Forslag

Vi har følgende forslag for at fjerne nogle af de udfordringer, der er opstået på baggrund af ændringerne i Beløbsordningen i L-135:

- Undtagelse for krav om lønudbetaling til dansk bankkonto i reglerne for beløbssporet under Fast-track ordningen**
 Virksomhederne i Fast-track ordningen er certificeret af Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) og opfylder de krav, der stilles for at sikre ordnede ansættelsesvilkår på det danske arbejdsmarked og bekæmpelse af social dumping. Det bør derfor ikke være nødvendigt at pålægge virksomheder, som er certificerede iht. Fast-track ordningen, øgede administrative byrder for at imødekomme krav om lønudbetaling til dansk bankkonto.
- Justering af korttidsophold i Fast-track sporet til også at gælde arbejdsophold i 3 ikke-sammenhængende måneder fordelt over en 12 måneders periode**
 Justering af reglerne under korttidsopholdet til også at gælde arbejdsophold i 3 ikke-sammenhængende måneder fordelt over en 12 måneders periode vil give de danske virksomheder mulighed for hurtigt at kunne indhente kvalificeret udenlandsk arbejdskraft til korte arbejdsophold i Danmark og sikre, at arbejdsopgaver og produktion kan opretholdes i Danmark.

Derudover er det et stort ønske fra de danske virksomheder, at den nuværende 3 måneders periode på sigt øges til 6 måneder for yderligere at styrke de danske virksomheders konkurrenceevne.

- **Justering af nettolønpraksis**

Justering af nettolønstræk således at medarbejdervalgte personalegoder som f.eks. kantine, personaleforening og fitness ikke anses som nedsættelse af lønnen iht. Beløbsordningen. Lønkravet i Beløbsordningen er 408.800 kr. brutto om året. Medarbejderbidrag til kantine osv. er typisk nettolønstræk og bør derfor ikke anses for at reducere medarbejderens basisløn.

- **Justering af Beløbsordningen sådan at fri bolig kan indgå som en del af lønpakken inden for beløbsordningen på 408.800 kr.**

Denne justering vil gøre det nemmere for danske virksomheder at tiltrække udenlandske specialister, da det ofte er en stor barriere for de udenlandske medarbejdere selv at skulle stå for bolig og indgåelse af lejekontrakt. Dette gælder især i Hovedstadsområdet, hvor der er et stort pres på boligmarkedet og mangel på lejelejligheder.

Såfremt der er brug for at få ovenstående uddybet, er I meget velkommen til at kontakte Birgitte Høj Ranch, Senior Global Mobility Consultant, NNE.

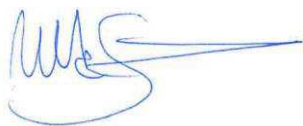
Med venlig hilsen



Alice Larsen, CVP, Human Resources
Chr. Hansen Holding A/S



Iben Schmidt Helbirk, CVP, People & Comm.
NNE A/S



Ulrik Sørensen Tinggaard, VP, Corporate HR
H. Lundbeck A/S



Line Krogh Vogdrup, Director, HR
BestSeller A/S



Henrik M. Christiansen, Group SVP, HR
Grundfos Holding A/S



Hanne Blume, CHRO
Ørsted A/S



Nicole Offendal, SVP, Global Head of HR
Legal & Labour Relations
Danske Bank A/S