

A close-up photograph of a chef's hands in a professional kitchen. The chef is wearing a white uniform and a watch. They are using long-handled tongs to stir a large, intense flame that is rising from a pan on a gas stove. The background is slightly blurred, showing other kitchen equipment and a stainless steel surface. The overall lighting is warm and focused on the cooking action.

HORESTA: Styrkepositionen på dansk gastronomi smuldrer uden internationale talenter

HORESTA

Vodroffsvej 32, 1900 Frederiksberg

Styrkepositionen på dansk gastronomi smuldrer uden internationale talenter

De danske restauranter og spisesteder vinder gang på gang international hæder for store præstationer, når der kæmpes om gullet til Bocuse d'Or, når verdens bedste restauranter hyldes, og når der uddeles Michelin-stjerner.

Det kan og skal vi være stolte af. Men førerpositionen er udfordret. For uden dygtige internationale talenter til hotel- og restauranterhvervet, kan vi ikke fastholde og udvikle vores produkt, og dermed vil vi tabe de markante eksportindtægter, som dansk turisme generer, når turister fra hele verden kommer for at opleve dansk gastronomi.

HORESTA lancerer derfor 10 tiltag for at styrke rekrutteringen af internationale talenter, der kan være med til at udvikle dansk gastronomi. Det gør vi på baggrund af, at det er blevet *markant* sværere at få internationale talenter til fra 3. lande de seneste år.

I 2021 blev 91 pct. af branchens ansøgninger på beløbsordningen afvist. Vel og mærke en beløbsordning, hvor virksomhederne udmærket kender til det beløb, der er forudsætningen for at bruge ordningen. Det betød konkret, at der i 2021 blev godkendt 24 medarbejdere mod 329 i 2019. På trods af Covid, viser tallene med al tydelighed, at langt de fleste ansøgninger på beløbsordningen afvises. Tilsvarende er afvisningsprocenten på forlængelsessager steget fra 4. pct. i 2019 til 22 og 28 pct. i 2021 og 2022.

Førstegangssager vedr. hotel- og restaurant medarbejdere på beløbsordningen, 2019-2022*

	2019	2020	2021	2022 (t.o.m. 16/10)
Tilladelser	329	78	24	93
Afslag	138	137	246	146
Afslagspct.	30%	64%	91%	61%
I alt	467	215	270	239

*Tallene for 2022 er foreløbige og opgjort pr. 16. oktober.

Anm.: Generelt bemærkes, at de statistiske oplysninger er behæftet med usikkerhed, da udlændingssystemerne er opbygget som journaliserings- og sagsstyringssystemer og ikke som egentlige statistiksystemer. Endvidere bemærkes, at der er tale om antal sager og ikke personer. Det betyder, at den samme person kan indgå flere gange over tid i forbindelse med en ny ansøgning.

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Tabet af internationale talenter rammer hele branchen. Både restauranterne i verdensklasse og de mange i underskoven. Det betyder tabt omsætning og færre arbejdspladser. For når kokken mangler, er der ikke arbejde til leverandøren, opvaskeren eller taxichaufføren. Der skal kigges med nye øjne på ordningerne, hvormed virksomhederne kan hente internationale talenter til en branche, der også i de kommende år vil mangle arbejdskraft.

Derfor foreslår HORESTA en række nye tiltag på området, bl.a. at afskaffe AUB-kravet ved positivlisten, permanentgøre den midlertidige beløbsordning, flytte sagsbehandlingen til Beskæftigelsesministeriet og åbne for engelsktalende studerende på skolerne. Samtidig foreslår HORESTA en ny og skærpet kontrol, hvor de få virksomheder, der ikke vil overholde reglerne kan udelukkes fra at kunne søge. Det skal ikke være de få, der spænder ben for de mange.

1. Midlertidig beløbsordning skal gøres permanent for hotel- og restauranterhvervet
2. Afskaffelse af formodningsreglen
3. Suspendering af AUB-kravet for positivlisten
4. Tjenere og restaurantchefer på positivlisten
5. Styrket investering i branding af Danmark
6. International rekruttering skal ligge under en ny beskæftigelsesminister
7. Hårdere straffe til virksomheder, der groft overtræder regler for rekruttering
8. Virksomheder, der allerede har international arbejdskraft skal garanteres sagsbehandling på 30 dage
9. Engelsksprogede elever fra EU-lande
10. Bedre vilkår for klageadgang ved afvisning på formodninger

1. Midlertidig beløbsordning skal gøres permanent for hotel- og restauranterhvervet

Den midlertidige beløbsordning på 375.000 kr. der skulle træde i kraft den 1/12/2022 bortfalder, hvis bruttoledigheden overstiger 3,75 pct. Det er uhensigtsmæssigt, at virksomheder i én branche ikke kan bruge ordningen, hvis ledigheden stiger i andre brancher. Internationale medarbejdere rekrutteres af hensyn til kompetencer og kvalifikationer, som ledige fra andre brancher ikke nødvendigvis har. Samtidig gælder den midlertidige ordning maksimalt 3 år og op til 15.000 medarbejdere.

Der skal sikres ro om den midlertidige ordning, så de danske hoteller og restauranter kan igangsætte rekrutteringen af vigtige internationale medarbejdere. Den ordinære beløbsordning på kr. 448.00 svarende til mere end 37.000 kr. om måneden er markant over branchens lønniveau, hvorfor en beløbsordning på 375.000 i meget højere grad afspejler de kvalifikationer, som branchen ønsker at rekruttere.

Derfor foreslår HORESTA, at

- Den midlertidige beløbsordning på 375.000 kr. skal permanentgøres for brancher med stor mangel på arbejdskraft.
- Alternativt laves en permanent nedsat beløbsordning for faglærte stillinger med stor mangel fx kokke.

2. Afskaffelse af formodningsreglen

Den såkaldte formodningsregel sætter en stopper for, at dygtige og nødvendige medarbejdere kan rekrutteres til hotel- og restauranterhvervet. Formodningsreglen anvendes fx i sager, hvor det tilbudte lønniveau ligger over 20 pct. højere end en typisk løn for stillingen. Når beløbsordningen samtidig kræver en løn på 448.000 kr., hvilket er mere end 20 pct. højere end en typisk kokkeløn, så kolliderer reglerne. Det betyder i praksis, at når virksomheden tilbyder det fastsatte beløb overskrides grænsen på 20 pct., hvorfor der som udgangspunkt gives afslag.

Dertil lægges det ofte til grund, at virksomheder, der tilbyder en løn lige over beløbsordningens grænse, også kan afvises efter en formodning om svindel af den årsag, at lønniveauet kun akkurat matcher beløbsordningens krav. Det spændte i 2021 ben for 91 pct. af branchens ansøgninger. Det er uholdbart.

Derfor foreslår HORESTA, at

- Formodningsreglen skal tilbagerulles hurtigst muligt

3. Suspendering af AUB-kravet for positivlisten

Det er en forudsætning for at kunne rekruttere efter positivlisten, at virksomheden lever op til læreplads-AUB og dermed tager samfundsansvar og uddanner elever. Det vil hotel- og restauranterhvervet meget gerne, men virkeligheden er, at der langt fra er elever nok til, at virksomhederne kan leve op til de fastsatte mål. De risikerer med andre ord både at mangle elever og blive udelukket fra at kunne bruge positivlisten.

I forlængelse af en suspensionsperiode af AUB-kravet bør der sikres en mere smidig brug af positivlisten for nystartede virksomheder. Når AUB-kravet opgøres for det foregående år, afskæres nyetablerede virksomheder fra at kunne bruge ordningen. Derfor bør nystartede virksomheder kunne bruge positivlisten fra dag 1 mod en hensigtserklæring om, at virksomheden agter at uddanne elever.

Derfor foreslår HORESTA, at

- Brancher, der dokumenterbart mangler, bør undtages fra AUB-kravet for positivlisten

4. Tjenere og restaurantchefer skal på positivlisten

Kokke kan i dag rekrutteres via positivlisten for faglærte, men det er desværre ikke tilfældet med tjenere. Manglen på faglært arbejdskraft i branchen er stor, og derfor bør der åbnes op for, at også tjenere kan rekrutteres via positivlisten. I 2019 kom stillingen som restaurantchef tilbage på positivlisten, men i sommeren 2022, udgik den igen. Det er skævt og tre år med COVID afspejler ikke det reelle behov for at kunne rekruttere restaurantchefer.

Positivlisten skal tage højde for mangelsituationen i endnu højere grad, også selv om der ikke er mange faglærte på området i forvejen. Derfor skal tjenere på positivlisten. Det er skævt, at branchen udelukkes fra at hente faglærte medarbejdere fra resten af verden, alene fordi den har få faglærte.

Derfor mener HORESTA, at

- Stillingsbetegnelserne tjener og restaurantchef skal på positivlisterne

5. Styrket investering i branding af Danmark

Der er også et stort potentiale i at rekruttere mere arbejdskraft fra EU, selvom der lige nu er stor efterspørgsel i hele Europa. Hotel-, restaurant og turismeerhvervet har set en stor stigning i medarbejdere fra Italien, Spanien og Portugal, siden genåbningen i årets første måneder. Det vidner om, at der bl.a. som følge af flere gode indsatser sker en større søgning til Danmark fra EU-landene. Der er behov for en styrket investering i branding af Danmark som en attraktiv karrieredestination, der sikrer os en plads i den globale konkurrence om de eftertragtede kompetencer.

Work in Denmark's styrkede indsats for at rekruttere faglært arbejdskraft fra EU-lande er midlertidig for 2022 og 2023.

Derfor mener HORESTA, at

- Den midlertidige indsats til at rekruttere faglært EU-arbejdskraft og tilhørende bevilling på 5 mio. kr. til Work in Denmark skal permanentgøres. Samtidig bør der allokeres flere midler til tiltrækningskampagner gennem fx Copenhagen Capacity, så Danmark bliver anset som en attraktiv karrieredestination.

6. International rekruttering skal have resort under en ny beskæftigelsesminister

Der skal være større forskel på at behandle asylansøgninger og erhvervsansøgninger. For der er stor forskel på, om mennesker kommer til Danmark for at arbejde eller for at søge asyl. Desværre oplever virksomheder ofte, at de bliver mødt med mistro og en tilgang, hvor det handler om at *'finde håret i suppen'*, frem for at virksomhederne mødes med en rådgivende tilgang, der kan sikre, at medarbejderen kommer gennem nåleøjet. Styringssignalerne har fra skiftende ministre ikke været til at tage fejl af, og der skal gøres op med den mistro, som mange virksomheder oplever.

Der er brug for en ny start i tilgangen og dialogen med medarbejderen og virksomheden.

Derfor mener HORESTA, at

- Den internationale rekruttering skal flyttes fra ressort under Udlændinge- og Integrationsministeriet til Beskæftigelsesministeriet.

7. Hårdere straffe til virksomheder, der groft overtræder regler for rekruttering

Hele hotel- og restauranterhvervet er blevet straffet for, at nogle få virksomheder har behandlet deres internationale medarbejdere særdeles uacceptabelt. Det er vigtigt, at hele branchen siger fra over for horrible arbejdsforhold og uacceptabel behandling af medarbejdere.

Det skal dog ikke gå ud over ordentlige virksomheder og loyale medarbejdere, der grundet regelstramninger bliver tvunget til at rejse hjem sammen med familien. Hammeren skal falde hårdt på de virksomheder, der ikke kan opføre sig acceptabelt – ikke hele branchen. Straffen skal derfor målrettes og skærpes for de få i stedet for, at det bliver en hæmsko for hele branchen. Det kan for eksempel være i form af en udelukkelse fra at kunne rekruttere international arbejdskraft efter samme model, som gælder for konkurskarantæne.

Derfor mener HORESTA, at

- Virksomheder der groft tilsidesætter reglerne for at beskæftige internationale medarbejdere skal kunne udelukkes fra at kunne bruge ordningerne.

8. Virksomheder, der allerede har international arbejdskraft skal garanteres sagsbehandling på 30 dage

En tilbagevendende udfordring er sagsbehandlingstiden for internationale medarbejdere. Sagsbehandlingstiden er heldigvis blevet reduceret gennem det seneste år, men der er brug for mere.

Faktisk fører den lange sagsbehandling til, at medarbejderen ofte har fundet anden beskæftigelse i et andet land end Danmark, samt at dygtige medarbejdere afholder sig fra at søge arbejde i Danmark. Vi skal have fortællingen om Danmark vendt, så internationale talenter har mod på at søge til Danmark uden frygt for lange sagsbehandlingstider og risiko for ikke at få forlænget opholdet.

Derfor mener HORESTA, at

- Virksomheder der er omfattet af fast-track ordningen samt virksomheder, der allerede har medarbejdere omfattet af ordningerne skal garanteres en sagsbehandlingstid på max 30 dage.

9. Engelsksprogede elever fra EU-lande

Med udsigt til en fortsat massiv mangel på elever og faglærte medarbejdere, bør der åbnes op for, at elever fra EU-lande kan komme til Danmark for at uddanne sig og arbejde. På den måde kan virksomhederne rekruttere deres fremtidige faglærte via andre EU-lande. Uddannelse af internationale talenter skal ikke være forbeholdt universitetsuddannelser men også bidrage til at få flere faglærte i Danmark.

Med en dispensation sikres det, at det bliver muligt for erhvervsskolerne at se bort fra overgangskravet til hovedforløbet på dansk på niveau E. HORESTA foreslår som en naturlig forlængelse heraf, at der afsættes en pulje til kvalitetsudvikling af hovedforløbsundervisning på engelsk til uddannelserne gastronom, tjener og receptionist. Forslaget vil – foruden en styrket rekrutteringsmulighed af dygtige faglærte fra EU-lande – samtidig skabe et styrket elevgrundlag på erhvervsskolerne og skabe et mere internationalt miljø på de af erhvervsskolerne, der vælger at udbyde uddannelserne på engelsk.

Derfor foreslår HORESTA, at

- Der etableres mulighed for, at engelsksprogede elever fra EU-lande kan indgå en ny-mesterlære aftale inden for gastronom, tjener og receptionist-uddannelserne.

10. Bedre vilkår for klageadgang ved afvisning på formodninger

SIRI meddeler mange afslag baseret på den såkaldte formodningsregel. Det kan fx være under henvisning til, at de ikke mener, at det er realistisk, at en medarbejder kan få så høj en løn (som beløbsordningen kræver) for arbejdet i den pågældende virksomhed.

Det er uhensigtsmæssigt og retssikkerhedsmæssigt betænkeligt, at SIRI kan træffe livsomvæltende afgørelser baseret på løst funderede formodninger, når efterfølgende prøvelse reelt er afskåret.

Når en ansøgning får et formodningsafslag, så kan ansøgeren forvente en sagsbehandlingstid på pt. 14 måneder ved Udlændingenævnet. Men på det tidspunkt er den pågældende rekruttering for længst opgivet. Endnu værre er det i forbindelse med forlængelser af herboende medarbejdere, hvor den foregående ansættelsesperiode jo netop viser, at ansættelsen er reel. Afslaget bygget på en formodning betyder, at medarbejderen og dennes familie skal udrejse med kort varsel, inden klagesagen er behandlet.

Ansøgeren – og dennes arbejdsgiver - er dermed i realiteten og de facto retsløs.

Derfor foreslår HORESTA, at:

- Klager, og især klager over afgørelser baseret på formodningsafslag skal have opsættende virkning i de tilfælde, hvor ansøgeren allerede har ophold i landet.
- Der skal være adgang til at påklage afgørelser direkte til SIRI. Alternativt skal der indføres en garanti for maksimal sagsbehandlingstid, og i hvert fald for sager baseret på formodningsafslag.