



Utlendingsdirektoratet
Postboks 8108 Dep.
0032 Oslo

Vår dato 04.05.2010
Deres dato 19.04.2010
Vår referanse 276214 SO/RAL
Deres referanse 05/375736/SRBY

Hørings svar - utkast til rundskriv om rett til å ta arbeid for asylsøkere - utlendingsloven § 94 og utlendingsforskriften § 17-26

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) viser til direktoratets høringsbrev av 19. april 2010 og til vårt hørings svar av 15. august 2007 på tidligere utkast til rundskriv om retten til å ta arbeid for asylsøkere.

Hovedsynspunkt fra NHO:

- Søkerens identitet må være avklart før det kan gis arbeidstillatelse.
- Arbeidstillatelsen må gis en tidsbegrensning på seks måneder.
- Arbeidsgiver må informeres direkte fra UDI dersom vilkårene for en arbeidstillatelse endres. Det er ikke tilstrekkelig at informasjonsplikten pålegges søkeren.

Det må skilles klart mellom flyktning- og asylpolitikken og arbeidsinnvandringspolitikken. De siste årene er det gjennomført viktige endringer i arbeidsinnvandringspolitikken, noe som gjør det lettere for de virksomhetene som trenger det å få tak i kvalifisert arbeidskraft samtidig som samfunnets behov for å sette rammer for arbeidsinnvandringen blir ivarettatt. Når det gjelder asylpolitikken er det viktigst å sørge for en raskest mulig avklaring av søknader for å avklare hvem som gis rett til opphold. Det må ikke bli slik at asylordningen benyttes som en bakdør for å få innpass på det norske arbeidsmarkedet. NHO er enig i at det er behov for å klargjøre regelverket for de tilfeller hvor asylsøkere gis rett til å ta arbeid, men understreker at dette er en regulering av unntak fra hovedregelen om raskest mulig avklaring av asylsøknader.

NHO er enig i vilkåret om at søkerens identitet må være avklart for at det skal kunne gis arbeidstillatelse. Vi stiller spørsmål ved om det er hensiktsmessig med en unntaksbestemmelse slik det er foreslått for de tilfeller hvor det vil ta lang tid – tre måneder eller mer – å få svar på identitetsundersøkelser. Vårt syn er at det ikke er tilrådelig for noen arbeidsgiver å ansette arbeidstakere uten kjent identitet.

For å kunne ansette må det foreligge en gyldig arbeidstillatelse. Arbeidsgiver som har utlending i arbeid, men som ikke har gyldig tillatelse, risikerer straff etter straffeloven § 47 (1) bokstav a). Påtalemyndigheten har fulgt opp dette straffe budet, jf. for eksempel Høyesteretts dom i HR-2008-867-A. Det er derfor behov for at regelverk og praksis ivaretar

arbeidsgiveres behov for rettsikkerhet. Arbeidsgivere har behov for å vite hvor lang tid en arbeidstillatelse gjelder for. Derfor er det riktig at det gis en tidsbegrensning av arbeidstillatelsen slik det er foreslått (6 måneder). Videre er det behov for at også arbeidsgivere får informasjon direkte fra UDI dersom vilkårene for arbeidstillatelsen endres. I utkastet til rundskriv slås det fast at dersom søkeren får endelig avslag på søknaden om beskyttelse, gjelder ikke arbeidstillatelsen ut over fristen for utreise fra landet (kap 3.3). Søker er pliktig til å informere arbeidsgiver om dette (kap. 9), men vil etter all sannsynlighet ha liten interesse av å gjøre dette fordi en slik opplysning automatisk vil måtte lede til avskjed. Derfor må innføres en ordning som gir informasjon til arbeidsgivere direkte. Dersom dette ikke kan ivaretas i regelverket, vil det framstå som problematisk og lite tilrådelig for seriøse arbeidsgivere å ansette asylsøkere som har sine saker til behandling.

NHO finner også grunn til å nevne at Borgarting lagmannsrett i sak LB-2009-42425 behandlet en problemstilling som blant annet gjaldt et tilfelle hvor søkeren ikke gav riktige opplysninger til arbeidsgiver. Saken gjaldt ikke en asylsøker, men illustrerer godt hvor problematisk det er for arbeidsgiver at det ikke gjelder en forutberegnlig frist for arbeidstillatelsens varighet.

Vennlig hilsen
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON
Område arbeidslivspolitik

Svein Oppegaard
Direktør