

MOTTATT

2.8 APR 2009

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET
Arbeidsmarkedsavdelingen
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Oslo, 27. april 2009

Vår ref: Gry Myklebust / DOK-2009-00476

Deres ref:
200900199-/JFR

**FORSLAG TIL REGELVERK FOR Å FØLGE OPP FORSLAG I ST. MELD.
NR. 18 (2007-2008) ARBEIDSINNVANDRING OG FORSLAG TIL
FORSKRIFTER TIL NY UTLENDINGSLOVS KAPITTEL 3 OM ARBEID OG
STUDIER MV.**

Det vises til departementets brev av 30. januar 2009 vedrørende forslag til regelverk for å følge opp forslag i Stortingsmelding nr 18. (2007-2008), samt forslag til forskrifter til ny utlendingslovs kapittel 3 om arbeid og studier.

HSH representerer 12 700 virksomheter innenfor bredden av handel og private tjenesteytende næringer. HSH har fått utsatt høringsfrist til mandag 27. april 2009. Vi avgir med dette vårt hørings svar.

Innledning:

Den økonomiske og arbeidskraftsmessige situasjon har som følge av den inntrådte finanskrisen klart endret seg siden fremleggelsen av Stortingsmeldingen om arbeidsinnvandring. Arbeidsmarkedet er mindre stramt enn da meldingen ble fremlagt, og det akutte behovet for utenlandsk arbeidskraft har dermed også avtatt noe. Likevel er det etter HSHs syn grunn til å holde et fortsatt fokus på behovet for fleksible muligheter for arbeidsinnvandring. Det er et selvstendig poeng at de virksomheter som fortsatt har behov for utenlandsk arbeidskraft får rask og effektiv tilgang på dette. Tilsvarende er det viktig at de utenlandske arbeidstakere som ønsker og har mulighet til å arbeide her, kan komme i gang så raskt og smidig som mulig. Dette vil også kunne ha betydning for om de velger Norge som sin destinasjon og nye arbeidssted.

HSH har tidligere gitt omfattende innspill til St. meld. Nr 18 (2007-2008) om arbeidsinnvandring, både i forkant og etterkant av fremleggelsen av Stortingsmeldingen. Det er gledelig at mange av våre forslag og synspunkter har fått gjennomslag, og at disse nå følges opp konkret ved utformingen av lov- og forskriftsverket. Dette gjelder særlig den foreslåtte ordningen med tidlig arbeidsstart, som HSH er svært positiv til.

HSH er tilhenger av at regelverket som gjelder for arbeidsinnvandring skal være så fleksibelt og ubyråkratisk som mulig. Det er viktig at det ved utformingen av regelverket vektlegges at utenlandske arbeidstakere må gis gode incitamenter til å velge Norge som

HSH
Henrik Ibsens gate 90
P.O. Box 2900 Solli
NO-0230 Oslo
tel +47 22 54 17 00
fax +47 22 56 17 00
e-post
info@hsh-org.no
Bankgiro
6030.05.18543
Org. nr.
970 134 646 MVA

www.hsh-org.no

sitt arbeidssted. I tillegg til en vesentlig faktor som rask og effektiv saksbehandling, innebærer dette også blant annet behov for at familieinnvandringsregelverket må gjenspeile den økte fleksibiliteten man ønsker å oppnå ved innføringen av et mindre stramt regelverk for arbeidsinnvandrere. Det er nærliggende å tro at utenlandske arbeidstakere vil foretrekke å arbeide i et land hvor også deres nære familiemedlemmer kan være med.

I det følgende vil vi kommentere enkelte av de foreslåtte forskriftsbestemmelsene til utlendingsforskriften kapittel 6 - om opphold i forbindelse med arbeid og studier mv.

Kommentarer til de enkelte foreslåtte bestemmelser

§ 6-1 Oppholdstillatelse til faglærte

I hovedsak foreslår departementet å videreføre personkretsen under begrepet faglærte fra tidligere regelverk. Departementets forslag innebærer etter det vi kan se ikke endringer fra tidligere krav til kompetanse. Etter HSHs oppfatning anses det ikke nødvendig å presisere kompetansekravet nærmere, dersom det uansett ikke er meningen å fravike gjeldende rett på dette punktet.

HSH mener generelt at arbeidsgivere bør være den nærmeste til å vurdere hvilken kompetanse som anses nødvendig for virksomheten. HSH støtter forslaget om at det inntas et vilkår om at utlendingens kompetanse må være "relevant for stillingen". Dette kan, som det påpekes i høringsnotatet, bidra til at arbeidsgiver i større grad enn i dag skal kunne avgjøre hvilken kompetanse det er behov for. Dette er positivt.

HSH støtter også forslaget om at det legges inn en åpning i regelverket for individuell vurdering dersom kvoten for søkergruppen fylles. HSH er i utgangspunktet motstandere av kvoteordningen, og mener kvotefastsettelse er en unødig terskel for arbeidsinnvandringen, i tillegg til at den potensielt kan virke byråkratiserende. Forutsatt at andre kontrollmekanismer i arbeidsmarkedet fungerer tilfredsstillende, er HSH av den oppfatning at Norge ikke har behov for å redusere antall faglærte/spesialister i form av kvoter. Dersom kvoteordningen opprettholdes slik det er foreslått, mener HSH at en individuell vurdering av om tillatelse kan gis selv om kvoten er fylt, er en fornuftig løsning.

HSH støtter også forslaget om at tillatelsen for faglærte som hovedregel skal knyttes til en "bestemt type arbeid", og ikke til en bestemt arbeidsgiver slik regelen er i dag. Dette innebærer en forenkling av regelverket, og må antas å være effektiviserende for saksbehandlingen.

§ 6-2 Oppholdstillatelse til spesialister, jf § 6-10 lønnsvilkår

Det foreslås innført en ny gruppe arbeidstakere, som rekrutteres på grunnlag av et lønnstilbud uten at kompetanse prøves i den enkelte saken. Prinsipielt mener HSH det er uheldig å sette en minimumsgrense for lønn som kriterium for hvem som skal gis tillatelse. Dette strider mot avtalefriheten, og synes som en svært tilfeldig avgrensning av gruppen. Det er etter HSHs oppfatning det reelle behovet for arbeidskraft som må være avgjørende, og ikke lønnssummen. HSH er derfor i utgangspunktet ikke positivt innstilt til

forslaget om at det skal fastsettes en slik grense. HSH har i flere sammenhenger foreslått at det bør innføres minstelønn, men dette er også den eneste normeringen av lønn vi ønsker å gå inn for. Det vises i denne sammenheng blant annet til våre innspill til Stortingsmelding nr 18.

HSH er imidlertid kjent med at Utlendingsdirektoratet har fremhevet behov for et klart kriterium for hvem som skal anses som spesialister, under betraktningen at dette vil være en nødvendighet for å effektivisere saksbehandlingen, og da særlig ved praktiseringen av ordningen med tidlig arbeidstart. På denne bakgrunn mener HSH det på tross av våre umiddelbare motforestillinger likevel må erkjennes behov for en lønnsgrense. HSH mener imidlertid uansett at det foreslåtte nivået på kroner 500.000 i § 6-10 er for høyt. Dette synspunktet understrekes ved at lønnen etter forslaget må være en konkret pengesum, og ikke kan oppfylles ved naturalytelser. I enkelte bransjer er det helt vanlig at naturalytelser er en del av lønnen, eksempelvis i form av betaling for bosted, hjemreiser med videre. HSH mener det må være opp til arbeidsgiver og arbeidstaker å bli enige om formen for avlønning. Dersom det skal fastsettes et konkret skille med hensyn til lønnssum, mener HSH at det kan være naturlig å ta utgangspunkt i det som karakteriseres som spesialstillinger i departementene i staten. Den første generelle stillingskode her er rådgiver 1436 i lønnstrinn 45 (som per 1. mai 2008 utgjorde 353.200 kroner). HSH mener denne størrelsesordenen på minimumslønnen vil være et mer rimelig nivå enn departementets forslag. Dette fordi denne lønnen vil favne flere arbeidstakere, samt flere arbeidsgiveres behov for arbeidskraft. Dette vil således være en mer reell utvidelse av mulighetene for arbeidsgivere til selv å forestå vurderingen av virksomhetenes behov for kompetanse og arbeidskraft. Det bemerkes i denne sammenheng at også arbeidsgivere i bransjer som ikke er lønnsledende har behov for kompetent arbeidskraft, og dette bør reflekteres ved fastsettelsen av minimumsbeløp for lønnstilbudet. Det er også et poeng at lønnsnivået i forskriften ikke skal medføre økt lønns spiral for enkelte yrkesgrupper fordi man er nødt til å betale mer enn vanlig for å få rekruttert fra utlandet.

HSH har ingen innvendinger mot at tillatelsen i dette tilfellet knyttes til arbeid for en bestemt arbeidsgiver.

§ 6-4 Oppholdstillatelse til ufaglærte

Etter HSHs oppfatning vil arbeidsgiverne som oftest være de nærmeste til å avgjøre hvorvidt virksomheten har behov for ufaglært arbeidskraft utenfra. En begrensning av denne muligheten til kun å gjelde ufaglærte russere fra Barentsregionen synes noe streng. HSH forutsetter at departementet i alle fall fortløpende vil vurdere hvorvidt andre grupper kan omfattes av bestemmelsen, og at eventuelle utvidelser av gruppene som omfattes innføres så smidig og ubyråkratisk som mulig.

§ 6-6 Oppholdstillatelse til sjøfolk

Departementet foreslår en bestemmelse som skal gjelde for arbeidstakere om bord på utenlandsk registrert skip som driver virksomhet av et visst omfang i norsk innenriksfart. Departementet arbeider med å gjeninnføre krav om arbeidstillatelse i tilknytning til gjeldende regelverk, og forslag til forskriftsendring har vært på høring. HSH har avgitt eget høringssvar angående dette og støttet forslaget om gjeninnføring av krav om

arbeidstillatelse for utenlandske sjøfolk. Vi nøyer oss i denne sammenheng med å vise til vårt tidligere høringsvar.

§ 6-8 Arbeidsgiveransvar ved tidlig arbeidsstart

HSH har ved flere anledninger spilt inn forslag om at arbeidsgivere skal kunne rekruttere direkte og la arbeidstakerne starte i arbeidet før tillatelse foreligger. Det er derfor svært gledelig at dette nå følges opp med forslaget om tidlig arbeidsstart. HSH støtter forslaget om at ordningen skal gjelde for arbeidsgivere som fyller vilkårene etter regelverket om offentlige anskaffelser. HSH mener den skisserte saksbehandlingsprosessen synes fornuftig. HSH støtter at ordningen skal gjelde for faglærte og spesialister, jf hhv § 6-1 og 6-2, men viser til våre kommentarer over hva gjelder størrelsen på lønnstilbudet under § 6-2, jf § 6-10 over.

§ 6-9 Arbeidsgivere - arbeidstilbudsskjema

Departementet foreslår at bestemmelsen omformuleres fra dagens ordlyd, slik at det skal kreves at det alltid fylles ut et fastsatt arbeidstilbudsskjema. Departementets betraktning er at dette vil fremme effektiv saksbehandling. Etter dagens forskrift kan det alternativt fremlegges en standardisert arbeidskontrakt. Gitt at alle relevante opplysninger i henhold til regelverket er med i en standardisert arbeidskontrakt, mener HSH at det ikke kan være særlig mer ressurskrevende for utlendingsforvaltningen å gjennomgå denne, kontra et fastsatt arbeidstilbudsskjema. HSH mener derfor den gjeldende fleksibilitet hva gjelder fremleggelse av dokumentasjon bør opprettholdes.

HSH har ikke innvendinger til departementets synspunkt om at det må være et grunnvilkår at arbeidsgiver er registrert i foretaksregisteret og har reell drift av en virksomhet. Dette bør imidlertid muligens presiseres i forskriftsteksten. Når det gjelder forslaget om at Utlendingsdirektoratet gis fullmakt til å gi nærmere retningslinjer om hvem som er arbeidsgiver, mener HSH at det må være samsvar mellom arbeidsgiverbegrepet i utlendingsloven/forskriften og annet regelverk, herunder arbeidsmiljøloven. Der man anses som arbeidsgiver i arbeidsmiljølovens forstand, vil man også måtte anses som arbeidsgiver i utlendingsregelverkets forstand. HSH går derfor klart i mot at direktoratet gis fullmakt til utarbeidelse av nærmere retningslinjer for dette. Etter HSHs oppfatning vil en slik løsning kunne medføre uheldige konsekvenser og uklarheter om innholdet i arbeidsgiverbegrepet. Som konkret eksempel kan nevnes: Hvis man anses som arbeidsgiver etter utlendingsloven, men ikke etter Arbeidsmiljøloven og Ferieloven; hvordan skal da arbeidskontraktene utformes? Det vil i tilfelle ikke være påkrevd å følge kravene i Arbeidsmiljøloven hva gjelder kontraktens innhold, men må man likevel betegne seg om arbeidsgiver i kontrakten? Dette vil i tilfelle kunne medføre at det foreligger utydelighet med hensyn til retter og plikter etter annet lovverk enn utlendingslovgivningen, noe som er svært uheldig og gir sterk sannsynlighet for tvister. Eventuelle konkrete grunnvilkår som de som er nevnt over, bør heller inntas direkte i forskriftsteksten. For øvrig må arbeidsgiverbegrepet slik det er forstått i annen lovgivning også gjelde for vurderingen etter utlendingsforskriften.

§ 6-10 Lønnsvilkår

Vi viser til våre kommentarer under § 6-2.

§ 6-11 Tilbakekall ved arbeidsforhold. Arbeidsledighet - arbeidssøkerperiode

HSH støtter departementets forslag om at tillatelser til faglærte mv jf § 6-1 ikke umiddelbart tilbakekalles ved arbeidsforholdets opphør. Dette synes å følge naturlig av at faglærte kan søke ny jobb innen samme yrkesgren uten ny tillatelse, fordi tillatelsen ikke er knyttet til en bestemt arbeidsgiver. HSH har ingen sterke motforestillinger mot at det settes en grense på 6 måneder som jobbsøkerperiode. Det kan eventuelt vurderes i unntakstilfelle å gi mulighet for utvidelse av perioden, for å unngå eventuelle urimelige konsekvenser av et slikt skjæringspunkt. HSH er enig i vurderingen av at arbeidssøkeren ikke vil ha krav på dagpenger, jf grunnvilkåret for dagpenger om at arbeidssøkeren må kunne ta ethvert arbeid. Dette vil, som departementet påpeker, ikke en faglært kunne gjøre, da tillatelsen er bundet til en "bestemt type arbeid".

§ 6-12 Arbeidsmarkedsmessig vurdering ved arbeidsforhold og fastsettelse av kvoter for ulike kategorier arbeidstakere

Det vises til vår uttalelse vedrørende kvoter under § 6-2.

§ 6-13 Oppholdstillatelse til utsendte arbeidstakere

Utlendingsloven § 24 innfører et særlig hjemmelsgrunnlag for tillatelse til å yte tjenester til en oppdragsgiver. Forslaget dreier seg om innføring av en selvstendig kategori med to undergrupper; utsendte arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere.

Departementet foreslår en egen bestemmelse med tillatelsesgrunnlag for utsendte arbeidstakere i § 6-13. Bestemmelsen er ment å omfatte personer som beholder sitt ordinære ansettelsesforhold i utlandet under opphold i Norge. Forslaget erstatter gjeldende bestemmelser om nødvendig medarbeider for gjennomføring av kontrakter, jf dagens forskrift § 4a første ledd bokstav c, og personer som er ansatt i multinasjonale selskaper som for en periode arbeider i Norge, jf forskriften § 4 a første ledd bokstav d.

Det foreslås at dagens krav om at medarbeiderne må være nødvendige for å gjennomføre kontrakten, erstattes av et vilkår om at utlendingen må være ansatt hos oppdragstaker. Dette innebærer en innstramning fra gjeldende rett, da det i dag i følge departementet i enkelte tilfelle godtas at utlendingen er ansatt hos en underleverandør til den utenlandske virksomheten/oppdragstakeren. Departementet fremhever at det kan være uheldig å åpne for at utlendingen skal kunne være ansatt i en annen virksomhet enn hos den som har kontrahert med oppdragsgiveren i Norge, og at det vil vanskeliggjøre kontrollen med lønns- og arbeidsvilkår dersom myndighetene må forholde seg til en lang kontraktskjede.

HSH bemerker at det synes som at regelverket vil bli mindre fleksibelt ved innføringen av en slik innstramning i regelverket. HSH er generelt skeptisk til innføring av bestemmelser som vil gjøre det vanskeligere eller mer tungrodd for arbeidsgivere å få gjennomført sine nødvendige oppdrag. HSH mener dagens krav om at medarbeideren må være nødvendig

for gjennomføring av kontrakten bør videreføres, og dermed også at praksis om at det i enkelte tilfeller godtas at utlendingen er ansatt hos en underleverandør til den utenlandske virksomheten/oppdragstakeren bør videreføres.

Departementet foreslår også at regelverket strammes inn ved at det nå skal kreves fagutdannelse eller spesielle kvalifikasjoner både når det gjelder kontrakter om levering av et produkt, og ved kontrakter om innleie av arbeidskraft. Tidligere har slikt krav i praksis bare gjeldt ved innleie av ren arbeidskraft, mens det ikke har vært krav om fagutdannelse ved oppfyllelse av kontrakter om levering av et produkt. Bakgrunnen for innstramningen er i følge departementet at gjeldende praksis gir utenlandske arbeidsgivere en fordel i forhold til norske arbeidsgivere ved at de kunne benytte ufaglært arbeidskraft ved oppfyllelse av kontrakter om levering av produkter. HSH støtter ikke forslaget til innstramning på dette punkt. For det første vil norske arbeidsgivere uansett ha mulighet til benyttelse av norsk ufaglært arbeidskraft. Eventuell urimelig forskjellsbehandling grunnet ulik tilgang til ufaglært utenlandsk arbeidskraft kunne løses ved at det gis utvidet mulighet også for norske arbeidsgivere å ta i bruk ufaglært utenlandsk arbeidskraft, basert på en egen vurdering av hvilken kompetanse det er behov for i virksomheten.

§ 6-14 Oppholdstillatelse til selvstendige oppdragstakere

Departementet foreslår en egen bestemmelse med tillatelsesgrunnlag for selvstendige oppdragstakere. I praksis har det, i følge departementet, ikke vært gitt tillatelse til slike søkere etter gjeldende regelverk. Bestemmelsen er ment å omfatte selvstendig næringsdrivende som er etablert i utlandet. Departementet forutsetter at det er snakk om en reell næringsvirksomhet i utlandet, og at det i praksis som oftest vil dreie seg om utenlandske enkeltmannsforetak.

Det stilles ingen krav til hvilke typer oppdrag utlendingen kan påta seg, men den mest vesentlige begrensningen er i følge departementet at det stilles vilkår om at utlendingen minst er fagutdannet eller har spesielle kvalifikasjoner, samt at denne kompetansen er relevant for gjennomføring av oppdraget. Departementet foreslår at det må dokumenteres en godtgjørelse for oppdraget som minst svarer til det som ville vært kravet til lønn dersom det hadde vært snakk om et ansettelsesforhold.

HSH er positiv til at det foreslås å innføre tillatelsesgrunnlag for selvstendige oppdragstakere. HSH støtter imidlertid ikke forslaget om at det bør gjelde faglæringskrav for selvstendige oppdragstakere. Hensynet til avtalefriheten tilsier at en oppdragsgiver fritt og på selvstendig grunnlag bør kunne velge sin kontraktspartner uten hindre som formalkrav til kvalifikasjoner.

Når det gjelder forslag til at det skal dokumenteres godtgjørelse for oppdraget som minst svarer til det som ville vært kravet til lønn, dersom det hadde vært et ansettelsesforhold, støtter HSH heller ikke dette. De samme hensyn til avtalefriheten gjør seg etter vår oppfatning gjeldende her. HSH har i diskusjonen om sosial dumping ved flere anledninger spilt inn forslag om at det bør innføres lovfestet minstelønn. Det vises i denne sammenheng til våre innspill til Stortingsmeldingen om arbeidsinnvandring. Dersom det innføres nasjonal/lovfestet minstelønn, kunne en tilsvarende grense gjelde også i forhold

til selvstendige oppdragstakere, men øvrig normering av lønn/godtgjørelse ønsker vi ikke å gå inn for.

§ 6-16 Oppdragsgiver- oppdragstilbudsskjema

Departementet mener gjeldende bestemmelser om at oppdragsgiver med forretningssted i Norge må innta for tilbudet overfor arbeidstakeren og være ansvarlig overfor utlendingsmyndighetene, ikke har vist seg som et tilstrekkelig grunnlag for å oppnå formålet om å sikre utlendinger akseptable lønns- og arbeidsvilkår.

Departementet foreslår at den norske oppdragsgiveren får plikt til å informere den utenlandske arbeidsgiveren om dennes plikter og påse at arbeidstakerne faktisk får det de har krav på, jf § 6-16 første og annet ledd. HSH har ingen sterke motforestillinger mot en informasjonsplikt som den foreslår, men støtter ikke forslaget om en påseplikt. Prinsipielt sett taler rettssikkerhetshensyn mot at private aktører skal pålegges et kontroll/etterforskningsansvar overfor andre. Ordningen vil også innebære en arbeidskrevende og inngripende byrde for norske virksomheter og favorisere større og etablerte virksomheter.

§ 6-18 Oppholdstillatelse til selvstendig næringsdrivende

Departementet foreslår en bestemmelse om oppholdstillatelse til utlendinger som skal være selvstendig næringsdrivende på varig basis. Det er i lovverket åpnet for at tillatelse kan gis både til personer som skal overta en næringsvirksomhet eller skal starte ny næringsvirksomhet. Det stilles krav om at utlendingens tilstedeværelse og deltakelse i driften må være nødvendig for etableringen og eller driften av virksomheten. Det foreslås også her en innstramning i regelverket ved at det stilles krav til at den aktuelle næringsvirksomheten er av en slik art at den som skal gis tillatelse må ha kompetanse som faglært. Etter gjeldende rett er det slik at personer som ikke har kompetanse som faglært fritt kan etablere seg som et enkeltmannsforetak og deretter tilby sin arbeidskraft som næringsdrivende. Departementet mener dette indirekte åpner for ufaglært arbeidsinnvandring uten at det kan stilles krav til lønns- og arbeidsvilkår.

HSH støtter forslaget om at det skal gis oppholdstillatelse til utlendinger både når de starter opp ny næringsvirksomhet, samt når de overtar eksisterende næringsvirksomhet. HSH støtter imidlertid ikke forslaget til innstramning i regelverket om at det skal stilles krav til at den aktuelle næringsvirksomhet er av en slik art at den som skal gis tillatelse må ha kompetanse som faglært. Idet det ikke stilles slike krav til norske næringsdrivende som starter opp eller overtar næringsdrift, tilsier blant annet hensynet til fri konkurranse at slike begrensninger heller ikke gjelder for utenlandske næringsdrivende.

§ 6-19 Oppholdstillatelse til studenter mv.

HSH støtter forslaget om videreføring av gjeldende regler om oppholdstillatelse uten tidsbegrensning for studenter som har tilsagn om opptak ved utdanningsinstitusjoner og studier som er omfattet av retningslinjer gitt av Utlendingsdirektoratet i samråd med Kunnskapsdepartementet.

HSH er enig i departementets vurdering av at det er ønskelig å legge til rette for at studenter som har fullført utdanning i Norge, kan søke arbeid her som faglærte. HSH støtter forslaget om at det åpnes for at faglærte mv kan gis oppholdstillatelse til sammen ett år for å studere norsk. Det er liten tvil om at norskkunnskaper er av avgjørende betydning for å kunne fungere godt i arbeidslivet her. En mulighet for forbedringer av norskkunnskaper vil kunne bidra til at man i større grad kan beholde kompetent arbeidskraft her etter endte studier. HSH støtter også forslaget om at faglærte kan gis oppholdstillatelse i inntil to år for å ta nødvendig tilleggsutdanning eller praksis for å få nødvendig godkjenning av fagutdanningen i Norge.

§ 6-29 Oppholdstillatelse til nyutdannede og forskere mv for å søke arbeid som faglært mv

Til § 6-29 bemerkes at HSH er positive til at det åpnes for at nyutdannede studenter og forskere mv skal kunne gis oppholdstillatelse inntil seks måneder for å søke arbeid som faglærte. HSH støtter også forslaget om tilsvarende oppholdstillatelse til faglærte som har studert norsk med sikte på å skaffe seg jobb i Norge, og faglærte som har tatt tilleggsutdanning eller praksis for å få godkjent sin utdanning i Norge. Det foreslås ikke adgang til familiegjennforening i jobbsøkerperioden, men det åpnes for familieinnvandring så snart vedkommende har fått en jobb som faglært. Etter HSHs oppfatning bør det åpnes for familiegjennforening allerede i jobbsøkerperioden, så fremt kravet til underhold er oppfylt. I motsatt fall er det nærliggende å tro at mange ikke vil benytte seg av den muligheten som finnes til å bli i Norge for å søke arbeid etter endt utdanning, av hensyn til familie i hjemlandet. Noe av hensikten med innføringen av en slik utvidet mulighet til å bli i Norge, vil dermed potensielt minste noe av sin hensikt.

§ 6-34 Misbruk av ordningen med tidlig arbeidsstart

HSH foreslo i forbindelse med innspillene til Stortingsmeldingen om arbeidsinnvandring at en ordning med tidlig arbeidsstart kunne kombineres med sanksjonsmuligheter overfor arbeidsgivere som bryter regelverket. HSH er enig i departementets vurdering av at uriktige opplysninger som kun dreier seg om vilkårene for at arbeidsgiver skal kunne benytte ordningen med tidlig arbeidsstart ikke bør ha konsekvenser for om arbeidstaker skal kunne få oppholdstillatelse. HSH er også enig i at det er rimelig at arbeidsgiveren kan avskjæres fra ordningen med tidlig arbeidsstart i en avgrenset periode første gang det avdekkes at arbeidsgiverkriteriene ikke er oppfylt. Slik avskjæring bør imidlertid forbeholdes situasjoner der det eventuelt foreligger klare klanderverdige forhold ved arbeidsgivers opptreden som bakgrunn for at kriteriene ikke er i orden. Når det gjelder forslaget om maksimumsbegrensning på ett års utelukkelse fra ordningen og at Utlendingsdirektoratet gir nærmere retningslinjer, bemerkes at utelukkelsen ikke bør gjelde lenger enn det som er nødvendig for å få manglende kriterier i orden. Etter HSHs syn bør direktoratet i utformingen av sin praksis vektlegge at ordningen skal være så smidig og ubyråkratisk som mulig.

Dersom departementet har ønske om utdypninger eller presiseringer, stiller vi oss selvfølgelig til disposisjon.

Vennlig hilsen

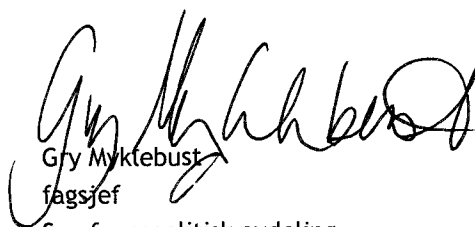
HSH



Harald J. Andersen

avdelingssjef

Samfunnspolitisk avdeling



Gry Myktebust
fagsjef

Samfunnspolitisk avdeling