



TALE

Samråd om social dumping m.v. i Beskæftigelsesudvalget den 16. september 2015 kl. 11.30-13.00, alm. del, samrådsspørgsmål P-S

Samrådsspørgsmål P, Q, R og S, stillet den 26. august 2015 efter ønske fra Jeppe Bruus (S).

Samrådsspørgsmål P:

Ministeren bedes uddybe sin holdning fra Berlingske den 10. november 2013: ”Klausuler: dyrt, dårligt og dumt”, jf. <http://www.b.dk/kommentarer/klausulerdyrt-daarligt-og-dumt>, hvoraf det fremgår: ”Begreber som »social dumping«, »kædeansvar« og »klausuler« er kommet ind i debatten, men der er efter Dansk Arbejdsgiverforenings opfattelse tale om en helt fordrejet debat, der kun tjener det formål at skabe kunstige mure imod en sund international konkurrence”. Ministeren bedes herunder forholde sig til, hvorvidt ministeren finder, at generel bekæmpelse af social dumping svækker eller styrker den danske konkurrenceevne?

Samrådsspørgsmål Q:

Ministeren bedes redegøre for, om det stadigvæk er ministerens opfattelse, at ”lokalpolitiske klausuler er både dyrt, dårligt og dumt”, jf. <http://www.b.dk/kommentarer/klausuler-dyrt-daarligt-og-dumt>. Ministeren bedes herunder tage stilling til, hvorvidt der findes positive effekter ved brugen af eksempelvis sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler?

Samrådsspørgsmål R:

Ministeren bedes redegøre for, hvilke dele af indsatsen mod social dumping, der ”kun tjener det formål at skabe kunstige mure imod en sund international konkurrence”, som ministeren er citeret for i Berlingske den 10. november 2013, jf. <http://www.b.dk/kommentarer/klausuler-dyrt-daarligt-og-dumt>.

Samrådsspørgsmål S:

Er ministeren stadigvæk af den opfattelse at ”problemerne med udenlandsk arbejdskraft er blæst helt ud af proportioner”, som ministeren er citeret for i Berlingske den 10. november 2013, jf. <http://www.b.dk/kommentarer/klausuler-dyrt-daarligt-og-dumt>? Ministeren bedes herunder redegøre for, hvilke problemer – om nogen – ministeren mener, der måtte være med brugen af udenlandsk arbejdskraft i Danmark?

Besvarelse:

Jeg vil starte med at takke for spørgsmålene, der alle fire udspringer fra et debatindlæg jeg skrev tilbage i 2013, hvor jeg har udtalt mig som led i mit tidligere job.

Jeg vil som indledning gerne understrege, at der er forskel på at arbejde for en lobbyorganisation og så være en del af en regering, som har sit eget grundlag og sin egen politik.

Udsagn vægtes forskelligt afhængig af om de kommer fra en lobbyorganisation eller minister. Og nu er jeg altså i en anden situation, hvor jeg arbejder med et regeringsgrundlag og har en anden udsigt, end jeg havde som DA-direktør.

Men når det drejer sig om det, der er baggrunden for de udsagn, jeg er kommet med tidligere, og som udvalget har spurgt til, så har jeg ingen problemer med at redegøre for, heller ikke i den nye stol, hvorfor jeg sagde, som jeg gjorde.

Udfordringen er nemlig stadig den samme, som den hele tiden har været: Det er afgørende, at vi finder veje til at gøre det danske arbejdsmarked markant sundere.

Svar på spørgsmål P og R: Social dumping m.v.

Temaet i spørgsmål P og R er det samme. I spørgsmål P er jeg blevet bedt om at uddybe min holdning i forhold til tidligere udtalelser om social dumping, herunder at svare på, om jeg finder, at generel bekæmpelse af social dumping svækker eller styrker den danske konkurrenceevne.

I forhold til spørgsmål R ønsker udvalget en redegørelse for, hvilke dele af indsatsen mod social dumping, der citat: ”kun tjener det formål at skabe kunstige mure imod en sund international konkurrence” citat slut.

Jeg vil gerne indlede med at fremhæve, at én af mine kerneopgaver som beskæftigelsesminister, er at værne om den

danske model – og en af regeringens absolut topprioriteter er at genoplive det brede samarbejde.

Den danske model går først og fremmest ud på en arbejdsdeling mellem Folketinget, myndigheder og arbejdsmarkedets parter:

- Folketinget fastlægger rammerne for myndighedernes arbejde,
- myndigheder kontrollerer, at lovgivningen overholdes, og
- arbejdsmarkedets parter regulerer og aftaler løn- og arbejdsvilkår i overenskomsterne og sikrer selv, at overenskomsterne bliver overholdt - uden indblanding fra myndighedernes side.

Den danske model er baseret på en langvarig tradition for at fastlægge løn- og arbejdsvilkår via kollektive aftaler. Og at overenskomsterne har afsmittende effekt i forhold til, hvad der er sædvanlige løn- og arbejdsvilkår på et område.

I modsætning til de fleste andre europæiske lande lovgiver vi ikke eller kun i begrænset omfang om forhold som løn, arbejdstid og opsigelse af ansættelsesforhold.

Én af styrkerne ved modellen er, at den har bred politisk opbakning.

Derfor er det også oplagt, at vi i fællesskab med arbejdsmarkedets parter diskuterer, hvordan vi sammen kan finde løsninger på de udfordringer, som vi står overfor på arbejdsmarkedet, og som bedst understøtter både myndighedernes og parternes rolle.

I mit perspektiv kan vi bibeholde et velfungerende arbejdsmarked ved hele tiden at fokusere på, hvordan vi indenfor rammerne af den danske model bedst kan styrke danske virksomheders konkurrenceevne, hvordan vi kan flytte flere

fra offentlig forsørgelse til job, og hvordan vi bedst skaber ordnede forhold på arbejdsmarkedet, herunder bekæmper social dumping.

I forhold til at sikre ordnede forhold, herunder at bekæmpe social dumping, har arbejdsgivere, lønmodtagere og regering en fælles interesse og opgave i at sikre, at udenlandske virksomheder og deres ansatte overholder danske regler og konkurrerer på lige vilkår med danske virksomheder og lønmodtagere.

Ordnede forhold på arbejdsmarkedet er for mig helt centralt, og jeg ser det som en bredere og derfor egentlig mere omfattende sag end bekæmpelse af social dumping. Ordnete forhold drejer sig nemlig også om at bekæmpe sort arbejde og illegalt arbejde.

Der skal ikke være tvivl om, at regeringen ønsker at sikre ordnede forhold på det danske arbejdsmarked. Det er ikke en ny dagsorden for en borgerlig regering, men ligger fint i forlængelse af tidligere aftaler i forlængelse af Øst-udvidelsen. Jeg tænker her på aftalen om etablering af RUT-registeret i 2007 og stramninger af RUT-registeret i 2009.

Desuden har Venstre stemt for stramninger af RUT-registeret i 2013 og indgået finanslovsaftale for 2014 med et løft til den styrkede myndighedsindsats og det bilaterale samarbejde.

RUT-registeret danner et centralt grundlag for indsatsen for ordnede forhold. Med de tal vi kender fra RUT-registeret, var der i 1. kvartal 2015 i alt 2200 aktive virksomheder i RUT og i alt 17.259 udstationerede personer.

Det er det antal virksomheder og udstationerede personer, som en stor del af indsatsen er fokuseret på, sammen med fokus på opgaven at få virksomheder registreret i RUT.

Når det handler om at sikre ordnede forhold, herunder bekæmpe social dumping, mener jeg, at det er relevant at fokusere på følgende indsatsområder:

- det styrkede myndighedssamarbejde mellem Arbejdstilsynet, SKAT, og politiet
- RUT-registeret, som et fortsat omdrejningspunkt for både myndighedernes og arbejdsmarkedets parter indsats
- flere bilaterale aftaler og intensiveret samarbejde med myndighederne i andre lande og endelig
- mere viden og transparens om det danske arbejdsmarked.

Vi har allerede gode erfaringer med RUT-registeret og den fælles myndighedsindsats.

RUT-registret har nemlig vist sig at være et særdeles effektivt redskab til at understøtte myndighedernes og arbejdsmarkedets parter i hver deres opgaver med at sikre ordnede forhold hos udenlandske virksomheder. Det er den type redskaber, som jeg mener, vi har mest gavn af.

Generelt lever udenlandske virksomheder, som er anmeldt i RUT i højere grad op til arbejdsmiljølovgivningen end udenlandske virksomheder, der ikke overholder RUT-anmeldepligten.

I gennemsnit får 55 pct. af de virksomheder, som ikke er i RUT, en alvorlig arbejdsmiljøreaktion. Til sammenligning får kun 2 pct. af virksomhederne i RUT en alvorlig arbejdsmiljøreaktion. Det viser, at der er noget at komme efter. i forhold til de virksomheder, der ikke er i RUT.

Men vi skal også være opmærksomme på virksomheder, som er dansk registrerede, og som anvender udenlandske ansatte eller har udenlandsk arbejdskraft indlejet. De skal også følge reglerne.

Der kan for disse virksomheder være ligheder med RUT-virksomhederne. De kan have samme udfordringer i forhold til manglende prioritering af arbejdsmiljøarbejdet, kommunikationsvanskeligheder og arbejde på et teknologisk lavere niveau, end der er sædvanligt for tilsvarende virksomheder på det danske arbejdsmarked.

Arbejdstilsynet støder typisk på denne type CVR-registrerede virksomheder med stor andel udenlandsk arbejdskraft på byggepladser, hvor Arbejdstilsynet gennemfører tilsyn med alle virksomheder, der arbejder på pladsen.

Men sådanne virksomheder findes også i rengørings- og servicebranchen. Arbejdstilsynets foreløbige erfaringer viser, at udsøgningen af denne type virksomheder er vanskelig.

I forbindelse med en lovændring i foråret har Arbejdstilsynet fået adgang til at samkøre en række oplysninger om fx statsborgerskab og visse oplysninger fra E-indkomstregistret med henblik på at kunne forbedre og målrette kontrollen med CVR-registrerede virksomheder med en stor andel af udenlandsk arbejdskraft.

Derfor vil jeg følge op på, hvordan vi får anvendt de muligheder, som den nye adgang giver.

Erfaringerne med myndighedsindsatsen viser blandt andet, at myndighederne er blevet bedre til at understøtte hinandens myndighedsudøvelse og identificere de virksomheder, hvor der er problemer. Den fælles indsats har givet mulighed for at gribe samtidigt ind over for forskellige overtrædelser, for

eksempel på byggepladser med forhold langt under sædvanlig dansk standard.

Myndighederne har kunnet drage stor nytte af den fælles erfaringsudveksling med hensyn til effektive brancherettede metoder. For eksempel har Arbejdstilsynet med inspiration fra SKAT iværksat aktioner uden for normal arbejdstid rettet mod rengøringsbranchen.

Som nævnt tillægger jeg det stor vægt, at vi får intensiveret samarbejdet med myndighederne i andre lande, herunder får indgået nogle flere bilaterale aftaler. De bilaterale aftaler forventer jeg primært vil bidrage til, at myndighederne får et bedre kendskab til de forskellige landes modeller på arbejdsmarkedet og et bedre samarbejde om udveksling af information og oplysninger.

Jeg ser det i det hele taget som en opgave at få skabt større transparens og gennemsigtighed omkring det danske arbejdsmarked, så udenlandske virksomheder og ansatte ved, hvad der gælder i Danmark.

Svar på spørgsmål Q: Lokalpolitiske klausuler

I spørgsmål Q er jeg blevet bedt om at redegøre for min tidligere udtalelse om lokalpolitiske klausuler, herunder at svare på, hvorvidt der findes positive effekter ved brugen af eksempelvis sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler.

Jeg forstår spørgsmålet sådan, at det blandt andet også vedrører brug af arbejdsklausuler. Danmark har gennem ratifikation af ILO Konvention nr. 94 om brug af arbejdsklausuler i offentlige kontrakter påtaget sig nogle forpligtelser til at bruge arbejdsklausuler, og de forpligtelser skal vi selvfølgelig leve op til.

Konventionen forpligtiger staten til at bruge arbejdsklausuler om sædvanlige løn- og arbejdsvilkår, når staten indgår kontrakter bl.a. indenfor bygge- og anlægsarbejde.

Arbejdsklausuler er dermed en måde at sikre, at arbejde sker på efter sædvanlige løn- og arbejdsvilkår. Staten skal stille krav om, at leverandører følger det niveau for løn- og arbejdsvilkår, der er fastlagt i overenskomsterne.

Kommuner og regioner er ikke forpligtet af konventionen.

Det betyder, at hvis kommuner og regioner anvender arbejdsklausuler, skal dette ske inden for EU-rettens rammer. Det vil blandt andet sige udstationeringsdirektivet.

I Danmark har vi i forbindelse med implementeringen af udstationeringsdirektivet i lovgivningen valgt ikke at indføre bestemmelser om løn, da vi traditionelt ikke lovgiver herom. Vi har hverken lovfastsat mindsteløn eller alment gældende overenskomster, som efter udstationeringsdirektivet er de primære måder, som medlemsstaterne kan regulere lønnen på.

Fastlæggelse af lønkrav i forhold til udstationeringsdirektivet sker på baggrund af den ”Laval-løsning”, som blev vedtaget i december 2008. Kommuner og regioner skal tage højde for dette i forhold til fastsættelse af arbejdsklausuler.

Der foreligger ikke klar praksis fra EU-retten med at fastlægge lønkrav i en arbejdsklausul, når der ikke er lovfastsat mindsteløn eller almengjorte overenskomster.

Det er derfor afgørende, at kommuner og regioner, hvis de ønsker at bruge arbejdsklausuler, er opmærksomme på de EU-retlige forhold, der gælder herom.

For øjeblikket verserer der en principiel sag ved EU-Domstolen om brug af arbejdsklausuler. Sagen hedder RegioPost. Når EU-Domstolen har afgjort den sag, hvilket formentlig vil ske om 3-5 måneder, kan det være, at der skabes større klarhed over mulighederne for at anvende arbejdsklausuler inden for EU-rettens rammer.

I forhold til spørgsmålet sociale klausuler så har statslige ordregivere siden 2013 været omfattet af et følg- eller forklarprincip vedrørende sociale klausuler om praktikpladser. Princippet indebærer, at de offentlige ordregivere i forbindelse med relevante udbud skal stille krav om, at der etableres praktikpladser, eller forklare, hvorfor de ikke stiller et sådan krav.

Kommunerne og regionerne gør også brug af princippet på baggrund økonomiaftalen for 2014.

Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen har i 2013 og 2014 fulgt op på anvendelsen af princippet blandt de statslige ordregivere. I den forbindelse er det opgjort, at der i 2013 blev brugt sociale klausuler om praktikpladser i 56 pct. af de relevante udbud, mens det i 2014 var 87 pct.

Antallet af udbud, hvor der bruges sociale klausuler er altså steget.

KL har oplyst, at der i 59 pct. af kommunernes relevante udbud i 2014 blev anvendt sociale klausuler. Danske Regioner har oplyst, at de arbejder på en lignende opgørelse.

Det er regeringens opfattelse af princippet generelt er vel-fungerende. Det sætter fokus på muligheden for at etablere praktikpladser i forbindelse med offentlige udbud uden at opbygge unødigt bureaukrati.

Svar på spørgsmål S: Udenlandsk arbejdskraft

Spørgsmål S går på, hvorvidt jeg stadig er af den opfattelse, at citat: ”problemerne med udenlandsk arbejdskraft er blæst helt ud af proportioner” citat slut, herunder ønsker udvalget svar på, hvilke problemer – om nogen – jeg mener, der måtte være med brugen af udenlandsk arbejdskraft i Danmark.

Udenlandsk arbejdskraft i Danmark kan både være arbejdstagere ansat i udenlandske virksomheder, som leverer ydelser i Danmark eller udenlandske arbejdstagere ansat i danske virksomheder. Jeg har i min besvarelse af spørgsmål P, Q og R forholdt mig til udenlandsk arbejdskraft, som arbejder hos udenlandske virksomheder, og jeg vil derfor i min besvarelse på spørgsmål S fokusere på udenlandsk arbejdskraft i Danmark mere generelt.

Det er ikke i sig selv et problem, at vi har udenlandsk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked. Tværtimod er det vigtigt, at danske arbejdsgivere kan rekruttere den nødvendige arbejdskraft, som er forudsætningen for at kunne drive virksomhed.

Regeringen ser imidlertid brugen af udenlandsk arbejdskraft i et bredere perspektiv og har fokus på, hvad der tjener det danske samfund bedst.

Vi har i en periode set en stigende efterspørgsel på arbejdskraft, som i nogen grad er blevet besat af udenlandsk arbejdskraft.

Det er et paradoks for vores samfund, at beskæftigelsen af udenlandsk arbejdskraft stiger, samtidig med at en stor gruppe danskere fastholdes på offentlig forsørgelse.

Det er en bindende opgave for regeringen, at vi bliver bedre til at få nedbragt antallet af danskere på overførselsindkomst.

Tyskere, polakker og andre udlændinge er velkomne her i landet. Men vi har samtidig en udfordring med danskere på offentlig forsørgelse, der skal løses.

Hvis vi skal fastholde Danmark i det gode spor, skal vi sikre, at vi har en arbejdsstyrke, der er både motiveret og har de kvalifikationer, der skal til for at bidrage til vækst og velstand.

Det er regeringens pejlemærke, og det vil gennemsyre alt, hvad regeringen sætter i værk på beskæftigelsesområdet – hvad enten det er den kommende dagpengereform, jobreform eller trepartsforhandlinger.

En langt større del af de voksne mennesker, der bor i Danmark, skal ud på arbejdsmarkedet. Det er forudsætningen for, at vi fortsat er i stand til at finansiere den kernevelfærd, vi ønsker, i de kommende år.

Tak for ordet.