

Den 19. feb. 2017 kl. 12.42 skrev Nils Bjørn Larsen <nbl@forenede.dk>:

Kære formand Bent Bøgsted og næstformand Bjarne Lausten og alle medlemmer af beskæftigelsesudvalget.

Jeg lyttede til radioavisen, fredag den 18.02.2017 da jeg kørte hjem fra min arbejdsplads, servicevirksomheden Forenede Service A/S. Her hørte jeg nogle af medlemmerne i beskæftigelsesudvalget udtale sig, at Integrationsgrunduddannelsen (IGU) skulle revideres, da den tilsyneladende ikke fungerede efter hensigten.

Jeg tillader mig at skrive til Jer, i kraft af min funktion i ovenstående virksomhed som Kvalitets- og Sikkerhedschef i samme. Vi beskæftiger cirka 3500 medarbejdere på landsplan – hvoraf mange er medarbejdere fra tredje verdenslande. Spørgsmålet fra journalisten var bl.a. "Hvorfor virker IGU ikke?" Det kan der jo være mange årsager til og da vi har løbende og konkrete erfaringer i rygsækken om ovenstående vil jeg pege på nogle af de årsager, der er væsentlige stopklodser for bedre integration og brug af IGU:

Trues med bøde og fængsel

Som virksomhed skal vi være yderst varsom med at ansætte medarbejdere fra ovenstående kategori. Under trussel om bødestraf (kr. 10.000,- pr. mdr. for ulovlig ansættelse) og fængsel i op til to år, ved gentagelser – skal vi holde øje med om en medarbejders arbejds- og opholdstilladelse er gyldig. I hele ansættelsesperioden og med den angivelse der står på denne tilladelse for udløb. Hvordan gør vi så det i praksis?

I Forenede Service har vi på eget initiativ indført, at vi i en jobrekrutteringssituation som det første gennemfører en finmasket identitetskontrol: Er der overensstemmelse mellem pas, arbejds- og opholdstilladelse? Er adresserne i overensstemmelse, underskrifter og lidt til. Såfremt vi ikke finder nogle uoverensstemmelser bliver der så derefter skrevet en kontrakt og kandidaten kan starte som ny i virksomheden.

Løbende besvær omkring arbejds- og opholdstilladelser

Efterfølgende skal vi så holde nøje øje med arbejds- og opholdstilladelsen udløb. Det gør vi internt, og 120 dage før arbejds- og opholdstilladelsen udløber, sender vi et brev til den pågældende medarbejder, hvor vi gør opmærksom på, at tre måneder før udløb, kan de ansøge om forlængelse. Vi skal så efterfølgende se den kvittering for ansøgningsstart. Sidst men ikke mindst, skal vi se den nye arbejds- og opholdstilladelse. Det er bare ikke nok. En arbejds- og opholdstilladelse kan pludseligt blive inddraget uden vores viden og hvad så? Derfor har vi fra Dansk Industris side fået følgende juridiske råd – der dog opleves som besværlig, administrativt tungt og som reelt er et "valg mellem pest eller kolera":

- Vi skal hver måned skrive ind til Styrelsen for International Rekruttering (i det følgende benævnt SIRI) eller Udlændingestyrelsen for at spørge ind til, om en medarbejder stadig oppebærer en gyldig arbejds- og opholdstilladelse. Dette gøres ved en fuldmagtsunderskrift fra de berørte medarbejdere.
- Vi skal hver måned ringe SIRI op for at spørge om en medarbejder stadig oppebærer sin arbejds- og opholdstilladelse. Der kan så svares ja eller nej. Vi skal huske at bede om, at der gøres et notat, vi tager et notat osv., osv.

Vi har, som også indledningsvist nævnt, rigtig mange ansatte fra lande uden for EU, derfor vil det være en meget tung administrativ byrde at skulle iværksætte en af disse procedurer, eller måske begge for en sikkerheds skyld. Derfor opleves sådanne procedurer som deciderede og unødvendige stopklodser for virksomhedernes integration af borgere fra tredje verdenslande. Hertil kommer, at såvel

Udlændingestyrelsen som SIRI - har en meget begrænset telefontid. Der kan ligeledes være optaget på deres telefonnumre, eller vi får ingen svar. Med det antal personer som vi alene løbende skal kontrollere, og for at vi ifølge loven handler i god tro, drejer det sig om en fuldtidsmedarbejder, der ringer op i de tidsrum der er til rådighed hos SIRI eller Udlændingestyrelsen hen over to uger, hver måned.

Så summa summarum. Vil man som ansvarlig virksomhed påtage sig denne administrative byrde? Vil man som ansvarlig virksomhed løbe den risiko under trussel om mulig bøde og fængsel?

Men hvad er så løsningen?

Med et enkelt elektronisk blip fra myndighedernes side. Ja det lyder næsten for godt til at være sandt, men det er det.

Enhver virksomhed i kongeriget Danmark, der har minimum en medarbejder ansat, er nemlig forbundet med Eskat. Den elektroniske mulighed foreligger ved at myndighederne enten via dette system, meddeler virksomheden, når en given arbejds- og opholdstilladelse inddrages, eller SIRI selv sender informationen af sted til os som virksomhed. Styrelsen har informationerne tilgængelige, men tankevækkende nok får vi intet at vide per automatik! Og medarbejderen fortæller typisk absolut intet selv til os. Det kunne være så nemt at integrere i samarbejdet mellem styrelserne og virksomhederne.

Hvor skal pengene komme fra?

Eksempelvis ved at benytte den bøderegn der er haglet ned over private som offentlige virksomheder for – ikke i ond tro - at overtræde udlændingeloven. Indtil videre over ti millioner kroner i et meget kort tidsrum (2015).

Hvad betyder det for virksomhederne ikke at få tildelt den relevante viden?

Udlændingestyrelsen og SIRI kører løbende bagud vendte kontroller ved samkøring af diverse registre. Styrelserne sender sagerne til Politiet, som vurderer, om "der er en sag". Vi skal så over for Politiet efterfølgende dokumentere, at vi har handlet/været i god tro, for ikke at blive idømt en bøde, hvis beløb kan blive af en anseelig størrelse. Det er i mange tilfælde svært, for vi er nød til at kunne dokumentere som beskrevet i afsnit tre.

For at citere årsrapporten om kriminalitet 2015 skrives der; "*Udlændingeloven (lov om udlændinges indrejse og ophold i Danmark, herunder arbejds- og opholdstilladelser samt udvisning eller afvisning) har frem til 2008 haft et stigende antal anmeldelser, jf. figur 1.105, men har herefter generelt været stigende og lå i 2015 på det højeste niveau i de ti år.*"

Vi er meget bevidste om vores virksomheds objektive arbejdsgiveransvar. Vi løber ikke fra noget og søger kontinuerligt af følge med i alle de mange love, bekendtgørelser osv., med de deraf følgende administrative procedurer. Arbejdet med integrationen af borgere fra tredje verdenslande har dog resulteret i bøder for mere end 10 millioner for private som offentlige virksomheder, hvoraf vi har modtaget vores del.

Den lille håndværker

I uge seks var der i TV2 et indslag om en lille håndværker der havde "ansat" en medarbejder fra et tredje land. Jeg tror ikke den lille håndværker er klar over "faren" ved dette arbejdsforhold. Hvis arbejds- og opholdstilladelsen inddrages får denne håndværksmester intet at vide – og han er nok heller ikke klar over den administrative byrde der er forbundet med et sådan arbejdsforhold. Om et par år, køres der så den bagudrettede stikprøvekontrol, og den lille håndværksmester som mener at han har gjort alle en tjeneste, bliver nu præsenteret for et bødeforlæg! Jeg kan jo gætte på hvad han siger til den tid, men.....han lød så glad under hele udsendelsen.

Det er nemmere med EU borgere

Emnet har været debatteret længe og indgående i vort lille rige, men alle vasker hænder og intet sker. Som virksomhed oplever vi en daglig frustration og en stor administrativ byrde, som er forbundet med emnet. Vi

har af flere omgange talt med vores hovedorganisation (Dansk Industri) om forholdene og besværlighederne, og vi er desværre ved at komme til den konklusion, at det fremadrettet vil være meget nemmere at ansætte medarbejdere fra et andet EU-land.

Hvorfor ikke lette denne byrde - skal der stadig snakkes?

Hele denne opstillede problematik kan anskues som en flueplet på en væg, men jeg håber inderligt at der handles, og der må meget gerne handles hurtigt i forhold til denne informationsdeling. Styrelserne har informationen – og vil smidigt elektronisk kunne overføre disse informationer til virksomhederne: "Arbejds- og opholdstilladelse inddraget for NN".

Det er i praksis blot en tabel, som skal oprettes i et givent elektronisk system og en efterfølgende knap der skal aktiveres "Send".

Med venlig hilsen
Nils Bjørn Larsen
Kvalitets- og miljøchef



[Se vores kortfilm om Facility Service](#)

Forenede Service A/S
Buddingevej 312-316
2860 Søborg

Tlf.: +45 39 69 50 50
Mobil: +45 40 76 12 49

Email: nbl@forenede.dk
Web: www.forenede.dk

CVR: 11394914



Besøg vores hjemmeside
www.forenede.dk