

NOTAT



17. marts 2008

J.nr.

JAIC/SDD

Tale til brug for samråd den 2. april 2008 vedr. antallet af østarbejdere i Danmark

Samrådsspørgsmål K

”Ministeren bedes, på baggrund af omtalen i Berlingske Tidende den 10. februar 2008, redegøre for det samlede vidensgrundlag omkring østarbejdere i Danmark, herunder hvor mange arbejdere der befinder sig i Danmark, samt hvilke løn- og arbejdsmarkedsvilkår disse arbejder under”.

Svar på samrådsspørgsmål K:

Inden jeg besvarer det konkrete spørgsmål, vil jeg gerne komme med nogle generelle betragtninger om udenlandske arbejdstagere i Danmark.

Denne diskussion er jo især affødt af EU-udvidelsen og åbningen af det danske arbejdsmarked for østeuropæiske arbejdstagere.

Der var i sin tid mange bekymringer for, hvad EU-udvidelsen ville indebære. Med østaf-talen fandt vi en løsning, hvor vi på den ene side åbnede det danske arbejdsmarked og på den anden side krævede, at østeuropæiske arbejdstagere skulle arbejde på danske løn- og ansættelsesvilkår.

Siden har vi kunnet konstatere, at åbningen af arbejdsmarkedet ikke har ført til ubalancer. Tværtimod har tilgangen af arbejdskraft været med til at afhjælpe flaskehalsproblemer.

Overordnet set må man derfor konstatere, at EU-udvidelsen og østaftalen har været en succes. Danske virksomheder har fået en meget værdifuld mulighed for at besætte ledige stillinger med østeuropæisk arbejdskraft. Det har været afgørende for at kunne fastholde ordretilgang og økonomisk vækst i en situation med alvorlig mangel på arbejdskraft. Samtidig har vi med østaftalen sendt et vigtigt politisk signal om, at arbejde i Danmark skal ske på danske vilkår.

Når man taler om antallet af østarbejdere i Danmark, er det vigtigt at skelne mellem – på den ene side - de individuelle arbejdstagere, der kommer herop på egen hånd og bliver ansat hos en herværende arbejdsgiver, og – på den anden side - de udstationerede arbejdstagere, der er ansat af en østeuropæisk virksomhed, som leverer en tjenesteydelse i Danmark.

Individuelle arbejdstagere

For så vidt angår de individuelle arbejdstagere skal man efter østaftalen ansøge om arbejdstilladelse, før man påbegynder beskæftigelse i Danmark.

Der er i perioden 1. maj 2004 til 23. februar 2008 meddelt 32.706 arbejdstilladelser til arbejdstagere fra de nye EU-lande. Hertil kommer godt 15.000 verserende sager i Udlændingeservice, der vedrører arbejdstagere på forhåndsgodkendte virksomheder. Det samlede tal vedrørende individuelle arbejdstagere fra de østeuropæiske EU-lande udgør således knapt 50.000.

Lige efter EU-udvidelsen i 2004 var det primært danske landmænd og gartnere, der gjorde brug af muligheden for at rekruttere sæsonarbejdskraft fra de østeuropæiske EU-lande. Det billede er i nogen grad vendt i takt med, at tilgangen af østeuropæisk arbejdskraft er øget. I de seneste tal over aktive tilladelser er byggeriet den største aftager med ca. godt 30 % af alle tilladelser.

Herefter følger transportområdet med ca. 25 % af tilladelserne og industrien med ca. 20 % af tilladelserne. Landbrug og gartneri ligger med de seneste tal på ca. 15 % af tilladelserne, men inden for denne branche kan der være tale om store sæsonudsving.

Det er i særlig grad statsborgere fra Polen og Litauen, der opnår arbejdstilladelse i Danmark. Ca. 66 % af alle aktive tilladelser er udstedt til polske statsborgere. Det tilsvarende tal for Litauen er 11 %. De næste lande i rækken er Rumænien og Letland med henholdsvis 7 % og 4 % af alle tilladelser.

En stor del af de østarbejdere, der har arbejdet i Danmark siden udvidelsen, har kun været her midlertidigt. Mange af de, der har fået meddelt tilladelse, er derfor rejst hjem igen. Det er således antallet af aktive arbejdstilladelser, der afspejler det aktuelle antal individuelle arbejdstagere fra de østeuropæiske EU-lande på det danske arbejdsmarked.

I februar 2008 var der 10.895 aktive arbejds- og opholdstilladelser mod 11.711 måneden før. Niveauet for antallet af aktive tilladelser er knap 1.550 højere end i februar 2007 og knap 7.050 højere end i februar 2006.

Hertil kommer 15.363 verserende ansøgninger pr. 23. februar 2008 om arbejds- og opholdstilladelse til østeuropæiske arbejdstagere ansat hos forhåndsgodkendte arbejdsgivere.

En mindre del af de personer, som er omfattet af de 15.363 verserende ansøgninger, kan være rejst hjem igen på nuværende tidspunkt.

På spørgsmålet om hvor mange østeuropæiske arbejdstagere, der p.t. arbejder hos danske arbejdsgivere, skal man derfor være varsom med blot at lægge tallet for aktive arbejds- og opholdstilladelser sammen med antallet af verserende sager. Summen (26.258) af de to tal kan dog bruges til at beskrive

det maksimale antal af individuelle arbejdstagere fra de øst-europæiske EU-medlemsstater, der aktuelt arbejder hos danske arbejdsgivere.

Udstationerede arbejdstagere

Med hensyn til de udstationerede arbejdstagere har vi ikke på nuværende tidspunkt de samme overvågningsmuligheder som ved de individuelle arbejdstagere. Der er således ikke et register, der kan fortælle os, præcist hvor mange udenlandske arbejdstagere der for tiden er udstationeret i Danmark.

Det kommende Register over Udenlandske Tjenesteydere (RUT) vil give os et bedre overblik på dette område.

Udenlandske virksomheder skal i dag registres i det såkaldte Tønder-register, når de leverer tjenesteydelser i Danmark, og SKAT bruger dette register til at føre kontrol med, at de udenlandske virksomheder afregner moms til den danske stat.

På baggrund af tal fra Tønder-registret kan vi se, at der pr. 17. marts 2008 var 4.974 udenlandske virksomheder, der opererede i Danmark. Heraf er 1.143 af virksomhederne registreret som hjemhørende i ét af de østeuropæiske EU-lande.

Jeg kan til sammenligning oplyse, at der ved årsskiftet 2005/06 var registreret 1.888 udenlandske virksomheder i Danmark, hvoraf de 381 virksomheder kom fra de østeuropæiske EU-lande.

Det er dog ikke muligt ud fra Tønder-registret at se, hvor mange arbejdstagere, som de 1.143 virksomheder fra de øst-europæiske EU-lande udstationerede primo marts måned. I Tønder-registret registreres der således ikke oplysninger om de enkelte udstationerede.

Den Sociale Sikringsstyrelse har indgået aftale med tilsvarende institutioner i andre EU-lande om at modtage kopi af de såkaldte E-101 blanketter, der som hovedregel udstedes til medarbejdere, der udstationeres fra et EU-medlemsland til et andet. E101-blanketten dokumenterer, at man er omfattet af hjemlandets regler med hensyn til social sikring.

Den Sociale Sikringsstyrelse har i perioden 1. januar 2008 frem til den 18. marts 2008 modtaget kopier af 1.082 E-101 blanketter vedr. arbejdstagere fra de østeuropæiske EU-lande.

I hele 2007 modtog man 6.044 kopier af E-101 blanketter fra de østeuropæiske EU-lande, hvor man tilsvarende i 2006 modtog 3.654 af E-101 blanketter, hvilket indikerer en relativ stor vækst i antal udstationerede medarbejdere fra de østeuropæiske EU-lande i Danmark.

Det bemærkes, at der er sket en tilsvarende vækst i antallet af E-101 blanketter for svenske statsborgere, hvor tallet var 466 i 2006 og 640 i 2007. For så vidt angår E-101 blanketter fra tyske statsborgere har væksten været større, idet tallet er steget fra 749 i 2006 til 2.906 kopier af E-101 blanketter i 2007.

Udviklingen i antallet af registrerede virksomheder i Tønderregistret og i antallet af E-101 blanketter viser, at der er sket en vækst i antallet af udstationerede medarbejdere fra de nye EU-lande.

Hverken Tønder-registret eller Den Sociale Sikringsstyrelses oversigter over E-101 blanketter giver dog et præcist billede af, hvor mange østeuropæiske arbejdstagere, der aktuelt opholder sig i Danmark som udstationerede.

Det er således ikke på nuværende tidspunkt muligt præcist at fastslå antallet af udstationerede arbejdstagere i Danmark, og det er blandt andet derfor, at der som led i den reviderede

østafstale af 29. juni 2007 er besluttet at etablere RUT-registret. Pr. 1. maj 2008 vil udenlandske virksomheder således skulle registrere sig hos Erhvervs- og Selskabsstyrelsen senest samme dag, som de påbegynder en tjenesteydelse i Danmark. I RUT vil der være ajourførte oplysninger om de udenlandske virksomheder og de enkelte medarbejdere, der udstationeres i Danmark.

Samlet nøgletalssystem

Som led i den reviderede østafstale af 29. juni 2007 blev det endvidere besluttet, at der fortsat skal ske en generel overvågning af tilgangen af arbejdskraft fra de nye EU-lande. Med aftalen om jobplanen af 28. februar 2008 blev det aftalt, at Arbejdsmarkedsstyrelsen skal opbygge et nyt nøgletalssystem, der skal give et samlet overblik over vandrende arbejdstagere fra andre EU-lande og fra 3. lande uden for EU.

Arbejdsmarkedsstyrelsen er i fuld gang med at etablere dette system, der vil skulle trække på forskellige datakilder:

For det første vil der blive sendt oplysninger fra udlændingemyndighederne om tildelte arbejdstilladelser og registreringsbeviser. Disse oplysninger vil danne grundlag for statistik vedr. alder, køn, nationalitet, fagkode og ansættelsesforholdets varighed for arbejdstagernes ophold i Danmark.

For det andet vil nøgletalssystemet skulle trække på oplysninger fra skattemyndighederne med henblik på at give et overblik over beskæftigelsessituationen for de udenlandske arbejdstagere.

Der er altså hermed skabt et grundlag for et samlet overblik over vandrende arbejdstagere i Danmark.

Hvad angår udstationerede arbejdstagere, så er de ikke omfattet af disse datakilder, idet de jo ikke er vandrende arbejdstagere i EU-rettens forstand og derfor er underlagt an-

dre regler. For arbejde under 3 måneder skal de ikke have opholdstilladelser, og de bevarer deres skattepligt i hjemlandet osv.

Derfor vil Arbejdsmarkedsstyrelsen til brug for nøgletalssystemet også skulle trække på en tredje datakilde, nemlig det tidligere omtalte register for udstationerede tjenesteydere, RUT.

På denne måde får vi altså i et og samme nøgletalssystem alle relevante oplysninger vedr. udenlandske arbejdstagere i Danmark.

Løn- og ansættelsesvilkår

Udover spørgsmålet om hvor mange østarbejdere, der befinder sig i Danmark, har Arbejdsmarkedsudvalget spurgt, hvilke løn- og arbejdsmarkedsvilkår disse arbejdstagere arbejder under.

Østaftalen fastslår, at arbejdstagere fra de østeuropæiske EU-lande, der ansættes hos en herværende arbejdsgiver, skal ansættes på overenskomstmæssige eller på anden måde sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Forskningscentret for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS) har som led i østaftalen udarbejdet en rapport om udfordringer til det danske arbejdsmarked i lyset af EU-udvidelsen.

Rapporten dokumenterer, at langt hovedparten af arbejdstagerne fra de østeuropæiske EU-lande arbejder i ansættelsesforhold, der er dækket af en kollektiv overenskomst. I 2007 var 80 % af de østeuropæiske arbejdstagere således ansat i overenskomstdækket arbejde.

For individuelle arbejdstagere fra de østeuropæiske EU-lande, der ansættes i arbejde, der ikke er overenskomstdæk-

ket, sikrer Udlændingesservice gennem høring af De Regionale Beskæftigelsesråd, at der på anden måde er tale om vilkår, der er sædvanlige for det danske arbejdsmarked.

For udstationerede arbejdstagere gælder det såkaldte udstationeringsdirektiv, som vi i Danmark har implementeret via udstationeringsloven. Efter Udstationeringsloven skal udenlandske virksomheder, der leverer tjenesteydelser i Danmark, leve op til de danske regler vedr. bl.a. arbejdsmiljø, ferie og ligebehandling.

Danmark har valgt ikke at stille krav om en lovfastsat minimumsbetaling, som udenlandske virksomheder skal efterleve under udstationeringen. Dette ville nemlig kræve, at vi skulle fastlægge en mindsteløn, som også skulle gælde for danske virksomheder. Dette ville være i strid med den danske model, hvor det jo er op til arbejdsmarkedets parter at fastlægge løn- og ansættelsesvilkår gennem kollektive overenskomster.

Derfor stilles det ikke som en betingelse på forhånd, at udenlandske tjenesteydere skal betale en bestemt løn. Men den udenlandske tjenesteyder må, lige som en dansk virksomhed i en tilsvarende situation, berede sig på at kunne blive mødt med et krav om at tegne overenskomst.

Som bekendt har en sag fra EF-domstolen, der vedrører Sverige, rejst det spørgsmål, om vi uantastet kan fortsætte denne praksis, eller om der evt. skal ske visse justeringer i den danske praksis på området. Jeg har derfor iværksat et hurtigt udredningsarbejde med deltagelse af arbejdsmarkedets parter og med Michael Christiansen som formand.

Udrederne forventes at barsle med et resultat allerede sidst i juni. Jeg vil derfor afvente resultatet af dette arbejde, før jeg kaster mig ud i profetier om dommens betydning.

Hvad angår myndighedernes kontrol af om udenlandske tjenesteydere efterlever gældende regelsæt, så vil det være udvalget bekendt, at vi for tiden behandler en ændring af udstationeringsloven. Efter lovforslaget skal tjenesteydere fremover anmelde følgende oplysninger til registrering i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen:

- 1) Virksomhedens navn og forretningsadresse mv.
- 2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- 3) Sted for levering af tjenesteydelsen.
- 4) Kontaktperson for virksomheden i Danmark.
- 5) Virksomhedens branchekode.
- 6) Identiteten af lønmodtagere, som virksomheden udstationerer og udstationeringsperiodens varighed.

Oplysningerne vil blive samlet i førømtalte register, RUT. Offentlige myndigheder, som f.eks. SKAT, Arbejdsmarkedsstyrelsen, Arbejdstilsynet, Udlændingesservice, Kommuner, Politiet og Regionale Beskæftigelsesråd vil have adgang til alle oplysninger i RUT. Oplysningerne skal anvendes som led i overvågning af arbejdsmarkedet og ved kontrol af, om gældende regler overholdes.

Arbejdsmarkedets parter vil få adgang til oplysninger om hvilke virksomheder, der aktuelt leverer tjenesteydelser i Danmark fordelt på brancheområder samt oplysninger om kontaktpersoner for de enkelte virksomheder.

Der vil blive etableret en abonnementsordning, der mod betaling sikrer, at myndigheder og private brugere kan få adgang til RUT på daglig basis.

Afslutning

Afslutningsvist vil jeg gerne understrege, at vi har brug for et åbent og dynamisk arbejdsmarked med mulighed for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft fra andre lande. Det er afgørende for vores konkurrenceevne, for fortsat vækst og be-

skæftigelse og for mulighederne for at opretholde en god offentlig service.

Med brugen af udenlandsk arbejdskraft følger også en række udfordringer. Jeg synes, at erfaringerne fra østaftalen viser, at vi er i stand til at håndtere disse udfordringer i et bredt politisk samarbejde og gennem en tæt dialog med arbejdsmarkedets parter.