



Vi har brug for at være lidt flere.

INTERNATIONAL ARBEJDSKRAFT

Selvom dansk økonomi er stærk, mangler vi arbejdskraft. Det hæmmer væksten, og problemet bliver kun større. I 2030 forventer vi at mangle omkring 90.000 fuldtidsbeskæftigede.

Allerede nu skaber manglende arbejdskraft udfordringer for både det offentlige og den private sektor. Sidste år var rekrutteringsudfordringerne så store, at det resulterede i en reduceret omsætning på mindst 176 milliarder kroner for danske virksomheder.

Hvis vi derudover skal nå vores ambitiøse klimamål og løse udfordringerne i blandt andet vores sundhedsvæsen, kræver det, at vi kan skaffe og fastholde mange forskellige færdigheder og vidensområder i Danmark.

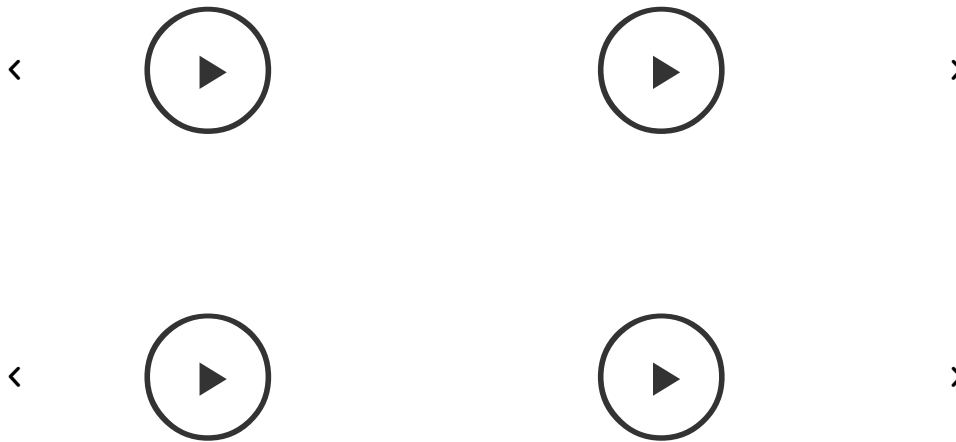
Manglen på arbejdskraft kræver handling, og en af løsningerne er et øget fokus på tiltrækning og fastholdelse af international arbejdskraft.

Hvis vi skal fortsætte med at vækste den danske økonomi, skal vi se den nuværende lovgivning efter i sømmene og nytænke rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft. Det står også i regeringsgrundlaget, at vi skal lette adgangen for udenlandske medarbejdere, så længe ledigheden er lav.

Henover sommeren vil vi derfor forsøge at samle og udvikle forslag til, hvordan man kan gøre det smartere. Men hvad er de største udfordringer og hvilke benspænd er der?

Hvis du som virksomhed, privatperson, interesseorganisation eller arbejdsgiver har ideer eller tanker i den forbindelse, så send dem endelig til os på moderaterne@ft.dk (<mailto:moderaterne@ft.dk>).

Løsningerne kan være mange, men det vil kræve en kombination af politiske tiltag, virksomheders engagement og samarbejde på tværs af sektorer, hvis vi skal sikre, at Danmark kan møde fremtidens udfordringer og udnytte mulighederne for vækst og udvikling.



MODERATERNES FORSLAG

^ En landsdækkende kollektiv overenskomst som adgangsbillet til at hyre internationale medarbejdere uden om SIRI

I Moderaterne er vi store tilhængere af den danske model, hvor medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår aftales mellem arbejdsmarkedets parter. Det er en model, som er internationalt anerkendt, og som mange lande skuer til med en misundelse. Når det gælder international rekruttering, så er der dog skabt et andet arbejdsmarkedsmæssigt bureaukrati, som ikke tager højde for, at vi har en af de mest velfungerende arbejdsmarkedsmønstre i verden. En model, der skaber ordentlige løn- og ansættelsesvilkår på tværs af sektorer, brancher og faggrupper. Med manglen på arbejdskraft, som vil være et vedholdende problem mange år frem, hvis vi ikke gør noget, er der et stadigt større behov for at kunne rekruttere internationalt. Og dette også uden for Europas grænser – for det er ikke kun Danmark, men hele Europa, der er i demografisk modvind.

Moderaterne ønsker at gøre op med unødige og begrænsende bureaukratiske benspænd, som gør det svært og skaber lange sagsbehandlingsprocesser, når en dansk arbejdsgiver ønsker at rekruttere og fastholde en international medarbejder. Vi har tillid til, at den unikke danske arbejdsmarkedsmønstre kan sætte rammerne for international rekruttering fremadrettet. Helt konkret mener vi, at man ved ansættelser, der er omfattet af en landsdækkende kollektiv overenskomst med tillidsrepræsentanter, bør kunne ansætte international arbejdskraft direkte – udenom SIRI's gældende rekrutteringsordninger.

Med andre ord: Er der en stilling, som er omfattet af en af disse landsdækkende kollektive overenskomster, så kan arbejdsgiver undgå at bøvle med SIRI. I praksis betyder det, at vi for disse overenskomstmønstre jobs afløser beløbsordningen med de gældende kollektive overenskomster inden for hver deres respektive faggruppe. I visse brancher vil der være mulighed for at rekruttere international arbejdskraft, hvor det ikke var muligt før, fordi beløbsgrænsen har været for høj – og generelt skabes der en fast track for rekruttering af en større pulje af internationalt talent i et bredere udsnit af brancher i Danmark.

Desuden tror vi på, at forslaget vil få positiv indflydelse på indsatsen mod social dumping. 100 procent af offentlige jobs er overenskomstdækket, mens det i det private gælder trefjerdedele – det er høje tal, men vi vil gerne have flere lønmodtagere omfattet af sikkerhedsnettet. Forslaget her skaber et øget incitament til, at flere arbejdsgivere vælger at tegne en kollektiv overenskomst, som er en sikring mod social dumping. Det ville samtidig give mulighed for en mere målrettet kontrol af den fjerdedel af private jobs, der ikke er overenskomstmønstret, i en styrket indsats mod social dumping.

Rigtigt mange af de krav, man har skabt i lovgivningen omkring det internationale rekrutteringssystem under SIRI, er allerede elementer, som imødegås og tages hånd om i den danske model. Helt grundlæggende bliver arbejdsmarkedets parter enige om løn- og ansættelsesvilkår på arbejdsmarkedet, på tværs af sektorer og brancher. Derfor anser vi i Moderaterne det bureaukratiske system, der er skabt i SIRI, som dobbeltlovgivning, der gør det besværligt og skaber unødige benspænd for danske arbejdsgivere på baggrund af kontrolelementer, som der allerede tages højde for i den danske model. Med en høj beskæftigelse og historisk få danskere på overførselsindkomst er arbejdskraft blevet den nye valuta, og det er derfor essentielt, at vi får skabt et sikkert og effektivt system til international rekruttering. Med dette forslag gør vi op med bureaukratisk bøvle og giver en lang række virksomheder inden for mange brancher med mangel på arbejdskraft en "motorvej" til rekruttering af international arbejdskraft samtidig med, at vi hylder den unikke danske model.

Moderaternes forslag:

Vi foreslår, at danske arbejdsgivere får mulighed for at ansætte international arbejdskraft direkte, uden om diverse ordninger under SIRI og tunge sagsbehandlingsprocesser, hvis de ansætter den udenlandske arbejdstager på løn- og ansættelsesvilkår defineret af en landsdækkende kollektiv

overenskomst og med et tillidsmandssystem på arbejdspladsen. Kan man ikke indgå en ansættelsesaftale herefter, skal man ansætte via en ordning under SIRI og gennem den vanlige sagsbehandlingsproces – som vi med en række øvrige forslag har forsøgt at smidiggøre.

▲ Samarbejdsaftaler med lande uden for Europa

Manglen på arbejdskraft bliver massiv i 2030. Ifølge Kommunernes Landsforening og Dansk Erhverv kommer vi til at mangle op til 90.000 fuldtidspersoner på det danske arbejdsmarked.

Men det er ingen hemmelighed, at visse sektorer har større mangel end andre. Der er visse områder, hvor det er særligt kritisk, at vi har mennesker til at løse opgaverne. Dette gælder blandt andet i sundheds- og plejesektoren.

Der er allerede i dag stor mangel på sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter på sygehusene og i de private praksisser. En arbejdskraftanalyse fra Lægeforeningen viser, at det kun bliver værre i de kommende år. I 2030 vil der være behov for 40.000 flere, mens der i 2045 vil være brug for 100.000 flere sundhedspersoner end i dag.[1] I 2030 vil vi mangle 8.200 sygeplejersker og 17.000 social- og sundhedsassistenter.[2]

En stor del af personale manglen skal løses herhjemme, men vi kan ikke finde dem alle i den danske befolkning alene. Vi skal kigge mod udlandet – og den demografiske modvind i både Danmark og hele Europa medfører, at vi bliver nødt til at være kreative og fleksible. Danmark er nemlig ikke det eneste vestlige land med rekrutteringsproblemer.

EU-landene har i mange år i en arbejdsmarkedskontekst levet højt på Østudvidelser. Den reserve bliver dog mindre og mindre i de kommende år på grund af demografisk modvind. I Europa vil der i 2030 være hele 8,4 millioner færre personer i den arbejdsdygtige alder. I Polen alene, som er det land, vi rekrutterer mest arbejdskraft fra, vil der, ifølge Eurostat, være 1 million færre personer i den arbejdsdygtige alder i 2030. Og allerede i 2020 rapporterede intet mindre end 18 EU-lande, at de manglede sygeplejersker, og at det var den faggruppe, allerflest lande manglede. Administrerende direktør i International Council of Nurses (ICN), Howard Catton, udtalte endda i maj sidste år, at: "omfanget af den verdensomspændende sygeplejerskemangel er en af de største trusler mod sundheden globalt.[3]

Vi skal se ud over EU's grænser, når vi skal rekruttere international arbejdskraft til vores sundhedssektor. Her har særligt vores naboland, Tyskland, markeret sig som en frontløber. Tyskerne har siden 2013 kigget uden for EU's grænser for at tiltrække international arbejdskraft, da man har samme analyse: Vi kan ikke løse udfordringen med egen befolkning og arbejdsstyrken i Europa bliver for lille.

Tyskland har typisk arbejdet sammen med lande, der har en høj arbejdsløshed for sygeplejersker, hvor de har indgået samarbejdsaftaler om at få sygeplejersker fra det pågældende land til Tyskland og give personerne hjælp til at blive integreret ordentligt og lære sproget.[4] Det har, ifølge de tyske myndigheder, skaffet 3.500 sygeplejersker til Tyskland siden begyndelsen af samarbejdet.

Men nu har tyskerne trykket speederen i bund, fordi deres arbejdskraftsmangel er så massiv, at de tidligere tiltag ikke er nok. Derfor har man nu indgået en aftale med Kenya om potentielt at tiltrække hele 250.000 kenyanere til at arbejde i den tyske plejesektor og transportsektor.

I Moderaterne er vi enige i, at manglen på arbejdskraft ikke alene kan løses med den befolkningsstørrelse og demografi, vi har nationalt i dag – og ud i fremtiden. Vi er simpelthen ikke nok, der kan bidrage. Den demografiske udvikling medfører udelukkende, at problemet bliver større – og det bliver mere og mere akut. Derfor mener vi, at vi allerede nu bør undersøge muligheden for ekstraordinært at tiltrække arbejdskraft uden for EU.

Moderaternes forslag:

- Vi foreslår, at Danmark, efter tysk inspiration, undersøger muligheden for at indgå immigrationsaftaler med lande uden for EU – for eksempel Indien, Filippinerne eller et tredje land – med henblik på at adressere arbejdskraftsbehovet inden for de sektorer, hvor behovet er størst, og manglen er kritisk. Det kunne fx være sundhedssektoren eller arbejdskraft til den grønne omstilling.
- Vi foreslår desuden at undersøge muligheden for at åbne en eller flere uddannelser i et land uden for EU. Formålet er først og fremmest at uddanne medarbejdere til at arbejde i Danmark, fx i sundhedssektoren – men også for at sikre, at det pågældende land uden for EU også får flere veluddannede arbejdstagere. Her er det vigtigt, at vi har for øje, at disse uddannelser ikke kun skal bidrage til mere arbejdskraft i Danmark, men også til udviklingen i det land, vi etablerer et samarbejde med – så flere af de færdiguddannede bliver i hjemlandet.

[1] Lægeforeningen 2023 (https://www.laeger.dk/media/lbcpebgy/arbejdskraftanalyse2023_28-03-2023.pdf)

[2] VIVE 2022 (<https://www.vive.dk/da/udgivelser/arbejdskraftmangel-og-rekrutteringsudfordringer-paa-de-store-velfaerdsomraader-4vlnboxj/>)

[3] International Council of Nurses, Maj 2022 (<https://www.icn.ch/news/greatest-threat-global-health-workforce-shortage-international-council-nurses-international#:~:text=Due%20to%20existing%20nursing%20shortages,shortage%20gap%20in%20the%20future.>)

[4] GmbH – Sustainable recruitment of nurses (Triple Win) (<https://www.giz.de/en/worldwide/41533.html>)
 iz.de (<https://www.giz.de/en/worldwide/41533.html>)

▲ Afskaf formodningsafslag

I dag eksisterer der en såkaldt formodningsregel, som gør det muligt, på baggrund af en formodning, at give afslag til potentielle internationale arbejdstagere på deres ansøgning om opholdstilladelse. Det vil sige, at det ikke er en kriteriebaseret afvisning, men blot en formodning om, at der kan være tale om uregelmæssigheder.

Et typisk eksempel på en sådan formodning, som kan medføre en afvisning af en potentielt international arbejdstager, er, at en virksomhed betaler en medarbejder væsentligt højere løn, end man sædvanligvis gør for en medarbejder i den branche, kategori eller stilling.

I en tid, hvor vi har så massiv en mangel på arbejdskraft, mener vi i særlig grad ikke, at det er hensigtsmæssigt, at virksomheder kan blive nødt til at sige nej til arbejdskraft på baggrund af en formodning. Vi skal tilbyde både virksomhed og international arbejdstager en sikker retsstilling.

En afskaffelse af formodningsreglen betyder ikke, at der ikke skal foregå kontrol inden for specifikke brancher eller faggrupper, hvor der er formodning om eventuelle uregelmæssigheder. Derfor skal disse problematikker også fanges i sagsbehandlingen, som i alle tilfælde skal være kriteriebaseret.

Moderaternes forslag:

- Vi foreslår, at formodningsreglen afskaffes helt. Et afslag på en opholdstilladelse bør ske på et veldokumenteret og kriteriebaseret grundlag, så medarbejder og virksomhed har klarhed om problemstillingen.

▲ Hurtigere, bedre og mere smidig sagsbehandling i SiRI

Danmark ville gå i stå uden udenlandsk arbejdskraft. Derfor er det særligt uacceptabelt, at sagsbehandlingen af arbejdstilladelser ofte går i stå.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) har på de fleste sagsområder fastsat servicemål, dvs. maksimale frister for, hvor lang tid en ansøger må forvente at skulle vente på en afgørelse. Servicemålene for behandlingen af ansøgninger varierer mellem 1 og 3 måneder, afhængig af sagstypen. Men servicemålene bliver ikke overholdt i mange tilfælde. Fx var det kun omkring halvdelen af sagerne under beløbsordningen, der blev behandlet inden for servicemålet på én måned mellem maj 2022 og maj 2023.^[1] For sagsbehandlingen af sager under positivlisten for faglærte gælder samme problematik. Her blev sagsbehandlingstiden kun overholdt i gennemsnitligt 38 pct. af ansøgningerne i de første fire måneder af 2023.^[2]

Kompleksiteten i lovgivningen og de mange regler, koblet med de lange sagsbehandlingstider, skaber store forhindringer og barrierer for danske virksomheder. Mange virksomheder oplever, at det besværliggør rekrutteringer, hvilket hæmmer vækstmulighederne. Forsinkelser i ansættelserne medfører også, at danske arbejdsgivere fremstår utroværdige over for potentielle udenlandske arbejdstagere.^[3]

Det er derfor nødvendigt med et opgør med de lange sagsbehandlingstider. Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) skal leve op til servicemålet, så den gennemsnitlige sagsbehandlingstid på erhvervsordningerne ikke overstiger 30 dage.

Manglen på medarbejdere i flere sektorer er allerede nu akut, og derfor er det særligt uhenigtsmæssigt, når bureaukratiske benspænd står i vejen for at løse akutte problemer.

Moderaternes forslag:

- Vi foreslår at indføre en forpligtelse på at sagsbehandle opholds- og arbejdstilladelse mv. inden for en frist på en måned.
- Vi foreslår, at der sikres et højt serviceniveau og en mere fleksibel sagsbehandling over for virksomhederne. Virksomhederne skal have adgang til løbende at kunne følge med i sager, der kører ved SIRI – det kan fx ske ved at etablere et digitalt system, hvor både medarbejder og virksomhed kan følge med i sagsbehandlingsprocessen.

[1] Udviklingen i SIRIs sagsbehandlingstider de seneste 12 måneder, april 2023 (<https://siri.dk/media/9877/udviklingen-i-siris-sagsbehandlingstider-2023-04.pdf>) s. 6

[2] Udviklingen i SIRIs sagsbehandlingstider de seneste 12 måneder, april 2023 (<https://siri.dk/media/9877/udviklingen-i-siris-sagsbehandlingstider-2023-04.pdf>) s. 15

[3] "Jeg kan ikke skabe vækst i Danmark under de vilkår" – DI (danskindustri.dk) (<https://www.danskindustri.dk/di-business/arkiv/nyheder/2022/1/jeg-kan-ikke-realiserer-vakst-i-danmarkstrategi-under-de-vilkar/>)

▲ Give flygtninge bedre mulighed for at skifte opholdsgrundlag

Flygtninge udgør potentielt en værdifuld arbejdskraftreserve, der kan være med til at reducere antallet af ubesatte stillinger. Mange flygtninge er allerede i job – 39 % af de 21-64-årige flygtninge og familiesammenførte flygtninge med 3 års ophold i Danmark var i beskæftigelse i 1. kvartal, 2023^[1], og størstedelen af unge flygtninge der kommer til Danmark påbegynder en uddannelse.^[2] De bidrager dermed til det danske samfund, men grundet stramme, danske udlændingeregler mister nogen deres opholdsgrundlag. Et eksempel, der blev beskrevet i medierne i oktober 2022, var 20-årige Mariam Karim, oprindeligt fra Syrien, som mistede sit opholdsgrundlag på trods af, at hun var i gang med at uddanne sig til SOSU-assistent og havde deltidsjob på et plejehjem.^[3]

Folk, der kommer til Danmark som flygtninge og integrerer sig ved fx. at tage en uddannelse og arbejde, skal have bedre muligheder for at blive længere tid i Danmark. Har man i mellemtiden opbygget kompetencer, vi har brug for, skal man selvfølgelig kunne veksle sin 'entrebillet' fra flygtning til arbejdstager på en enkelt og gnidningsfri måde, så vi ikke hjemsender mennesker, der er på nippen til at kunne udfylde vigtige positioner på vores arbejdsmarked.

Hvis fremtidsudsigterne i Danmark er usikre for medarbejdere – særligt dem med familie og børn – så vil det være langt sværere at fastholde dem i længere perioder. I Tyskland kigger man på at tilbyde udlændinge fra tredjelande permanent ophold efter at have arbejdet i landet i få år. Vi skal derfor undgå at gøre Danmark uattraktivt at blive i ift. vores nabolande.

Af regeringsgrundlaget fremgår det desuden, at regeringen vil *"give ret til fortsat ophold for visse udlændinge, som uddanner sig inden for områder, hvor der er mangel på arbejdskraft"*.

Moderaternes forslag:

- Vi foreslår, at flygtninge, som bidrager til det danske samfund – enten på arbejdsmarkedet eller ved at uddanne sig inden for fag med mangel på medarbejdere – skal have bedre mulighed for at blive i Danmark, så længe de har et arbejde eller er fx halvvejs i deres uddannelse indenfor et fagområde, hvor der mangler medarbejdere.

[1] Hvor mange er i arbejde? — Integrationsbarometer (<https://integrationsbarometer.dk/aktuelt/7>)

[2] [adaad2eaf28e4c71b071a05210775f9a.pdf](https://www.ogtal.dk/assets/files/adaad2eaf28e4c71b071a05210775f9a.pdf) (ogtal.dk)
(<https://www.ogtal.dk/assets/files/adaad2eaf28e4c71b071a05210775f9a.pdf>)

[3] Syriske kvinder i uddannelse og arbejde skal forlade landet. Men deres forældre og brødre må blive | Folketingsvalg 2022 | DR (<https://www.dr.dk/nyheder/politik/folketingsvalg/syriske-kvinder-i-uddannelse-og-arbejde-skal-forlade-landet-men-deres>)

▲ **Modernisering af regler for korttidsophold**

Det skal være nemmere at ansætte udlændinge på et korttidsophold. Der er rigtig mange virksomheder på tværs af brancher – for eksempel turismeerhvervet og i servicebranchen, herunder hoteller og restauranter – som har et højt produktionsbehov i visse perioder af året. Disse virksomheder vil have gavn af, på mere smidig vis, at ansætte udlændinge på korttidsophold.

Derudover ved vi, at ordningen allerede i dag anvendes i bl.a. life science-branchen og i den grønne industri, hvor koncerner henter medarbejdere fra andre lande ind ifm. tidsbegrænsede projekter. Det er således en ordning, som har stor interesse – og har et større potentiale.

I dag har såkaldt fast-track-godkendte virksomheder adgang til at få udenlandske medarbejdere ind i landet på en ansættelse op til 90 dages varighed på et korttidsophold. Det er rigtig godt.

Men hver gang, der skal rekrutteres til et korttidsophold, skal der ansøges om opholds- og arbejdstilladelse, laves biometri, samt betales et gebyr. For medarbejdere på et erhvervisum er biometrien gældende i 52 måneder – derimod skal den for personer på korttidsophold opdateres hver gang.

Moderaternes forslag:

- Vi foreslår derfor, at ordningen for korttidsophold forenkles, så danske virksomheder hurtigere og nemmere kan tiltrække international arbejdskraft på korttidsophold. Det skal realiseres ved, at medarbejdere, som indrejser i Danmark fx fire gange om året, ikke hver gang behøver at ansøge om ny opholdstilladelse og få lavet ny biometri, men derimod blot én gang om året. Det er unødige benspænd, når viden om personen allerede er tilstrækkeligt opdateret.

▲ **Flere muligheder for at sammensætte og udbetale løn**

I dag skal internationale medarbejdere aflønnes udelukkende i likvide midler, hvilket stiller krav til, at virksomhederne skal lave nogle særlige lønpakker.

Det er ikke hensigtsmæssigt, såfremt der er mere fleksible muligheder at aflønne sine internationale medarbejdere, hvor sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår overholdes, og alle parter er tilfredse.

Det vil gøre det nemmere for iværksættervirksomheder, som har begrænsede likvide midler, at tilbyde et attraktivt supplement til lønnen. Her vil det igen være op til SIRI at kontrollere, at denne aflønning stemmer overens med de sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Moderaternes forslag:

Vi foreslår, at der skal være mere fleksible muligheder til sammensætning af internationale medarbejders løn. Det indebærer blandt andet, at fx aktier og optioner bør kunne medregnes i lønniveau, så længe ansættelsen sker på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

^ **Afskaffelse af krav om lønudbetaling til dansk bankkonto**

Kravet om en dansk bankkonto blev indført for at sikre myndighedernes adgang til at føre kontrol. Uanset om lønnen udbetales til en dansk eller en udenlandsk bankkonto, skal den indberettes til e-Indkomst, hvor der er mulighed for at føre den samme kontrol.

Der har været flere eksempler på, at virksomheder har haft svært ved at ansætte international arbejdskraft, fordi de ikke har kunnet udbetale løn, da medarbejderne ikke havde en dansk bankkonto – og det kunne de ikke få uden MitID, som man ikke kan få uden en lønseddel.

Moderaternes forslag:

- Bankkontokravet er unødigt bureaukrati for virksomheder såvel som for myndighederne – og vi foreslår, at kravet afskaffes.

^ **Lettere for arbejdstagere med lovligt ophold at skifte branche og job**

I dag er det ikke ligetil for udenlandske arbejdstagere at skifte job i Danmark, selvom de har lovligt ophold. Vi har et af de mest fleksible arbejdsmarkeder i verden, men ikke for udlændinge, der er kommet for at bidrage til vores samfund.

Helt konkret kræver det en forudgående tilladelse, og det kan – som så mange andre bureaukratiske processer – tage alt for lang tid. Særligt når en person står midt i et potentielt jobskifte, er det afgørende at rykke hurtigt. Ellers risikerer man nærmere, at den pågældende person falder ud af arbejdsmarkedet. Det har vi ikke råd til.

Det skal være lettere at skifte branche og job, end det er i dag. Hvis man i første omgang er godkendt til ansættelse i et job, der imødekommer beløbsordningen, så har man også vist sin værdi ift. at varetage et job i samme lønklasse et andet sted i Danmark – og det mener vi ikke, der skal kræve tilladelse og deraf sagsbehandling. Det er unødigt bureaukrati, og det har den yderligere fordel, at det samtidig vil frigive nødvendige ressourcer til andre opgaver i SIRI.

Med en notificeringsordning, hvor den internationale arbejdstager notificerer SIRI om jobskiftet, så vil sagsbehandling stadig skulle pågå – og inden for sagsbehandlingsfristen på én måned, således at kontrollen stadig pågår. Forslagets funktion forudsættes af, at sagsbehandlingsfristen overholdes i SIRI.

Moderaternes forslag:

- Vi foreslår, at man i højere grad lempes regler for branche- og jobskifte for udenlandske arbejdstagere, som allerede har lovligt ophold i Danmark – også til jobs med lavere løn end det foregående, så længe det sker på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.
- Vi foreslår, at der ikke behøver gives forudgående tilladelse, men at SIRI skal orienteres om jobskiftet, hvorefter myndigheden skal påbegynde sagsbehandlingen og inden for sagsbehandlingsfristen på en måned skal have vurderet, om jobskiftet og ansættelsen er sket på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.



**HVORFOR STEMME PÅ OS?
(/GRUNDTANKER/)**

**BLIV MEDLEM
(HTTPS://MODERATERNE.MEMBERSITE.DK/MEMBERSHIP/BUYMEMBERSHIP)**

MEDLEMMER

Bliv medlem(<https://moderaterne.membersite.dk/Membership/BuyMembership>)

Medlemslogin(<https://moderaterne.membersite.dk/>)

Vedtægter(<https://moderaterne.dk/vedtaegter/>)

Kontakt(<https://moderaterne.dk/kontakt/>)

Det politiske mødested(<https://detpolitiskemoedested.dk/>)

Støt moderaterne(/stoet-moderaterne/)

Shop(<https://moderaterne-shop.coolgray.dk/>)

PARTIET

Værdier(<https://moderaterne.dk/grundtanker>)

Politik(<https://moderaterne.dk/politik>)

Folketing(<https://moderaterne.dk/folketingsmedlemmer/>)

Organisation(<https://moderaterne.dk/organisation>)

Sekretariat(<https://moderaterne.dk/personer>)

Ledige stillinger(<https://moderaterne.dk/forside/ledigstilling/>)

Code of conduct(<https://moderaterne.dk/code-of-conduct/>)

Persondatapolitik(<https://moderaterne.dk/elementor-21056/>)

NYHEDER

Artikler(<https://moderaterne.dk/nyheder/>)

Webinarer(<https://detpolitiskemoedested.dk/category/webinarer/>)

Facebook - side(<https://www.facebook.com/moderaterne>)

Facebook - gruppe(<https://www.facebook.com/groups/206528544991058>)

Lars Løkke Rasmussen(<https://larsloekke.dk/>)

KONTAKT

MODERATERNE

Christiansborg
1240 København K

CVR 43347225

Telefon: 33375800
- hverdage 10.00 til 14.00

Mobilepay: 467915

Kontonr.: 8117 0001485126

Email: moderaterne@ft.dk(mailto:moderaterne@ft.dk)