**9. juli 2025**

 **Nye regler og muligheder for international arbejdskraft: Opdaterede positivlister, lønkrav og ny erhvervsordning**

**Nye ændringer på området for international arbejdskraft omfatter både opdateringer af positivlisterne, nye lønstatistikker samt en politisk aftale om en ny erhvervsordning for certificerede virksomheder med overenskomst.**

To gange om året bliver positivlisten for faglært arbejdskraft opdateret, og pr. 1. juli 2025 er listen derfor på ny opdateret.

**Opdaterede positivlister**

*Positivlisten for faglærte*

Modsat sidste gang listen blev opdateret, hvor vi måtte sige farvel til flere relevante stillinger for branchen, er der denne gang tale om en glædelige udvidelse. Der er således tale om et glædeligt gensyn, hvor man pr. 1. juli igen kan ansøge om køkkenchefer og souschefer via positivlisten for faglærte.

[Læs mere om positivlisten for faglærte her](https://www.nyidanmark.dk/da/Du-vil-ans%C3%B8ge/Arbejde/Positivlisterne/Positivlisten-for-fagl%C3%A6rte)

*Positivlisten for personer med videregående uddannelse*

Restaurantchef er også ny på positivlisten frem til 30. juni 2027. Her skal man dog bide mærke i, at stillingen er placeret på ”Positivlisten for personer med videregående uddannelse”, og ikke ”Positivlisten for faglært arbejdskraft”.

Der er dermed tale om en separat erhvervsordning med forskellige betingelser. Eksempelvis vil det være en betingelse for at kunne rekruttere en Restaurantchef via denne ordning, at kandidaten har minimum 3 års uddannelse på bachelorniveau – til gengæld er ordningen fritaget fra de AUB-krav, som gælder for ”Positivlisten for faglært arbejdskraft”.

[Læs mere om positivlisten for personer med videregående uddannelse her](https://www.nyidanmark.dk/da/Du-vil-ans%C3%B8ge/Arbejde/Positivlisten-videreg%C3%A5ende-uddannelse)

**Nye lønstatistikker**Pr. 1. juli er der frigivet nye lønstatistikker til brug for vurdering af, om stillingen opfylder betingelsen om sædvanlige lønvilkår. Statistikerne kan findes på SIRIs oplysningsside om vilkåret ”sædvanlig løn”.

[Se mere her](https://www.nyidanmark.dk/da/Ord-og-begreber/SIRI/S%C3%A6dvanlige-l%C3%B8n--og-ans%C3%A6ttelsesvilk%C3%A5r-og-krav-til-ans%C3%A6ttelseskontrakt/S%C3%A6dvanlig-l%C3%B8n)

Bemærk, at der indledningsvist refereres til en separat statistik som anvendes ved ansøgninger efter positivlisterne. Ved vurdering af sædvanlig løn på beløbsområdet, skal man bruge den statistik, der linkes til nederst på siden.

Ved anvendelse af statistikken skal man indsætte den relevant DISCO-kode samt relevant erhvervserfaring øverst.

**Ny erhvervsordning**
Som HORESTA kunne orientere om i en direct mail 30. juni, er der indgået en politisk aftale om etablering af en ny erhvervsordning, for certificerede virksomheder som har indgået overenskomst.

Aftalen skal nu udmøntes i lovgivning, og tidshorisonten for det er ikke klarlagt på nuværende tidspunkt.

I tillæg til vores tidligere orientering kan vi oplyse, at der bliver tale om en certificeringsordning, hvor virksomheden altså, foruden at have indgået overenskomst, også skal være certificeret efter ordningen.

Der vil blive mulighed for hurtig jobstart ved ansøgninger efter den nye erhvervsordning. Det betyder, at virksomheden kan ansætte medarbejderen med det samme, og medarbejderen behøver ikke afvente SIRIs sagsbehandling.

Betingelserne for at kunne blive certificeret svarer til de almindelige betingelser for at kunne blive fast track-certificeret, hvilket navnlig vil sige, at virksomheden skal have mindst 10 fuldtidsansatte, virksomheden må på certificeringstidspunktet ikke være straffet efter udlændingeloven det seneste år og må ikke være ramt af lovlig arbejdskonflikt eller have udeståender med Arbejdstilsynet.

Der vil *i tillæg hertil* være en række supplerende betingelser for at kunne blive certificeret efter den nye erhvervsordning, heraf væsentligst:

* Dokumentation for, at virksomheden har valgt en tillidsrepræsentant, eller har indgået en aftale med lønmodtagerorganisationen om adgang til kontrol efter de aftalte retningslinjer om kontrolbesøg.
* Virksomheden må ikke være pålagt bod ved Arbejdsretten eller faglig voldgift 2 år forud for certificering for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft
* Virksomheden skal have været i drift 2 år forud for certificeringen, og have aflagt årsrapport i overensstemmelse med årsregnskabsloven for samme periode
* Ansøgningen skal vedlægges en serviceattest.

Certificeringsperioden er 3 år med mulighed for forlængelse.