



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Arbejdsmarkedsstyrelsen
Holmens Kanal 20
1016 København K
Fremsendes pr. mail til lpo@ams.dk

Sagsnr. 08-330
Vores ref. mja/lph
Deres ref.

Den 17. marts 2008

Bemærkninger til udkast til lovforslag om ændring af udlændingeloven -rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

Indledningsvis skal LO beklage den korte svarfrist, idet den korte svarfrist på ingen måde er rimelig i forhold til lovændringernes omfang og kompleksitet.

LO's generelle bemærkninger:

LO kan overordnet tilslutte sig målsætningen om at tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft fra udlandet til Danmark, når det sikres, at rekrutteringen foregår på danske løn- og ansættelsesvilkår, indenfor områder med konstateret mangel på arbejdskraft.

På disse betingelser vil ny arbejdskraft kunne bidrage positivt til det danske samfund og de enkelte arbejdspladser.

Det må dog samtidigt konstateres, at mangel på kvalifikationer og kompetencer i Danmark er en medvirkende årsag til, at virksomhederne ikke i dag kan få den kvalificerede arbejdskraft, som de efterspørger.

Det er derfor afgørende at styrke opkvalificeringsindsatsen i relation til de aktuelle beskæftigelsesmuligheder i virksomhederne.

En styrket indsats vil gøre det muligt at reducere antallet af personer i Danmark uden arbejde. Initiativerne vil derved også give bredere samfundsmæssige og velfærdspolitiske gevinster.

Samtidig skal Danmark i konkurrencen med andre lande fremstå åbent og attraktivt for personer, der besidder kvalifikationer, som ikke kan skaffes fra det indenlandske arbejdskraftudbud.

For at sikre sammenhængskraften på det danske arbejdsmarked er det helt centralt, at den udenlandske arbejdskraft er omfattet af de samme vilkår, som den øvrige arbejdskraft i Danmark.

Det indebærer, at ansættelse sker efter gældende dansk overenskomst. LO finder det beklageligt, at regeringen ikke med sit lovforslag har lagt op til at forpligte arbejdsmarkedets organisationer i langt højere grad i forhold til, på alle niveauer, at medvirke til at sikre, at den danske rekrutteringspolitik af udenlandsk arbejdskraft svarer

til arbejdsmarkedets behov og at ansættelsen sker på danske løn- og ansættelsesvilkår.

Endelig anbefaler LO, at den kommunale indsats med integration af familier med tilknytning til udenlandsk arbejdskraft tilrettelægges i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, f.eks. i forlængelse af det nuværende VIP-2 projekt.

Tre-parts samarbejdet

Lovforslaget indeholder en bemyndigelse til integrationsministeren til løbende at foretage justeringer i de forskellige adgangsveje. Det er helt afgørende, at sådanne justeringer, forinden de foretages, bliver drøftet med arbejdsmarkedets parter med henblik på at sikre, at eventuelle justeringer er i overensstemmelse med arbejdsmarkedets behov.

Regeringens aftale om rekruttering af udenlandsk arbejdskraft indeholder følgende udvalg vedr. rekruttering af udenlandsk arbejdskraft:

- Politisk følgegruppe med forligspartierne
- 3-partsudvalg med repræsentation af arbejdsmarkedets parter
- Taskforce for regelforenkling (kun embedsmænd)
- Følgegruppe vedr. omgåelse og illegalt arbejde (parterne repræsenteret)

3-partsudvalget skal mødes 2 gange om året med beskæftigelses- og integrationsministeren som led i den generelle og løbende overvågning af rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft. Med udgangspunkt i udviklingen på området vil parterne "bl.a. kunne drøfte ubalancer på arbejdsmarkedet, følge anvendelsen af adgangsreglerne og generelt komme med input til regeringen"

LO finder, at 3-partsudvalget bør afholde sine møder forud for møderne i den politiske følgegruppe med forligspartierne, for herunder drøfte de problemstillinger, som sættes på dagsordenen for møderne i den politiske følgegruppe. Det vil sige problemstillinger i relation til rekruttering og brug af udenlandsk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked i forhold til jobkortordningen, herunder beløbsgrænsen, Green Card ordningen, koncernopholdstilladelsen, samt:

- Balanceproblemer på arbejdsmarkedet
- Hvorledes de enkelte ordninger for rekruttering fungerer i praksis
- Problemstillinger i relation til omgåelse og illegalt arbejde
- Integration af udenlandske arbejdstagere
- Eventuelle problemstillinger vedrørende løn- og ansættelsesforhold

Derudover forudsætter LO, at der sikres et reelt samspil mellem følgegruppen vedr. omgåelse og illegalt arbejde, hvor parterne er repræsenteret og 3-partsudvalget og den politiske følgegruppe.

LO finder det endeligt afgørende, at 3-partsudvalgets drøftelser baserer sig på den overvågning af området, som bl.a. sker gennem det nøgletalssystem, som i henhold til aftalen skal etableres. LO går i den forbindelse ud fra, at der gennem nøgletalssystemet sikres parterne et overblik over, hvor mange udlændinge som arbejder i Danmark og hvor de arbejder og til hvilken aflønning de arbejder.

Det vil i den forbindelse være hensigtsmæssigt, at trepartsmøderne forberedes i en fælles sekretariatsgruppe med parterne.

LO finder det i den forbindelse relevant at indgå i Task-Forcen for regelforenkling.

Arbejdsmarkedsbalancemodellen

LO kan konstatere, at den såkaldte "arbejdsmarkedsbalancemodell" med regeringens lovforslag gøres til det centrale omdrejningspunkt i forhold til at regulere adgangen til Danmark ud fra en forudsætning om at modellen skulle være et objektivt redskab om arbejdskraftsbehovet i Danmark. Det er LO's opfattelse, at denne model på ingen måde er objektiv, da den bl.a. bygger på et antal virksomheders subjektive udsagn om deres akutte mangel på arbejdskraft, og om de på sigt kommer i en mangelsituation. Disse udsagn aggregeres herefter op til den regionale arbejdsmarkedsbalance.

Endvidere er arbejdsmarkedsbalancen ikke præcis nok og tidssvarende i de stillingsbetegnelser, som figurerer på listen. Derudover kan der desværre konstateres en iøjnefaldende sammenhæng mellem en stigende brug af arbejdsmarkedsbalancemodellen og en faldende brug af arbejdsmarkedets parterrolle i forhold til rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft, hvilket er dybt bekymrende, da modellen er behæftet med så væsentlige svagheder, at den ikke kan betragtes som objektiv eller faktisk i forhold til manglen på arbejdskraft.

Løn og ansættelsesvilkår

Under de alm. bemærkninger til lovforslaget punkt 1.2 er det anført, at tilgangen af udenlandsk arbejdskraft skal "ske på vilkår, som i øvrigt er gældende for det danske arbejdsmarked. Løn- og ansættelsesvilkår skal således svare til de overenskomstmæssige vilkår eller på anden måde være sædvanlige for det danske arbejdsmarked".

Under punkt 1.3. fremgår det videre, at Udlændingetjenesten "ved behandlingen af sager om opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse" vil "lægge til grund, at løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige, når *arbejdsgiveren* er dækket af kollektiv overenskomst." (vores udhævning)

Det er vores opfattelse, at det må være afgørende, hvorvidt det *ansættelsesforhold*, der danner grundlag for ansøgningen om opholdstilladelse, er dækket af kollektiv overenskomst. En arbejdsgiver kan således være overenskomstdækket for så vidt angår et fagområde men ikke overenskomstdækket for andre, der ellers sædvanligvis dækkes af kollektiv overenskomst. Er arbejdsgiveren f.eks. dækket af en overenskomst med Forbundet Træ-Industri-Byg vil den dække f.eks. tømrerarbejde udført for virksomheden, men ikke murerarbejde.

Den pågældende ansøgers ansættelsesforhold kan således snildt være uden overenskomstdækning uanset, at arbejdsgiveren i øvrigt er overenskomstdækket. Arbejdsgiverens overenskomstdækning er således et overordentligt usikkert kriterium at anvende ved en forhåndsvurdering af, hvorvidt det kan lægges til grund, at løn- og ansættelsesforhold er sædvanlige.

Vi vil derfor **anbefale**, at man generelt anvender et kriterium, der tager udgangspunkt i hvorvidt det pågældende *ansættelsesforhold* er overenskomstdækket.

Derudover vil vi **anbefale**, at der ved beskrivelsen af, hvilke løn- og ansættelsesforhold, der skal være gældende, anvender en konsekvent terminologi.

Med henblik på at varetage opgaven med at sikre overholdelsen af løn- og ansættelsesvilkårene på arbejdsmarkedet er det centralt, at der er et overblik over, hvor mange udenlandske arbejdstagere der befinder sig i de forskellige regioner i Danmark. Denne sikringsopgave ligger som altovervejende hovedregel hos arbejdsmarkedets parter. Det foreliggende forslag ses ikke at indeholde tiltag, der støtter denne opgave, der erfaringsmæssigt (Østudvidelsen) er overordentlig vanskelig at varetage grundet de pågældendes i hvert fald indledningsvist meget begrænsede tilknytning til Danmark og det danske arbejdsmarkeds organisationer.

Vi vil derfor endelig **anbefale**, at der etableres en ordning, hvorefter myndighederne oplyser parterne om, hvor mange udlændinge der er udstedt arbejds- og opholdstilladelse til i den pågældende region, og hvor de er ansat. Det understreges, at dette også må gælde udlændinge til, hvem der er udstedt green card.

Positivlisten

Definitionen af det laveste uddannelsesniveau, der kan komme på tale under ordningen, bør beskrives mere præcist.

Beløbsordningen

Vi har noteret os, at man af hensyn til let administrerbar ordning har undtaget beløbet fra satsregulering, således at der kan anvendes et rundt beløb. Der ses ikke i aftalen at være belæg for, at man skulle have ønsket gradvist over årene at sænke barren for hvilket indtægtsniveau, der skal give ret til opholdstilladelse. Vi må således forvente, at beløbet inden for en kortere periode vil blive reguleret til 400.000 kr.

Vi finder det ikke tilfredsstillende, at arbejdsmarkedspensioner medregnes ved opgørelsen af beløbet. Under alle omstændigheder bør det præciseres, at lønmodtagerens eget bidrag til arbejdsmarkedspension ikke skal medregnes, da dette beløb ellers formentlig vil komme til at tælles dobbelt.

Koncernopholdstilladelse

Kravet til størrelsen af den danske del af en koncern synes meget lavt. Det er vores opfattelse, at man ikke opnår det tilsigtede formål, at der er tale om reelle koncernforhold og ikke omgåelse af udlændingelovens regler, med den i forslaget fastsatte meget lave grænse.

Det er endvidere vores opfattelse, at det ikke er en del af meningen med forslaget at skabe adgang for vikarbureauer, der er koncerner i forslaget forstand, til at skaffe sine vikarer opholdstilladelse. Dette ville skabe åbenbare omgængelsesmuligheder. Det bør derfor præciseres, at ordningen ikke kan anvendes af vikarbureauer for den del af deres ansatte, der udfører arbejde som vikarer for andre virksomheder end vikarbureauet selv.

Endelig forekommer det hensigtsmæssigt, at der sker inddragelse af arbejdstagersiden i beslutningsprocessen om anvendelse af ansatte på koncernopholdstilladelse for at skabe ro om og ejerskab til beslutninger herom, jf. DA/LO-aftalen om rekruttering af arbejdskraft af 13. februar 2008.

Green card

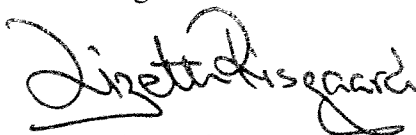
Formålet med green card er rekruttering af højtuddannet arbejdskraft, og det bør derfor som udgangspunkt ikke være muligt at komme ind i Danmark på green card, med mindre man har en lang videregående uddannelse fra et anerkendt universitet. Det gælder også, uanset om man måtte være ung og tale flydende dansk og/eller engelsk eller have jobberfaring.

Under punkt 1.2 i bemærkningerne fremgår, at det er ”vigtigt at fastholde, at der skal være balance og ordnede forhold på det danske arbejdsmarked. Tilgangen af udenlandsk arbejdskraft skal derfor ske på vilkår, som i øvrigt er gældende for det danske arbejdsmarked. Løn- og ansættelsesvilkår skal således svare til de overenskomstsmæssige vilkår eller på anden måde være sædvanlige for det danske arbejdsmarked” Disse betragtninger kan vi tilslutte os. Det kan derfor undre, at der ikke stilles nogen som helst krav til hvilke løn- og ansættelsesvilkår, der skal være gældende ved ansættelse af personer på green card.

Enslydende høringsvar er sendt til Integrationsministeriet.

LO's høringsvar er afgivet med forbehold for godkendelse i vore politiske fora.

Med venlig hilsen



Lizette Risgaard