

**Aftale mellem regeringen (Venstre og
Det Konservative Folkeparti),
Dansk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Ny Alliance om:**

**En jobplan
(28. februar 2008)**

Aftale om en jobplan

Det igangværende økonomiske opsving har medført historisk høj beskæftigelse og den laveste målte ledighed siden 1974. Opsvinget indebærer aktuelt et pres på arbejdsmarkedet, og mange brancher melder om mangel på arbejdskraft.

For at dæmpe det aktuelle pres på arbejdsmarkedet og sikre fortsat fremgang i velstand og velfærd er det nødvendigt med en målrettet indsats for at forbedre rekrutteringsgrundlaget. Der er brug for flere medarbejdere både til de private virksomheder og til de offentlige institutioner.

Med jobplanen får vi mere arbejdskraft i Danmark – både på kort og lidt længere sigt. Dels ved at flere bliver længere på arbejdsmarkedet, endnu flere mennesker flytter fra overførselsindkomst til arbejde eller supplerer en overførselsindkomst med arbejdsindkomst. Dels ved at Danmark kan tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft fra udlandet.

Mangel på arbejdskraft forventes også på længere sigt at være en central udfordring set i lyset af den demografiske udvikling. Jobplanen giver et bidrag til et bedre rekrutteringsgrundlag.

Aftalen om jobplanen omfatter følgende hovedpunkter, der beskrives nærmere nedenfor:

- Sikkerhed for retten til førtidspension
- Folkepensionister skal have bedre muligheder for at arbejde
- Skatnedslag til 64-årige i arbejde
- Reglerne om supplerende dagpenge justeres samtidig med, at der arbejdes for flere fuldtidsstillinger
- Øget indsats for international rekruttering
- Nedbringelse af sygefravær
- Flere voksenlærlinge

Sikkerhed for retten til førtidspension

Der er førtidspensionister på gammel ordning, der godt kan arbejde, men som alligevel enten helt undlader at arbejde eller alene arbejder i begrænset omfang af frygt for senere at miste retten til pensionen.

Der er enighed om at skabe tryghed for retten til førtidspension for disse førtidspensionister.

Der er enighed om, at førtidspensionister får fuld sikkerhed for, at de ikke risikerer at miste retten til førtidspension ved at arbejde. Forslaget omfatter ikke førtidspensionister, der er tilkendt førtidspension efter lov om social pension, der trådte i kraft den 1. januar 2003.

Der er enighed om at følge udviklingen i udbetaling af arbejdsløshedsdagpenge til førtidspensionister, der har taget arbejde som følge af forslaget. Udviklingen skal vise om der er behov for at justere reglerne om ret til arbejdsløshedsdagpenge for førtidspensionister. Der foretages en status pr. 1. januar 2010.

Folkepensionister skal have bedre muligheder for at arbejde

Der er brug for alle på arbejdsmarkedet. Også for de seniorer, der har passeret folkepensionsalderen, men fortsat har lyst til at yde en aktiv indsats.

Forslagene om et ekstra bundfradrag til folkepensionister på 30.000 kr. og om at reducere beskæftigelseskravet fra 1.500 timer til 1.000 timer om året i forbindelse med opsat pension skal ses i sammenhæng.

Forslagene på folke- og førtidspensionsområdet ledsages af en informationsindsats overfor relevante målgrupper, kommuner og virksomheder med henblik på at opnå størst mulig effekt af forslagene.

Bundfradrag på 30.000 kr. til folkepensionister

Den økonomiske gevinst for folkepensionister ved en ekstra arbejdsindsats kan i dag være forholdsvis begrænset som følge af beskatning og samtidig aftrapning af social pension mv.

Der er enighed om, at de eksisterende regler om indtægtsregulering af folkepensionen ikke i tilstrækkelig grad understøtter folkepensionisters tilskyndelse til at arbejde.

Et yderligere bundfradrag, hvis pensionisten har en arbejdsindkomst, vil betyde, at pensionisten kan have en højere arbejdsindtægt, uden at det går ud over den supple-

rende pensionsydelse ("ældrecheck"), varmetillæg, helbredstillæg eller pensionstillæg. På den måde øges pensionistens økonomiske tilskyndelse til at yde en ekstra arbejdsindsats.

Der er derfor enighed om, at der indføres et særligt bundfradrag for folkepensionister på 30.000 kr. om året for personligt arbejde ved beregning af den supplerende pensionsydelse, helbredstillæg, varmetillæg og pensionstillæg.

Forslaget retter sig især mod pensionister, der ønsker at arbejde få timer om ugen eller har periodiske arbejdsforhold, og som har en relativ begrænset arbejdsindkomst.

Nedsat beskæftigelseskrav ved opsat pension fra 1.500 til 1.000 timer om året

De eksisterende regler om opsat folkepension giver mulighed for, at personer kan udskyde at gå på folkepension og til gengæld modtage en højere pension senere.

Der er enighed om, at reglerne ikke er fleksible nok, da der stilles høje krav til, hvor meget personen skal arbejde (1.500 timer årligt) for at få opsat sin pension. Derved kan reglerne lægge en dæmper på pensionisters tilskyndelse til at arbejde i moderat omfang.

Der er derfor enighed om, at beskæftigelseskravet for opsat pension reduceres fra 1.500 timer til 1.000 timer om året.

Forslaget retter sig især mod pensionister, der gerne vil arbejde på halv tid eller mere.

Skattenedslag til 64-årige i arbejde

Med den gode beskæftigelsessituation er der brug for alle på arbejdsmarkedet. Ikke mindst de erfarne kræfter blandt seniorerne. Imidlertid vælger mange seniorer at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, når de er i starten af 60'erne. Næsten otte ud af ti er på arbejdsmarkedet som 59-årige. Blandt 64-årige er det mindre end hver fjerde.

For at øge beskæftigelsen blandt seniorer er der enighed om, at der indføres et særligt skattenedslag på op til 100.000 kr. for 64-årige i arbejde, der har arbejdet fuld tid, siden de var 60 år. Hensigten er at give den enkelte større økonomisk tilskyndelse til at blive længere på arbejdsmarkedet. Skattenedslaget retter sig mod dem, der overvejer at forlade arbejdsmarkedet, før de bliver 65 år.

Skattenedslaget gives til 64-årige i arbejde, der som udgangspunkt har været fuldtidsbeskæftigede, siden de var 60 år – dog med mulighed for korterevarende ledighed. Skattenedslaget beregnes af grundlaget for arbejdsmarkedsbidraget. Skattenedslaget kan højst udgøre 100.000 kr.

Med henblik på at sikre, at skattnedslaget udbetales til 64-årige i beskæftigelse gælder særlige krav til indkomsten i de to år, hvor vedkommende fylder 64 og 65 år. Disse indkomstkrav skal ses i lyset af, at arbejdsindkomst som 64-årig typisk fordeler sig på to indkomstår afhængig af bl.a. fødselsdatoen.

Der er i forvejen en del personer, som fortsætter med at arbejde fuld tid indtil 64-årsalderen. Det er typisk personer, som har relativt høje lønindkomster. Med henblik på at målrette ordningen er skattnedslaget derfor forbeholdt personer med en gennemsnitlig årlig arbejdsindkomst på under 550.000 kr. fra 57 til 59 års alderen.

Der er endvidere enighed om, at ordningen er midlertidig. Skattnedslaget gælder for personer, der fylder 64 år i perioden 2010-2016. Det betyder, at personer, der er fyldt 60 år efter 1. januar 2006 eller senere, har mulighed for at blive berettiget til skattnedslaget. Personer, der fylder 60 år i 2012, er sidste årgang, der er omfattet af ordningen.

Der er enighed om, at ordningen vurderes af aftalparterne i 2010 bl.a. i forhold til presset på arbejdsmarkedet til den tid. Eventuelle ændringer i ordningen som aftalparterne i den forbindelse bliver enige om, vil ikke påvirke vilkårene for de personer der fylder 60 år i perioden 2006 til 2010.

Det skønnes med usikkerhed, at skattnedslaget vil øge arbejdsudbuddet med godt 4.000 helårspersoner med en stigende profil fra 2008. Skønnet er behæftet med væsentlig usikkerhed. Med en udbudseffekt i den størrelsesorden vurderes skattnedslaget at være omtrent selvfinansierende.

Reglerne om supplerende dagpenge justeres, så flere kommer i beskæftigelse på fuld tid

Supplerende dagpenge understøtter fleksibiliteten på arbejdsmarkedet for både arbejdsgivere og arbejdstagere - og kan være en vej ind på arbejdsmarkedet til varig fuldtidsbeskæftigelse. Men det er u hensigtsmæssigt, hvis fuldtidsbeskæftigelse erstattes af deltidsbeskæftigelse med supplerende dagpenge i længere perioder.

Analyser peger på, at de nuværende muligheder for supplerende dagpenge ikke sikrer tilstrækkelig tilskyndelse hos arbejdsgivere og arbejdstagere til at udbyde og efterspørge arbejde på fuld tid. Fra 1999 til 2007 er den samlede dagpengeledighed faldet med knap 47 pct., mens omfanget af supplerende dagpenge for personer på fast nedsat tid kun er faldet med godt halvdelen. Det skal ses i lyset af, at personer på fast nedsat tid med supplerende dagpenge generelt har en stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet, hvorfor de udgør en vigtig arbejdskraftreserve. Hertil kommer, at gruppen ofte har kompetencer og deltidsbeskæftigelse på områder med rekrutteringsvanskeligheder.

Supplerende dagpenge fungerer som offentligt tilskud til deltidsstillinger. Det indebærer, at arbejdsgiverne binder mere arbejdskraft til virksomheden, end den betaler løn for.

Aftalepartierne er enige om at arbejde for en øget overgang fra deltid til fuld tid i lyset af rekrutteringsproblemerne aktuelt og i fremtiden.

Aftalepartierne noterer sig, at det med henblik på at øge overgangen fra deltid til fuld tid indgår i trepartsaftalerne fra forsommeren 2007, at regeringen, KL, Danske Regioner, LO, FTF og AC har det fælles mål, at de deltidsansatte i den offentlige sektor som ønsker det, får mulighed for at arbejde på fuld tid eller i flere timer. Der er efterfølgende indgået udmøntningsaftaler.

Der er enighed om yderligere at styrke tilskyndelsen hos arbejdsgivere og arbejdsgivere til at efterspørge og udbyde arbejde på fuld tid.

Der er derfor enighed om at justere reglerne om supplerende dagpenge. Det skal fortsat være muligt at modtage supplerende dagpenge. Men kun i en kortere periode. Det vil tilskynde arbejdsgiverne til at imødekomme ønsker om fuldtidsarbejde, hvis de vil tiltrække og holde på ansatte. Og perioden skal være den samme for alle, dvs. uanset om personen har et opsigelsesvarsel eller ej.

Reglerne for supplerende dagpenge harmoniseres og justeres for alle, så der fremover kan modtages supplerende dagpenge i 30 uger inden for 104 uger.

Indfasningen af de nye regler indebærer, at alle der ikke har været omfattet af en tidsbegrænsning omfattes af de nye regler. Det betyder, at de fremadrettet har ret til at modtage supplerende dagpenge i 30 uger inden for 104 uger.

Personer, der allerede har brugt af perioden med supplerende dagpenge på 52 uger, har fremadrettet ret til det antal uger de har tilbage af de 52 uger. Herved sikres, at de i overgangsperioden bevarer retten til supplerende dagpenge i alt 52 uger.

Der ændres ikke på reglerne om genoptjening af retten til supplerende dagpenge. En fuldtidsforsikret person kan fortsat med 26 ugers arbejde med en arbejdstid på minimum 30 timer i hver uge inden for en periode på 12 måneder genoptjene retten til at modtage supplerende dagpenge.

Aftalepartierne vil følge udviklingen i deltids- og fuldtidsbeskæftigelsen og ledigheden for forskellige grupper på arbejdsmarkedet i forskellige sektorer. Der gøres status i 2009 for de samlede initiativer med henblik på øget overgang fra deltid til fuld tid, særligt i den offentlige sektor.

Nedbringelse af sygefravær

Sygefraværet og udgifterne til sygedagpenge er stigende. Der er i dag flere personer, som ikke arbejder på grund af sygefravær end på grund af ledighed. Det kræver særlig opmærksomhed og en omfattende indsats fra alle interessenter. Det gælder arbejdsgivere, lønmodtagerorganisationer, jobcentre, de praktiserende læger, forsikringselskaber mv. Sygefraværet har store konsekvenser – økonomisk så vel som menneskeligt.

Regeringen fremlægger derfor i juni 2008 en handlingsplan for nedbringelse af sygefravær, der skal medvirke til at realisere målsætningen om at nedbringe sygefraværet med 20 pct. frem mod 2015.

Handlingsplanen vil omfatte initiativer, der bl.a. styrker opfølgning og dialog under sygefravær, afklaring og udredning af sygemeldte samt understøtter fastholdelse af tilknytning til arbejdsmarkedet under sygefravær, jf. tankerne bag KIA-projektet fra det tidligere Vejle Amt.

Regeringen vil drøfte handlingsplanen med aftalepartierne.

Flere voksenlærlinge

Mange ikke-faglærte voksne vil have fordel af et kompetenceløft. Voksenlærlingeordningen (voksenelevordningen) giver voksne bedre muligheder for at få en erhvervsuddannelse.

Der forventes med tilgangen til voksenlærlingeordningen til og med udgangen af januar 2008 et forbrug på løntilskudsbevillingen i 2008, som overstiger den afsatte ramme på finanslovsforslaget for 2008 i forlængelse af velfærdsaftalen. Merforbruget skønnes at udgøre i størrelsesordenen 1.200 helårspersoner i 2008.

Med henblik på at genoptage optaget til voksenlærlingeordningen er der enighed om, at udvide ordningen med yderligere 1.000 ekstra voksenlærlinge i 2008 og 500 ekstra voksenlærlinge i 2009. Da de nye voksenlærlinge først løbende vil påbegynde ordningen efter finanslovens vedtagelse, svarer de 1.500 nye pladser til yderligere 500 helårspersoner i 2008, 1.250 helårspersoner i 2009, 1.500 helårspersoner 2010 og 750 helårspersoner i 2011.

Merbevillingen tilføres den nuværende rammestyrede løntilskudsbevilling og vil blive fordelt til driftsregionerne, der efter ansøgning og ”først til mølle”-princippet vil blive disponeret af jobcentrene.

Der afsættes en særlige reserve, der kan dække undervisningsudgifterne forbundet hermed.

I efteråret 2008 evalueres voksenlærlingeordningen samlet set. De nærmere rammer aftales i kredsen af partier bag velfærds- og globaliseringsaftalerne.

Målrettet uddannelse og aktivering

I en situation med stor mangel på arbejdskraft på såvel kort som på længere sigt er det helt centralt, at aktivering er målrettet arbejdsmarkedets behov.

Da DA og LO har stillet forslag herom, vil regeringen nedsætte et hurtigt arbejdende udvalg med deltagelse af DA og LO, der skal se på aktiveringsindsatsen og komme med forslag, som kan fremme det jobrettede fokus. Forslagene skal bygge på, at:

- aktivering, herunder tilbud om uddannelse skal være tydeligt rettet mod at afhjælpe mangel på arbejdskraft i virksomhederne og mod arbejdsmarkedets behov,
- målet altid er, at de ledige kommer hurtigst muligt direkte i job,
- aktivering herunder tilbud om uddannelse skal have et klart motiverende og/eller opkvalificerende sigte,
- uddannelse skal kunne kombineres og gennemføres i forbindelse med ansættelse i et konkret job, og
- tilbud om uddannelse skal prioriteres til fordel for ledige uden uddannelse, kortuddannede eller ledige med en forældet faglig uddannelse.

Udvalget skal arbejde inden for rammerne af de eksisterende bevillinger til aktivering.

Øget indsats for international rekruttering

Der er enighed om, at løbende kompetenceudvikling af den danske arbejdsstyrke er vigtig for, at den enkelte klarer sig godt på arbejdsmarkedet og, at virksomhederne og den offentlige sektor har adgang til den ønskede arbejdskraft. Der er endvidere enighed om, at indsatsen for at bringe ledige i Danmark i job har allerhøjeste prioritet.

For at sikre en fortsat solid udvikling i dansk økonomi er det imidlertid afgørende, at danske virksomheder har adgang til den arbejdskraft, de har brug for. Det skaber vækst, og dermed bedre jobmuligheder for alle. En større indvandring af kvalificeret udenlandsk arbejdskraft kan derfor også bidrage til at øge beskæftigelsesmulighederne for den kortere uddannede del af arbejdsstyrken her i landet.

Aftalepartierne er derfor enige om, at der skal suppleres med udenlandsk arbejdskraft med særlig fokus på de områder, hvor der er mangel på indenlandsk arbejdskraft.

Udviklingen på området skal dog følges nøje i lyset af konjunkturerne med henblik på løbende at vurdere behovet for udenlandsk arbejdskraft. Adgangen til det danske arbejdsmarked skal kobles til vurderingen af manglen på arbejdskraft og udviklingen

på arbejdsmarkedet. Ændringer i konjunkturerne og ledighedsniveauet vil således have direkte betydning for, om der åbnes op for yderligere arbejdskraft fra udlandet eller om mulighederne for at rekruttere udenlandsk arbejdskraft indskrænkes.

Det betyder, at i tider med stor mangel på kvalificeret arbejdskraft, vil eksempelvis jobkortordningens positivliste indeholde flere stillingskategorier. Modsat vil positivlisten i perioder med mindre gode konjunkturer indeholde færre stillingskategorier, ligesom jobkortordningens beløbsgrænse og green card-ordningens pointkrav vil kunne justeres, så tilgangen til det danske arbejdsmarked begrænses. De omtalte arbejds- og opholdstilladelser er knyttet til, at udlændingen har et konkret job med green card-ordningen som eneste undtagelse.

Øget indsats for international rekruttering skal bidrage til, at det bliver lettere for velkvalificerede jobsøgere at finde beskæftigelse i Danmark, virksomhederne får bedre information og service, og Danmark bliver kendt som et godt sted at arbejde med tryghed og ordnede forhold.

Indsatsen skal fokusere på seks indsatsområder:

- Markedsføring af Danmark som arbejdsland
- Lettere adgang for kvalificeret udenlandsk arbejdskraft
- Bedre service til virksomheder og arbejdssøgende
- Rekruttering til den offentlige sektor
- Fastholdelse og integration
- Dokumentation og overvågning

Markedsføring af Danmark som arbejdsland

Danmark skal markedsføres som arbejdsland. I den globale konkurrence om arbejdskraften er det afgørende, at kvalificerede jobsøgere får øje på Danmark som arbejdsland med spændende arbejde, tryghed, ordnede forhold og gode arbejdspladser. Der er derfor enighed om at iværksætte en række initiativer i tillæg til den eksisterende handlingsplan for offensiv global markedsføring af Danmark.

Større kendskab til fordelene ved at leve og arbejde i Danmark

De danske repræsentationer i udlandet skal fremover arbejde aktivt med at gøre Danmark bedre kendt som et attraktivt arbejdsland. Det skal ske gennem målrettet information til arbejdstagere, arbejdstagerorganisationer, forskere og embedsmænd i de lande, som Danmark ønsker at rekruttere fra.

Dette vil blive drøftet i kredsen af partier bag aftalen om handlingsplanen for offensiv global markedsføring af Danmark.

Øget omtale af Danmark som arbejdsland i internationale medier

Indsatsen for at profilere Danmark som et godt arbejdsland i udenlandske medier bliver styrket.

Dette vil blive drøftet i kredsen af partier bag aftalen om handlingsplanen for offensiv global markedsføring af Danmark.

Kampagne for at tiltrække sundhedspersonale fra udlandet

Udenrigsministeriet og Sundheds- og Forebyggelsesministeriet tager initiativ til en kampagne, der på en ansvarlig måde skal tiltrække kvalificeret sundhedspersonale fra udlandet. Kampagnen målrettes lande og faggrupper, hvor der er mulighed for at opnå størst effekt.

Lettere adgang for kvalificeret udenlandsk arbejdskraft

Det skal være lettere for velkvalificeret arbejdskraft at komme til Danmark. Det skal bl.a. ske gennem en forbedret jobkort-ordning, en udvidelse af green card-ordningen, en forbedring af forskerskatteordningen samt lettere adgang for ansatte i internationale koncerner.

Der er derfor enighed om følgende:

Udvidelse af positivlisten

Udlændinge, der er bachelorer eller har en mellemlang uddannelse, er en attraktiv gruppe for danske virksomheder på områder, hvor der er mangel på arbejdskraft.

Derfor er der enighed om, at den eksisterende positivliste generelt udvides til at omfatte udlændinge, der er bachelorer, eller som har en mellemlang videregående uddannelse, dvs. grupper med en gymnasial eksamen efterfulgt af en mellemlang videregående uddannelse (3-4 år).

Positivlisten fastsættes fremover administrativt på baggrund af den løbende overvågning af arbejdsmarkedet – Arbejdsmarkedsbalancemodellen. Stillinger inden for områder med mangel på arbejdskraft, som kræver kvalificeret arbejdskraft, vil blive omfattet af positivlisten.

Beløbsgrænsen

Med henblik på at imødekomme arbejdsmarkedets behov for arbejdskraft nedsættes beløbsgrænsen i jobkortordningen fra 450.000 kr. til 375.000 kr. Dette vil gøre det lettere for udlændinge at komme hertil for at arbejde. Samtidig holdes beløbsgrænsen på et så højt niveau, at det vil sikre, at der er tale om ansættelse i funktioner, som kræver kompetencer, der er efterspurgt af virksomheder her i landet.

Ansættelse efter ovennævnte to ordninger skal ske på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår i Danmark.

Udvidet green card-ordning

Med henblik på yderligere at smidiggøre adgangen til at søge beskæftigelse i Danmark for udlændinge med gode kvalifikationer og kompetencer, erstattes den eksisterende green card-ordning af en ny udvidet green card-ordning. Den udvidede green card-ordning giver på grundlag af et pointsystem udlændinge mulighed for både at søge og tage arbejde her i landet. Endvidere udvides den periode, hvor den pågældende kan opholde sig her i landet, til tre år.

§ 48 E skatteordning (forskerveordning)

For at smidiggøre den eksisterende bruttoskatteordning for udenlandske forskere og nøglemedarbejdere får de mulighed for at vælge mellem 25 pct. bruttobeskatning i tre år og 33 pct. bruttobeskatning i fem år. Udenlandske forskere får mulighed for kortere ophold i Danmark som gæsteundervisere el. lign. forud for ansættelse under den særlige skatteordning. Der foretages samtidig visse andre justeringer for at smidiggøre ordningen.

Koncern-opholdstilladelse

Med en koncernopholdstilladelse gives koncerner i Danmark mulighed for at hente medarbejdere med særlige evner eller kvalifikationer, der er ansat i en udenlandsk del af virksomheden, hertil for periodevis at arbejde, uden at der hver gang skal ansøges om opholds- og arbejdstilladelse. Der vil blive indført en forhåndsgodkendelsesordning.

Jobskifte

Herboende udlændinges muligheder for jobskifte skal gøres mere fleksible. Udlændinge, der er kommet til landet med henblik på beskæftigelse, gives derfor mulighed for at påbegynde et nyt arbejde, inden der er meddelt fortsat opholdstilladelse.

Udlændinge, der er meddelt opholdstilladelse efter positivlisten eller 375.000 kr.-reglen, gives endvidere mulighed for at blive i Danmark i en 6 måneders periode for at søge nyt arbejde ved udløb af kontrakten og ved uforskyldt ledighed. Har den pågældende efter 6 måneder ikke fået arbejde, der giver grundlag for en opholdstilladelse, skal den pågældende udrejse.

Fastholdelse i særlige situationer

Efter gældende regler skal en udlænding, der er meddelt tidsbegrænset opholdstilladelse som f.eks. flygtning eller familiesammenført, som udgangspunkt udrejse, hvis opholdstilladelsen inddrages eller nægtes forlænget. I visse tilfælde kan udlændingen meddeles en ny opholdstilladelse. Det gælder, hvis udlændingen er i et fast ansættelsesforhold af længere varighed, i praksis to år, og mindst har kvalifikationer som en faglært.

Ufaglærte omfattes fremover generelt af ordningen.

Bedre service til virksomheder og arbejdssøgende

Virksomheder og arbejdssøgende skal have bedre service. Regler og papirgange skal forenkles. Indsatsområdet rummer bl.a. oprettelse af helt nye specialenheder, et pilotcenter på en dansk ambassade samt en Task-force til afdækning af barrierer.

Der er derfor enighed om følgende:

Task-force til regelforenkling og afhjælpning af barrierer

Der oprettes en Task-force, der skal identificere barrierer for at udenlandsk arbejdskraft kan komme hertil for at arbejde. Task-forcen skal komme med forslag til, hvordan sagsgange og regler kan forenkles, så det ud fra brugernes betragtning bliver lettere at rekruttere udenlandsk arbejdskraft.

Styrket indsats med tre nye specialenheder

I regi af Arbejdsmarkedsstyrelsen oprettes tre specialenheder, der skal sikre en kvalificeret og professionel håndtering af den internationale rekruttering. Enhederne skal aktivt og direkte hjælpe både virksomheder og udenlandske jobsøgere. Der oprettes samtidig en særlig polsktalende informations-hotline i tilknytning til de nye specialenheder.

Pilotprojekt: "Work-in-Denmark Center" på dansk ambassade

Der gennemføres et pilotprojekt med oprettelse af et såkaldt "Work-in-Denmark Centre" på den danske ambassade i Indien. Centret skal fungere efter "one-stop-shop" konceptet. Formålet er at lave én samlet indgang for udlændinge, der ønsker at arbejde i Danmark, og for arbejdsgivere, der ønsker at rekruttere udenlandsk arbejdskraft.

Aftalepartierne er enige om at evaluere pilotprojektet inden en evt. yderligere udbredelse.

Én samlet indgang på internettet til viden om udenlandsk arbejdskraft

Der foretages en kulegravning af al information om rekruttering af udenlandsk arbejdskraft og vilkår for at arbejde i Danmark. Formålet er at samle informationen på én internetportal, som dermed bliver indgang og portal til al relevant information om emnet. Parallelt med etableringen af den nye portal arbejdes der på at forbedre de eksisterende selvbetjeningssystemer i form af bl.a. en ny CV-bank for udenlandske arbejdssøgende og bedre værktøjer til virksomhedernes jobopslag.

Lettere adgang til skattekort

For at gøre det mere attraktivt for udenlandske arbejdstagere, der er kortvarigt ansat til en begrænset opgave, at søge arbejde i Danmark undersøges mulighederne for forenkling af såvel materielle som administrative regler.

Kortere sagsbehandlingstid i Udlændingesservice i erhvervsager

Udlændingesservice tilføres ressourcer, således at der kan indføres et servicemål på 30 dage for ansøgninger om opholds- og arbejdstilladelse efter jobkortordningen, green card-ordningen og koncernopholdstilladelser. Fristen regnes fra det tidspunkt, hvor den nødvendige og tilstrækkelige dokumentation for at opnå opholds- og arbejdstilladelse er indleveret til myndigheden. Formålet er at sikre, at Udlændingesservices sagsbehandlingstid ikke er en barriere for rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft. Aftalepartierne vil følge udviklingen i sagsbehandlingstiden og inden udgangen af året gøre status og drøfte, om der er behov for yderligere tiltag.

Blanketter på relevante sprog

Blanketter og skemaer, som udenlandske arbejdstagere skal udfylde, når de skal arbejde i Danmark, bliver oversat til relevante sprog, blandt andet tysk og polsk.

Lettere adgang til at søge dansk autorisation for udenlandsk sundheds-personale

Sundhedsstyrelsen udarbejder information på engelsk om regler og procedurer for at få en dansk autorisation for alle grupper af sundhedspersonale. Elektroniske ansøgningsskemaer bliver tilgængelige på engelsk på internettet.

Rekruttering til den offentlige sektor

Også den offentlige sektor vil i de kommende år få et stort behov for at rekruttere velkvalificeret arbejdskraft for at opretholde velfærdssamfundet serviceniveau. Der skal bl.a. skabes et overblik over muligheder, udfordringer og erfaringer.

Der er derfor enighed om følgende:

Analyse af muligheder og barrierer for at rekruttere til den offentlige sektor

Mulighederne og udfordringerne for at bruge udenlandsk arbejdskraft i den offentlige sektor skal undersøges og kortlægges. På baggrund heraf sættes pilotprojekter i gang for at rekruttere udenlandsk arbejdskraft til den offentlige sektor.

Mere koordinering og udveksling af erfaringer i sygehusvæsenet

Danske Regioner har iværksat en indsamling af erfaringer med at rekruttere udenlandsk sundhedspersonale, som skal deles på tværs af regioner og sygehuse. Formålet er at bidrage til nemmere rekruttering af udenlandsk personale til sygehusene.

Fast-track for anerkendelse af sosu-medarbejdere

Undervisningsministeriet/CIRIUS opretter en såkaldt fast-track procedure, der gør det hurtigere at vurdere udenlandske ansøgers sundhedsfaglige kvalifikationer. Ansøgers uddannelsesbaggrund screenes fremover så snart, ansøgningen er modtaget. På den måde kommer sagsbehandlingstiden ned på tre til fire uger mod i dag op til to måneder. Ordningen retter sig mod herboende personer, der allerede har opholds- og arbejdstilladelse efter de gældende regler eller pendlere fra de øvrige nordiske lande og EU-statsborgere.

Integration og fastholdelse

Virksomhederne investerer mange ressourcer i at skaffe højt kvalificeret arbejdskraft til landet. Derfor er det vigtigt, at udenlandske arbejdstagere og deres familier falder hurtigt til. Derfor sættes der ind med bedre information, undervisning og adgang til uddannelse.

Der er derfor enighed om følgende:

Familiepakker – integrationstilbud til hele familien

Udenlandske arbejdstagere og deres familie får fremover tilbudt en familiepakke, som gør det lettere at være ny borger i Danmark. Familien vil bl.a. få tilbudt en informationspakke og et introduktionsforløb om det danske samfund. Pakken vil være på engelsk eller et andet relevant sprog. Familien kan endvidere få tilknyttet en vært, der bl.a. kan introducere familien til lokalsamfundet og foreningslivet. Desuden kan familier med børn få information om bl.a. de lokale dagpasnings- og skoletilbud. Tilbuddene om en vært tilknyttet familien og om information til familier med børn gennemføres som forsøg i udvalgte kommuner.

Dette vil blive drøftet i kredsen af partier bag aftalen om handlingsplanen for offensiv global markedsføring af Danmark.

Styrket danskundervisning

Udenlandske arbejdstagere og deres familie får fremover et gratis tilbud om erhvervsrettet danskundervisning på internettet, så de kan begynde at lære dansk, inden de kommer til Danmark.

Lettere adgang til videregående uddannelse for børn af udenlandsk arbejdskraft

Fremover får børn af personer fra tredjelande, der har ophold- og arbejdstilladelse i landet, mulighed for at blive fritaget fra kravet om betaling. Der vil ske en nærmere afgrænsning af den personkreds, der bliver omfattet af initiativet.

Dokumentation og overvågning

Forudsætningen for en balanceret tilgang af udenlandsk arbejdskraft er, at udviklingen kan følges nøje. Derfor skal statistikken over udenlandske arbejdstagere forbedres.

Der er derfor enighed om følgende:

Trepartsdrøftelser

Arbejdsmarkedets parter vil mindst to gange om året mødes til drøftelser med integrationsministeren og beskæftigelsesministeren som led i den generelle og løbende overvågning af rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Med udgangspunkt i udvik-

lingen på området vil parterne bl.a. kunne drøfte evt. ubalancer på arbejdsmarkedet, følge anvendelsen af adgangsreglerne og generelt komme med input til regeringen.

Følgegruppe til drøftelser med arbejdsmarkedets parter

Den eksisterende følgegruppe bestående af arbejdsmarkedets parter og repræsentanter fra relevante myndigheder vil fremover fokusere på problemstillinger i relation til såvel arbejdstagere fra østeuropæiske EU-lande som fra tredjelande. Fokus vil som hidtil være på forebyggelse af omgåelse og illegalt arbejde samt oplysning om gældende regler og rettigheder på det danske arbejdsmarked. Følgegruppen udvides med FTF og AC.

Nyt nøgletalssystem

Der opbygges et nyt nøgletalssystem, der skal give et samlet overblik over udenlandske arbejdstagere i Danmark, både fra EU og tredjelande. Nøgletalssystemet giver et samlet overblik over vandrende arbejdstagere, pendlere, udstationerede, immigranter og andre.

Nøgletalssystemet vil basere sig på oplysninger fra statsforvaltningerne, Udlændingesservice, Erhvervs- og Selskabsstyrelsen samt oplysninger fra SKAT og vil omfatte både nye og gamle EU-statsborgere og arbejdstagere fra lande uden for EU.

Oplysningspulje

I forbindelse med aftalen fra 29. juni 2007 om EU-udvidelsen og det danske arbejdsmarked blev der etableret en pulje med midler øremærket til information om forholdene på det danske arbejdsmarked og de regler og betingelser, man som udenlandsk arbejdstager eller tjenesteyder i Danmark skal være opmærksom på. Puljen udgør 1 mio.kr. i 2008 og 1 mio.kr. i 2009.

Denne pulje udvides til også at omfatte information til udenlandske arbejdstagere fra tredjelande og øges til 5 mio.kr. årligt i årene 2008, 2009 og 2010.

Betingelserne for puljens administration er fortsat gældende.

Løbende inddragelse af aftalepartierne

Der er enighed om, at aftalepartierne løbende vil drøfte politiske problemstillinger i relation til rekruttering og brug af udenlandsk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked, herunder:

- Balanceproblemer på arbejdsmarkedet
- Hvorledes de enkelte ordninger for rekruttering fungerer i praksis
- Problemstillinger i relation til omgåelse og illegalt arbejde
- Integration af udenlandske arbejdstagere
- Eventuelle problemstillinger vedrørende løn- og ansættelsesforhold

Aftalepartierne vil løbende modtage oversigter og statusnotater, der dokumenterer brugen af udenlandsk arbejdskraft (omfang og karakter) i lyset af den generelle udvikling på arbejdsmarkedet.

Efter 1. maj 2009, hvor de særlige overgangsregler for statsborgere fra østeuropæiske EU-lande forventes at være ophævet, vil problemstillinger vedr. rekruttering og brug af udenlandsk arbejdskraft mv. blive drøftet i denne kreds af aftalepartier.

Arbejdsudbud

Aftalen om jobplanen indebærer en skønnet beskæftigelseseffekt på knap 7.000 helårspersoner i 2012. Hertil kommer den positive effekt af øget international rekruttering. Effekten er vanskelig at skønne over. Effekten afhænger af en række forhold, herunder den økonomiske udvikling i ansøgernes hjemlande, andre landes lovgivning mv.

Appendiks

Sikkerhed for retten til førtidspension

- Reglerne om frakendelse afskaffes for alle, der er tilkendt pension efter de regler, der var gældende indtil 1. januar 2003 (gammel ordning), jf. lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension mv. Førtidspensioner kan ikke frakendes på kommunens foranledning.
- Sikkerheden omfatter også de modtagere af invaliditetsydelse, der ville have haft ret til mellemste eller højeste førtidspension, hvis de ikke allerede havde en vedvarende høj indtægt.
- Førtidspensionisten kan fortsat selv anmode om at få frakendt eller nedsat pensionen.
- Det præciseres, at kommunen skal vurdere, om der er grundlag for at træffe afgørelse om, at retten til pension gøres hvilende, hvis arbejdsindtægten vedvarende overstiger det dobbelte af førtidspensionens grundbeløb (ca. 122.000 kr. i 2008). Ved afgørelsen af om retten til pension gøres hvilende, foretages en konkret vurdering af, om den opnåede indtægt er uforenelig med den tilkendte førtidspension. Er det tilfældet, gøres retten til pension hvilende.
- Afgørelsen om at gøre retten til pension hvilende gælder for alle typer pension efter lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension mv.
- Retten til pension kan ikke gøres hvilende på kommunens initiativ for de over 60-årige, hvilket svarer til de gældende regler.
- Retten til pension gøres i øvrigt hvilende som i dag, når pensionisten efter eget ønske overgår til fx fleksjob eller revalideringsydelse.
- Kommunen genoptager udbetalingen af pensionen på pensionistens anmodning, hvis betingelserne for at gøre pensionen hvilende ikke længere er til stede.
- Forslaget træder i kraft 1. juli 2008.
- Førtidspensionister har ret til at modtage arbejdsløshedsdagpenge i sammenlagt 12 måneder inden for 18 måneder. Selv om der i begrænset omfang sker fradrag for arbejdsløshedsdagpenge i førtidspensionen, vil der kunne være tale om dobbeltforsørgelse i form af udbetaling af to indkomsterstøttende ydelser samtidig. Der er derfor enighed om at følge udviklingen i udbetaling af arbejdsløshedsdagpenge til førtidspensionister som grundlag for at vurdere, om der er behov for at justere reglerne om ret til arbejdsløshedsdagpenge for førtidspensionister. Der foretages en status pr. 1. januar 2010.

Folkepensionister skal have bedre muligheder for at arbejde

Bundfradrag på 30.000 kr. til folkepensionister:

- Ved opgørelsen af indkomstgrundlaget for beregning af den personlige tillægsprocent (som styrer aftrapningen af den supplerende pensionsydelse, helbredstillæg og varmetillæg) og pensionstillægget fradrages indtægter ved personligt arbejde på op til et bundfradrag. Begrebet ”indtægt ved personligt arbejde” svarer til det indtægtsbegreb, der i dag anvendes ved indtægtsregulering af folkepensionens grundbeløb.
- Bundfradraget andrager fast 30.000 kr. pr. kalenderår
- Personer, der kun modtager folkepension for en del af et kalenderår, får bundfradraget reduceret forholdsmæssigt.
- Et eventuelt uudnyttet fradrag kan ikke overføres til en ægtefælle eller samlever.
- Forslaget træder i kraft 1. juli 2008.

Nedsat beskæftigelseskrav ved opsat pension:

- Beskæftigelseskravet for opsat pension reduceres fra nu 1.500 timer om året til 1.000 timer om året. De 1.000 timer årligt svarer til ca. 19 timer om ugen.
- Reglerne om opsat pension ændres i øvrigt ikke.
- Forslaget træder i kraft 1. juli 2008.

Skattenedslag til 64-årige i arbejde

Regler for berettigelse til skattenedslaget:

- Til 64-årige, der har været ”fuldtidsbeskæftigede” de seneste fem år, gives et skattenedslag på op til 100.000 kr. i form af tilbagebetaling af en del af det betalte arbejdsmarkedsbidrag. Beløbet reguleres fra og med 2009 svarende til reguleringen af grænserne i lovgivningen vedrørende indkomstbeskatning.
- Ordningen gælder for personer med et gennemsnitligt årligt grundlag for arbejdsmarkedsbidraget på under 550.000 kr. (2008-niveau) i de tre indkomstår, hvor personen fylder henholdsvis 57 år, 58 år og 59 år.
- For hvert af indkomstårene fra det 60. år til og med det år, hvor personen fylder 64 år, kan indgå op til 20.000 kr. af det betalte arbejdsmarkedsbidrag i det samlede tilbagebetalingsbeløb.
- Skattenedslaget træder i kraft for personer, der fylder 64 år i perioden 2010-2016. Det betyder, at personer, der er fyldt 60 år efter 1. januar 2006, har mulighed for at blive berettiget til skattenedslaget. Personer, der fylder 60 år i 2012, er sidste årgang, der er omfattet af ordningen
- Under forudsætning af, at kravet om ”fuldtidsbeskæftigelse” opfyldes i alle årene fra det 60. til og med det 64. år, tilbagebetales det opgjorte arbejdsmarkedsbidrag i to portioner i forbindelse med årsopgørelserne for de indkomstår, hvor personen fylder 64 år og 65 år. Tilbagebetalingen sker efter særlige regler, jf. nedenfor under punktet regler for berettigelse til udbetaling af skattenedslaget. Personer,

der fylder 64 år i 2010 eller 2011, kan opfylde kravet ved at have været i ”fuldtidsbeskæftigelse” fra og med 2008. Det maksimale tilbagebetalingsbeløb udgør for disse to år gange 60.000 kr., henholdsvis 80.000 kr.

- Kravet om ”fuldtidsbeskæftigelse” opfyldes dels ved et lønkrav (arbejdsmarkedsbidragsgrundlag), dels ved et timekrav (baseret på ATP). Timekravet gælder alene for lønmodtagere, idet der ikke foreligger oplysninger om beskæftigelsesomfanget for selvstændigt erhvervsdrivende og honorarmodtagere (beskæftigede uden fast arbejdsgiver):
 - *Lønkrav:* For at anses som ”fuldtidsbeskæftiget”, skal personen fra og med det indkomstår, personen fylder 60 år, til og med det indkomstår, personen fylder 64 år, hvert indkomstår have et arbejdsmarkedsbidragsgrundlag svarende til et lønniveau (efter arbejdsmarkedsbidrag) på 80 pct. af den maksimale dagpengesats på årsniveau (dvs. et lønniveau på ca. 159.000 kr. i 2008). Udbetalte sygedagpenge i et beskæftigelsesforhold medregnes i indkomstgrundlaget. For selvstændigt erhvervsdrivende gælder, at kravet om ”fuldtidsbeskæftigelse” måles på den del af overskuddet, hvoraf der betales arbejdsmarkedsbidrag.
 - *Timekrav:* For at anses som ”fuldtidsbeskæftiget” skal personen fra og med det indkomstår, personen fylder 60 år, til og med det indkomstår, personen fylder 64 år, indbetale ATP-bidrag med ”fuldtidsats” i minimum 90 pct. af perioden i de indkomstår, hvor personen anses for at være lønmodtager. Anvendelsen af fuldtidsats for ATP-bidrag til at afgrænse fuldtidsbeskæftigede indebærer, at personer, der arbejder mindst 27 timer om ugen, som udgangspunkt kategoriseres som fuldtidsbeskæftigede. Perioder på sygedagpenge i et beskæftigelsesforhold medregnes ved opgørelsen af beskæftigelsesomfanget. Med et krav til beskæftigelsesomfang på 90 pct. af ”fuldtidsbeskæftigelse” vil ledighedsperioder på samlet op til ½ år fra 60 til og med 64 års alderen ikke medføre, at retten til tilbagebetalingen mistes.
- Det opstillede regelsæt indebærer, at der ikke ydes tilbagebetaling af arbejdsmarkedsbidrag, hvis kravene til beskæftigelsesomfang og indkomst ikke er opfyldt. Til gengæld er kriterierne fastsat forholdsvis lempeligt.
- Forslaget træder i kraft 2008, og har virkning for personer, der fylder 64 år i perioden 2010-2016.

Regler for berettigelse til udbetaling af skatnedslaget:

- For at få tilbagebetalt den opgjorte sum på op til 100.000 kr. for de fem år skal personen opfylde særlige krav til indkomstoptjeningen i de to år, hvor vedkommende fylder 64 år og 65 år.
- Den opgjorte sum på op til 100.000 kr. fordeles forholdsmæssigt mellem de to indkomstår, hvor vedkommende fylder 64 år og 65 år efter tidspunktet for den pågældendes fødselsdato.
- For det indkomstår, hvor personen fylder 64 år, tilbagebetales et beløb svarende til 40 pct. af arbejdsmarkedsbidragsgrundlaget reguleret forholdsmæssigt efter,

hvor stor en del af året personen er 64 år. Beløbet kan dog højst udgøre den del af den opgjorte sum, der vedrører dette indkomstår.

- For det indkomstår, hvor personen fylder 65 år, udgør det beløb, der tilbagebetales, 40 pct. af arbejdsmarkedsbidragsgrundlaget for hele året. Beløbet kan dog højst udgøre den del af den opgjorte sum, der vedrører dette indkomstår.
- *Eksempel: For en person, der fylder 64 år den 1. april, vil op til 75 pct. (9 mdr./ 12 mdr.) af den opgjorte sum kunne udbetales i forbindelse med årsopgørelsen for dette indkomstår, mens op til 25 pct. (3 mdr./ 12 mdr.) af den opgjorte sum vil kunne udbetales i forbindelse med årsopgørelsen for det år, hvor personen fylder 65 år. Udbetalingen af skattemæssigt stiller krav til indkomstoptjeningen i de to år, hvor vedkommende fylder 64 år og 65 år. I det år personen fylder 64 år vil det beløb, der tilbagebetales i forbindelse med årsopgørelsen udgøre 75 pct. af den opgjorte sum fra de fem år, dog maks. 40 pct. af arbejdsmarkedsbidragsgrundlaget nedskaleret til 75 pct. af indkomståret. I det år personen fylder 65 år vil det beløb, der tilbagebetales i forbindelse med årsopgørelsen, udgøre 25 pct. af den opgjorte sum fra de fem år, dog maks. 40 pct. af arbejdsmarkedsbidragsgrundlaget i indkomståret.*

Vedrørende særlige grupper:

- Tilbagebetaling ydes også til personer, der har opfyldt kravet om ”fuldtidsbeskæftigelse” ved at arbejde i andre EU/EØS-lande, men har været skattepligtige af arbejdsindkomst i Danmark i et eller flere af de omfattede indkomstår. Det er imidlertid kun i det omfang, der er betalt arbejdsmarkedsbidrag i disse år, at der bliver noget tilbagebetalt, og kun såfremt indkomstkrauet i det 64. år henholdsvis 65. år også er opfyldt.
- I tilfælde af dødsfald i det indkomstår, hvor personen ville fylde eller er fyldt 64 år, eller i det indkomstår, personen ville fylde 65 år kompenseres boet med et beløb svarende til, hvad afdøde kunne have opnået frem til dødstidspunktet. I modsætning til de generelle regler for beregningen af skattemæssigt foretages der ingen forholdsmæssig regulering af grundlaget for arbejdsmarkedsbidraget, hvis dødsfaldet sker i det år, personen ville fylde eller er fyldt 64 år.
- Personer i beskæftigelse med løntilskud/støttet beskæftigelse efter Beskæftigelsesministeriets lovgivning, herunder fleksjob og servicejob, og personer med indkomst optjent under DIS-ordningen, omfattes ikke af ordningen.

Reglerne om supplerende dagpenge justeres, så flere kommer i beskæftigelse på fuld tid

Reglerne om supplerende dagpenge justeres:

- Reglerne harmoniseres, så alle deltidsbeskæftigede uanset ansættelsesform får samme ret til supplerende dagpenge.
- Retten til supplerende dagpenge begrænses til 30 uger inden for 104 uger (2 år), dvs.:
 - Antallet af uger, den enkelte kan få supplerende dagpenge, nedsættes fra 52 uger til 30 uger.

- Perioden, inden for hvilken den enkelte kan få 30 ugers supplerende dagpenge, udvides fra 70 uger til 104 uger.
- Justeringerne omfatter både fuldtids- og deltidsforsikrede.
- De gældende regler om betingelserne for ret til supplerende dagpenge og genoptjening af en ny periode med supplerende dagpenge bibeholdes.
- Ved udmøntning af forslaget gælder følgende:
 - Personer med opsigelsesvarsel får fra 14. april 2008 ret til supplerende dagpenge i det antal uger, som svarer til det ikke forbrugte antal uger af den hidtidige 52 ugers ydelsesperiode inden for den nye referenceperiode på 104 uger.
 - Personer uden opsigelsesvarsel får fra 14. april 2008 ret til supplerende dagpenge i 30 uger inden for 104 uger.
 - Forbrug af ydelsesperioden inden for referenceperioden på 104 uger sker for begge grupper fremadrettet fra denne dato.
- Forslaget træder i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende og har virkning fra 14. april 2008.

Øget indsats for international rekruttering

Udvidelse af positivlisten:

- Positivlisten fastsættes fremover administrativt på baggrund af den løbende overvågning af arbejdsmarkedet – Arbejdsmarkedsbalancemodellen. Stillinger inden for områder med mangel på arbejdskraft, som kræver kvalificeret arbejdskraft, vil blive omfattet af positivlisten.
- Positivlisten udvides til at omfatte udlændinge, der er bachelorer, eller som har en mellemlang videregående uddannelse (3-4 år).
- Der vil fortsat blive meddelt en opholdstilladelse med henblik på midlertidigt ophold for en periode på tre år med mulighed for forlængelse, hvis den pågældende fortsat har et job på positivlisten.
- Hvis den stilling, som udlændingen er ansat til, ved ansøgningen om forlængelse ikke længere er omfattet af positivlisten, vil opholdstilladelsen kunne forlænges, hvis der er tale om det samme ansættelsesforhold. Hvis udlændingen derimod mister sin ansættelse og søger ny ansættelse med samme stillingsbetegnelse, som ikke længere er omfattet af positivlisten, vil udlændingen kunne søge om opholds- og arbejdstilladelse efter de øvrige regler i udlændingelovens § 9 a.

Beløbsgrænsen:

- Beløbsgrænsen på 450.000 kr. nedsættes til 375.000 kr. For at sikre en let administrerbar ordning, satsreguleres beløbet ikke fremover.
- Opholdstilladelse efter den foreslåede 375.000 kr.-regel gives for tre år med mulighed for forlængelse. På denne måde harmoniseres 375.000 kr.-reglen med andre lignende typer af opholdstilladelser som f.eks. opholdstilladelse

efter positivlisten. Det er en betingelse, at lønkravet er opfyldt i hele perioden, således at den pågældende årligt skal tjene 375.000 kr.

- Årslønnen opgøres inkl. eventuelle arbejdsmarkedspensioner.
- Integrationsministeren bemyndiges til løbende at justere beløbsgrænsen ud fra en vurdering af arbejdsmarkedets aktuelle behov og efter drøftelse med aftalepartierne.
- Hvis beløbsgrænsen justeres, således at en udlænding ikke længere opfylder lønkravet, vil opholdstilladelsen kunne forlænges, hvis der er tale om samme ansættelsesforhold med mindst samme løn- og ansættelsesvilkår. Hvis udlændingen derimod mister sin ansættelse og søger ny ansættelse i en stilling, hvor aflønningen ligger under niveauet for beløbsgrænsen, vil udlændingen kunne søge om opholds- og arbejdstilladelse efter de øvrige regler i udlændingelovens § 9 a.

For de ovenstående to forslag gælder:

- Ansættelse skal ske på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår i Danmark. Er der tale om en overenskomstdækket virksomhed lægges det som udgangspunkt til grund, at ansættelse sker på sædvanlige vilkår.
- Udlændingen har mulighed for at medbringe sin ægtefælle og mindreårige børn, hvis familien skal bo sammen, og hvis familien er selvforsørgende under hele opholdet.
- Forslagene træder i kraft 1. juli 2008.

Green Card-ordning:

- Den udvidede green card-ordning giver på grundlag af et pointsystem udlændinge adgang til at tage ophold her i landet for at søge og tage arbejde. Udlændinge, der opfylder pointkravet, meddeles opholds- og arbejdstilladelse og kan således tage arbejde uden krav til beskæftigelsens karakter.
- Green card-ordningen vil fortsat bygge på et pointsystem, men pointsystemet justeres for yderligere at målrette ordningen mod områder, hvor der er mangel på arbejdskraft i Danmark. Der lægges således særlig vægt på udlændingens uddannelsesmæssige baggrund og udlændingens evne at falde til på det danske arbejdsmarked. Der gives fortsat yderligere point til alle ansøgere med en uddannelsesmæssig baggrund svarende til en uddannelse omfattet af positivlisten. Der gives desuden fortsat point efter kriterierne sprogfærdigheder, erhvervs erfaring og alder. Point for årlig lønindkomst udgår.
- Integrationsministeren bemyndiges til løbende at justere pointkravet ud fra en vurdering af arbejdsmarkedets aktuelle behov og efter drøftelse med aftalepartierne.
- En opholdstilladelse efter green card-ordningen meddeles med henblik på midlertidigt ophold for en periode på tre år.

- Meddelelsen af opholdstilladelse efter green card-ordningen betinges af, at den pågældende til enhver tid er selvforsørgende i den tre-årige periode. Den pågældende skal – i lighed med EU-borgere – godtgøre at råde over de fornødne midler til at kunne forsørge sig selv det første år i Danmark, dvs. et beløb svarende til starthjælp i et år. Opholdstilladelsen betinges endvidere af, at den pågældende under opholdet ikke modtager hjælp efter lov om aktiv socialpolitik.
- Udlændingen har mulighed for at medbringe sin ægtefælle og mindreårige børn, hvis familien samlet set kan dokumentere at være selvforsørgende, og hvis familien skal bo sammen.
- Opholdstilladelse meddeles med mulighed for forlængelse, hvis den pågældende er i beskæftigelse eller er blevet uforskyldt ledig kort tid før opholdstilladelsens udløb.
- Den udvidede green card-ordning erstatter den gældende green card-ordning.
- Integrationsministeren bemyndiges til at fastsætte ikrafttrædelsestidspunktet.

Koncernopholdstilladelse:

- En koncernopholdstilladelse indebærer, at en udlænding med særlige evner eller kvalifikationer, der er ansat i udenlandsk del af en virksomhed her i landet, kan meddeles opholds- og arbejdstilladelse og i perioder opholde sig her i landet for at arbejde.
- Der skal være tale om ansatte inden for samme virksomhed eller koncern. Der kan f.eks. være tale om en koncernvirksomhed, der omfatter et moderselskab og datterselskab, eller et dansk selskab, der har etableret underenheder som f.eks. divisioner, filialer eller kontorer i udlandet. Det er endvidere et krav, at virksomheden har en vis størrelse, og der stilles derfor krav om, at virksomheden her i landet skal have mindst 10-15 ansatte.
- Der vil blive indført en forhåndsgodkendelsesordning for koncerner, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, eller som kan dokumentere sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. Den enkelte udlænding skal dog fortsat søge om opholds- og arbejdstilladelse efter reglerne for koncernopholdstilladelse.
- Den danske del af virksomheden skal erklære, at den pågældende medarbejder arbejder i Danmark af innovative, projektmæssige eller uddannelsesmæssige årsager. Er der tale om almindelige driftsopgaver, kan der ikke udstedes en opholdstilladelse.
- Det stilles som betingelse for meddelelse af opholdstilladelse, at løn og ansættelse under opholdet i Danmark skal ske på sædvanlige vilkår. Herved sikres det, at ordningen ikke kan anvendes konkurrenceforvridende til at ansætte udenlandsk arbejdskraft på udenlandske vilkår.
- Koncernopholdstilladelsen gives for en periode på op til tre år med mulighed for ophold uden for Danmark, uden at opholdstilladelsen bortfalder.

Opholdstilladelsen gives med mulighed for forlængelse, såfremt betingelserne for meddelelsen stadig er opfyldt.

- Hvis forholdet mellem virksomheden i Danmark og tredjelandet ophører, vil udlændinge kunne søge om opholds- og arbejdstilladelse efter de øvrige regler i udlændingelovens § 9 a.
- Udlændingen har mulighed for at medbringe sin ægtefælle og eventuelle mindreårige børn til Danmark, hvis familien skal bo sammen, og hvis familien er selvforsørgende under hele opholdet. Ægtefællen og eventuelle børn mister som udgangspunkt ikke deres opholdstilladelse, selvom hovedpersonen udrejser midlertidigt. Rejseaktivitet vil være en integreret del af arbejdet, og ægtefællens opholdsgrundlag mistes derfor kun, hvis det kan lægges til grund, at hovedpersonens udrejse har til formål at bringe samlivet til ophør.
- Forslaget træder i kraft 1. juli 2008.

Medfølgende ægtefæller til udenlandske arbejdstagere efter jobkortordningen, green card-ordningen og ordningen om koncernopholdstilladelse vil kunne få vejledning om jobsøgning mv. i jobcenteret. Endvidere kan jobcenteret efter en konkret vurdering give dem tilbud om vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud, efter de regler, som generelt gælder for selvforsørgende.

Jobskifte:

- Der gives herboende udlændinge, der er meddelt opholdstilladelse i Danmark med henblik på beskæftigelse, og som ønsker at skifte job, adgang til at påbegynde et nyt arbejde, inden der er meddelt fortsat opholdstilladelse.
- Det nye arbejde skal opfylde betingelserne i udlændingeloven for meddelelse af opholdstilladelse som led i beskæftigelse. Udlændingen skal ved indgåelse af aftale om eller straks efter påbegyndelse af nyt arbejde indgive ansøgning herom.
- Manglende overholdelse heraf medfører bødestraf til arbejdstager og arbejdsgiver.
- Udlændinge, der er omfattet af positivlisten eller 375.000 kr.-reglen, hvis ansættelseskontrakt udløber, eller som uforskyldt bliver ledige, gives endvidere mulighed for i en periode at søge arbejde her i landet.
- Jobsøgningsperioden fastsættes til seks måneder, og det nye arbejde, som udlændinge kan tage, skal opfylde betingelserne i udlændingeloven.
- Det vil være en forudsætning, at udlændingen (og dennes eventuelle familie her i landet) er selvforsørgende i hele jobsøgningsperioden.
- Forslaget træder i kraft 1. juli 2008.

Særlige situationer:

- Ordningen udvides ved at lade ufaglært arbejde generelt blive omfattet af ordningen, således at minimum to års beskæftigelse som ufaglært hos samme

arbejdsgiver ville kunne give mulighed for at få opholdstilladelse efter udlændingeloven.

- De øvrige betingelser for opholdstilladelse efter ordningen vil fortsat være gældende, fx må den oprindelige opholdstilladelse ikke være inddraget som følge af svig, og beskæftigelsen skal være lovlig.
- Forslaget træder i kraft 1. juli 2008.

Forskertskatteordning (§ 48 E skatteordning):

- Det gøres muligt at vælge mellem bruttobeskatning med 25 pct. i tre år og 33 pct. i fem år (arbejdsmarkedsbidrag betales i begge tilfælde). Valget kan omgøres én gang inden for de første 36 måneder.
- Udenlandske forskere får mulighed for at opholde sig i Danmark som gæsteundervisere el. lign. umiddelbart forud for ansættelse under bruttoskatteordningen.
- Der foretages forskellige justeringer for at smidiggøre ordningen:
 - Den eksisterende regel om, at perioder på bruttoskat skal afvikles inden for 10 år, afskaffes.
 - Vederlagskravet efter ansættelseskontrakten skal kunne opfyldes som et gennemsnit over året.
 - ”Tredjedelsreglen” (krav om, at arbejde uden for Danmark højst må udgøre ca. 1/3) afskaffes. Det samme gælder kravet om, at den pågældende skal blive fuldt skattepligtig til Danmark. (Sidstnævnte krav gælder i forvejen ikke for forskere, ligesom ”dobbel domicile” altid har været tilladt.)
 - Til gengæld skal bruttoskatteordningen ikke kunne anvendes af personer, som er skattemæssigt hjemmehørende i Danmark, hvis arbejde i udlandet er af en sådan karakter, at beskatningsretten overgår til udlandet. Ligeledes skal lempelsesbestemmelsen i ligningslovens § 33 A (skattefritagelse ved arbejde uden for riget i mindst seks måneder) ikke kunne anvendes af personer på bruttoskatteordningen.
 - Endelig justeres reglerne for adgang til ordningen for personer, der tidligere har været skattepligtige til Danmark.
- Forslaget træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. Valg af 33 pct. skat i 2008 har virkning for hele indkomståret 2008.

Task-force til regelforenklning og afhjælpning af barrierer:

- Der er nedsat en tværministeriel Task-force, der skal identificere barrierer på tværs af ministeriernes områder for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, og komme med forslag til forenklinger af sagsgange og regler. Task-forcen skal endvidere se på organiseringen af arbejdet, herunder om det er hensigtsmæssigt at etablere mindre regionale UdlændingServiceenheder. Task-forcens analyser tager udgangspunkt i brugerne, dvs. virksomheder og udenlandske arbejdstagere og deres erfaringer med og forslag til forenklinger i forbindelse med international rekruttering.

- I fase 1 skal Task-forcen på baggrund af analyserne komme med konkrete forslag til forenklinger på tværs af ministerområder.
- Forslag, der kan implementeres umiddelbart, iværksættes løbende.
- I fase 2 udvælges, på baggrund af analyserne i fase 1, et mindre antal områder til nærmere analyse. De udvalgte områder skal være ressourcetunge områder, hvor der er et stort forenklingspotentiale.
- Arbejdsmarkedets parter inddrages løbende i både fase 1 og fase 2.
- Ligeledes inddrages virksomheder og udenlandske arbejdstagere løbende i begge faser.

Styrket indsats og ny organisering af rekrutteringsindsatsen i jobcentrene i tre nye specialenheder, samt hotline på polsk:

- Der oprettes tre specialenheder, der kan varetage international rekruttering. Specialenhederne, der bemannes med specialuddannede medarbejdere, skal:
 - tilbyde virksomhederne hjælp til rekruttering fra udlandet med udgangspunkt i en professionel viden om international rekruttering, dvs. at arbejdsgivere skal kunne henvende sig og få konkret, kvalificeret hjælp til at rekruttere.
 - yde bistand og vejledning til jobcentre i regionen, der har brug for støtte i forbindelse med konkrete rekrutteringsopgaver.
 - tilbyde information og vejledning til udenlandske arbejdstagere om bl.a. jobsøgning i Danmark.
 - tilbyde virksomhederne at stå for hele rekrutteringsprocessen i forbindelse med udvælgelse af medarbejdere og hjælp til bolig, job til medfølgende ægtefælle m.v. på brugerbetalingbasis (IDV).
- De tre enheder placeres i hhv. København, Århus og Odense. Enhederne skal organisatorisk være uafhængige af jobcentrene og forankres organisatorisk under Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Der foreslås desuden en polsktalende informations-hotline i regi af de nye specialenheder, hvor polakker kan henvende sig og få information samt svar på forskellige tvivlsspørgsmål vedr. skat, arbejdsforhold, bolig osv. Hotlinen vil tillige være en service for jobcentrene, når polakker henvender sig dér for at søge information.
- Forslaget træder i kraft 1. oktober 2008.

Lettere adgang til skattekort:

- Der nedsættes en arbejdsgruppe, der skal analysere den skattemæssige behandling af udenlandske arbejdstagere. Analysen skal afdække om de administrative processer ved forskudsregistrering og udstedelse af skattekort kan forenkles.
- Arbejdsgruppen skal komme med konkrete forslag til forenkling af processerne ved den skattemæssige behandling af udenlandske arbejdstagere, herunder om arbejdsgivere skal have mulighed for at rekvirere skattekort for medarbejdere.
- Forslag, der kan implementeres umiddelbart, iværksættes løbende.

- Der igangsættes et analysearbejde af, om udenlandske arbejdstagere skal have mulighed for at vælge en forenklet bruttoskatteordning. Analysen af en bruttoskatteordning skal inddrage erfaringer om effekten af bedre information om de skattemæssige regler og forenklinger af de administrative procedurer.
- Analysearbejdet afsluttes inden 1. juni 2008.

Lettere adgang til videregående uddannelse for børn af udenlandsk arbejdskraft:

- Børn af personer fra tredjelande, der har arbejde og ophold i Danmark, fritages for betalingskrav på de videregående uddannelser. Der vil blive foretaget en nærmere afgrænsning af den personkreds, der ønskes tilgodeset ved initiativet.
- De børn, som vil blive fritaget for betalingskrav, bør have mulighed for at færdiggøre den uddannelse, som de har påbegyndt i Danmark, uafhængigt af om deres forældre forlader Danmark og deres stilling i Danmark, før børnenes uddannelse er afsluttet.
- Der opstilles yderligere kriterier, som børn af de pågældende personer skal opfylde for at blive fritaget for betalingskrav. Der kan fx være tale om en aldersbegrænsning for barnets vedkommende, og at barnet skal være kommet til Danmark sammen med sin forælder.
- Forslaget vil være en del af lovprogrammet for Folketingets næste samling.

Familiepakker – integrationstilbud til hele familien:

- Familiepakken omfatter følgende tilbud:
 - En informationspakke, der fortæller om det danske samfund. Informationspakken kan indeholde kortfattet og lettilgængelig information om f.eks. Danmarks befolkning og geografi, demokratiet og retssamfundet i Danmark, det danske arbejdsmarked og uddannelsessystem, kultur- og fritidslivet samt familieliv, dagpasning og ældrepleje i Danmark samt praktiske oplysninger. Informationspakkens nærmere indhold bliver fastlagt på baggrund af en brugerundersøgelse. Pakken vil være på engelsk eller et andet relevant sprog.
 - Et kort introduktionsforløb om det danske samfund.
 - Familien kan - efter canadisk forbillede - få tilknyttet en vært. Værten kan f.eks. introducere familien til lokalsamfundet og foreningslivet, give lektiehjælp, sprogtræning mv. Værten kan være en virksomhed, uddannelsesinstitution, forening eller familie.
 - Familier med børn kan få forældreinformation. Forældreinformation omfatter emner som de lokale dagpasnings- og skoletilbud. Forældreinformation kan med fordel placeres på den lokale daginstitution eller folkeskole, så forældrene lærer denne institution eller skole at kende.
- Forslaget iværksættes med henblik på virkning fra 1. december 2008.

Danskundervisning på internettet:

- Udenlandske arbejdstagere og deres familie får fremover et gratis tilbud om erhvervsrettet danskundervisning på internettet, så de nye borgere kan begynde at lære dansk, inden de kommer til Danmark.
- Danskundervisningstilbuddet bliver opdelt i moduler af stigende sværhedsgrad, som tager højde for, at brugerne i begyndelsen intet dansk kan. Hvert modul vil indeholde opgaver i lytning, udtale, læsning og skrivning, og der indbygges sprogtest på hvert modul, så brugeren selv kan kontrollere sit udbytte af indsatsen.
- Forslaget iværksættes med henblik på virkning fra 1. december 2008.

Dokumentation og overvågning:

- Der opbygges et nyt nøgletalssystem, der skal give et overblik over vandrende arbejdstagere fra EU og 3. lande. Nøgletalssystemet skal således give et samlet overblik over vandrende arbejdstagere, pendlere, udstationerede, immigranter mv.
- Som led i den reviderede øftaftale af 27. juni 2007 er det allerede besluttet, at der fortsat skal ske en overvågning af tilgangen af arbejdskraft fra de nye EU-lande.
- Nøgletalssystemet skal baseres på oplysninger fra statsforvaltningerne (om udstedte registreringsbeviser til personer undtaget fra kravet om arbejdstilladelse), Udlændingetjenesten (om udstedte arbejdstilladelser) samt oplysninger fra SKAT (e-indkomstregistret).
- Det skal sikres, at der er tilvejebragt de nødvendige hjemler til at registrere og overføre oplysninger fra Integrationsministeriet, Velfærdsministeriet, Statsforvaltningerne, Skatteministeriet samt Økonomi- og Erhvervsministeriet til Arbejdsmarkedsstyrelsen til brug for etablering af nøgletalssystemet.
- Registret for udenlandske tjenesteydelser (der opgør udenlandske virksomheder samt deres tjenesteydelser og ansatte) samt nøgletalssystemet vedrørende borgere fra de nye EU-lande (EU-10) lanceres 1. maj 2008.
- Den øvrige del af det samlede nøgletalssystem forventes iværksat inden udgangen af 2008.