

Talepapir

Arrangement: Besvarelse af samrådsspørgsmål J
(alm. del) BEU
Hvornår: Onsdag den 7. april 2021 kl. 11.30



Udlændinge- og
Integrationsministeriet

DET TALTE ORD GÆLDER

Spørgsmålets ordlyd:

Med henvisning til artiklen »Underbetaling og overarbejde: Michelin-virk-somhed henter asiatiske kokke til Danmark på falske forudsætninger« i Fag-bladet 3F den 4. marts 2021 bedes ministeren besvare følgende spørgsmål:

1. Mener ministeren, at de initiativer, som blev iværksat på baggrund af sagen om de kinesiske kokke primo 2020 er tilstrækkelige i lyset af, at asiatiske kokke, der arbejder på restauranter under Kiin Aps har en månedsløn 24.000 kroner, inklusiv pension, tillæg og overarbejde, og som minimum arbejder 44-50 timer om ugen?

2. Hvilke initiativer vil ministeren iværksætte for at sikre, at de udenlandske kokke, der ansættes gennem erhvervsordningen Særlige Individuelle Kvalifi-kationer, har vilkår som er i overensstemmelse med danske løn- og arbejds-vilkår og ordningens intentioner, samt at Styrelsen for International Rekrut-tering og Integration (SIRI) fører den fornødne kontrol hermed?

[Indledning]

Tak for spørgsmålene.

Spørgsmålene henviser til en artikel om nogle konkrete tilfælde, hvor kokke arbejder i Danmark på baggrund af

24. marts 2021

Sags nr. 2021 - 4578
Akt-id 1551533

en opholdstilladelse efter ordningen for særlige individuelle kvalifikationer. Derfor skal jeg først og fremmest indlede med at sige, at jeg som minister ikke vil gå ind i de konkrete sager.

Men det generelle emne i artiklen er et fint udgangspunkt for at tale om udenlandske kokke og ordningen om opholdstilladelse på grund af særlige individuelle kvalifikationer.

Jeg vil her gerne understrege et budskab, som jeg er kommet med mange gange før. For det er vigtigt. Fusk og snyd med udenlandsk arbejdskraft er med til at underminere det danske arbejdsmarked. Og det udfordrer den balance, der skal være i forhold til, at virksomhederne skal kunne rekruttere den nødvendige udenlandske arbejdskraft, uden at det går ud over vilkårene på arbejdsmarkedet i Danmark.

Derfor ligger det mig meget på sinde, at rekruttering af udenlandsk arbejdskraft skal foregå på ordentlige vilkår, og at de fælles spilleregler bliver overholdt.

Det er uacceptabelt, hvis nogen ansætter illegal arbejdskraft eller på anden vis ikke overholder reglerne for udenlandsk arbejdskraft i Danmark. Så enkelt er det.

Derfor har vi også skærpet kontrollen på området bl.a. ved de lovforslag om styrket kontrol med udenlandsk arbejdskraft, der blev vedtaget af Folketinget i december sidste år. Og derfor skærpede vi sidste år bødeniveauet for virksomheder, der ansætter ulovlig arbejdskraft.

[Spørgsmål 1]

For omkring et år siden var nogle af os samlet her i Beskæftigelsesudvalget, hvor vi også talte om udenlandske kokke. Der havde været en del omtale af kokke på beløbsordningen. Om de overholdt vilkårene for deres arbejdstilladelser, og om de overhovedet udførte det arbejde, som de ifølge kontrakten var ansat til. Og ikke mindst om nogle af dem havde en ægtefælle med, der arbejdede stort set gratis i opvasken, så arbejdsgiveren fik ”to for ens pris”.

Det første spørgsmål i dag handler om de tiltag, vi iværksatte sidste år bl.a. på baggrund af de sager.

En del af de tiltag, der blev iværksat sidste år, blev udmøntet i de lovforslag om styrket kontrol af udenlandsk arbejdskraft, der blev vedtaget af Folketinget lige inden årsskiftet.

Med de tiltag har vi bl.a. indført en mulighed for at give afslag på en ansøgning om opholdstilladelse, hvis der er en formodning for, at de faktiske ansættelsesforhold ikke stemmer overens med det, der fremgår af ansøgningen, eller at formålet er at skaffe udlændingen en opholdstilladelse, som vedkommende ellers ikke ville kunne få.

Tidligere kunne der kun gives afslag på en ansøgning, hvis det efter en konkret og individuel vurdering fandtes, at der var bestemte grunde til at antage, at det ansættelsestilbud, der dannede grundlag for ansøgningen om opholdstilladelse, ikke var reelt – altså hvis det konkret kunne påvises, at der var tale om proforma.

Vi så dog desværre, at der på visse områder var en risiko for omgåelse af reglerne, hvor papirerne umiddelbart så ud til at være i orden, men hvor udlændingen alligevel ikke har arbejdet i overensstemmelse med ansøgningen.

Derfor har vi givet Styrelsen for International Rekruttering og Integration – også kaldet SIRI – bedre mulighed for at afvise en ansøgning i de tilfælde, hvor der er en formodning for, at tingene ikke er i orden.

For at undgå at f.eks. en medfølgende ægtefælle arbejder samme sted som en udenlandsk arbejdstager til ingen eller en meget lav løn, indførte vi også et krav om, at medfølgende familiemedlemmer skal have en særskilt arbejdstilladelse, hvis de skal arbejde for den samme virksomhed som den udenlandske arbejdstager – eller for en virksomhed med tæt sammenhæng til den virksomhed.

Det tiltag var – som jeg allerede har været inde på – bl.a. affødt af nogle af de sager, der dukkede op sidste år, hvor nogle arbejdsgivere ønskede at ansætte f.eks. en kok, der kunne have en ægtefælle med til ingen eller meget lav løn, så arbejdsgiveren fik ”to for ens pris”. Nu skal ægtefællens løn og ansættelsesvilkår også gennem SIRI’s kontrol.

Desuden indførte vi et krav om, at udenlandske arbejdstagere som altovervejende hovedregel skal have lønnen udbetalt til en dansk bankkonto, og at det kun er den reelt udbetalte løn – og ikke værdien af f.eks. kost og logi – der

kan tælles med i opgørelsen af, om der er tale om sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. Det gør det lettere at kontrollere, at den aftalte løn også er den løn, der reelt udbetales.

Derudover fik SIRI hjemmel til at pålægge virksomheder at føre en digital logbog over de ansatte i virksomheden, når den tekniske løsning er på plads.

Endelig fik SIRI hjemmel til at udføre selvstændige udgående kontroller for at efterse, om betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse bliver overholdt. Tidligere bistod SIRI alene politiet i indsatsen mod social dumping. Det fortsætter de med, men nu kan SIRI også selv tage ud på virksomheder, som der er udstedt opholds- og arbejdstilladelser til for at kontrollere, om betingelserne i tilladelserne overholdes. Det giver SIRI ekstra muligheder i kontrollen med f.eks. udenlandske kokke.

Der er dermed igangsat en række af initiativer, der styrker kontrollen både ved sagsbehandlingen af ansøgninger og ved den efterfølgende kontrol.

På samrådet for godt et år siden fortalte jeg også om, at SIRI var i gang med en intensiveret kontrol netop for kokkefaget. Og det blev besluttet, at SIRI i den forbindelse skulle gennemgå alle gyldige opholdstilladelser meddelt efter beløbsordningen til kinesiske ansatte i restaurationsbranchen og udtage 100 sager til særlig kontrol, bl.a. med interviews af ansøgerne.

Den særlige kontrolindsats, herunder de 100 interviewsager, handler om kokke med opholdstilladelse efter beløbsordningen, mens kokkene den i artikel, der er henvist til i samrådsspørgsmålet efter det oplyste har opholdstilladelse efter ordningen for særlige individuelle kvalifikationer. De to opholdsordninger er forskellige og der stilles forskellige krav til ansøgerne.

SIRI's særlige kontrolindsats berører derfor ikke direkte kokke, der arbejder i Danmark med opholdstilladelse på ordningen for særlige individuelle kvalifikationer. Men der er alligevel god grund til at drage erfaringer fra den særlige kontrolindsats.

SIRI's mulighed for at gennemføre de nødvendige interviews har, som meget andet det seneste år, været påvirket

af Covid-19-restriktioner, men arbejdet er godt i gang, og SIRI forventer at kunne afrapportere på kontrolindsatsen i løbet af foråret.

[Spørgsmål 2]

For at svare på det andet spørgsmål, så ser jeg det mindre som et spørgsmål om kontrollen med ordningen og mere som et spørgsmål om, hvorvidt vi i den hidtidige praksis har ramt rigtigt i forhold til, hvem der kan benytte sig af ordningen.

Jeg vil lige starte med at sige et par ord om ordningen for særlige individuelle kvalifikationer og om kravene til kokke, der søger om opholdstilladelse efter den ordning.

Opholdsordningen for udlændinge med særlige individuelle kvalifikationer giver mulighed for opholds- og arbejdstilladelse til personer med kvalifikationer, der er så tæt knyttet til udlændingen som person, at andre ikke umiddelbart ville kunne varetage det arbejde, som udlændingen er tilbudt.

I bestemmelsen er der særligt nævnt professionelle idrætsudøvere og udøvende og skabende kunstnere. Men ordningen kan også bruges af andre med særlige professioner og stillinger som f.eks. forfattere og dokumentarister, pan-dapassere og prisvindende tatovører – og altså også kokke med særlige individuelle kvalifikationer.

En opholds- og arbejdstilladelse som kok på den ordning er som udgangspunkt betinget af, at den pågældende kok har en uddannelse eller betydelig erhvervserfaring på et højt niveau inden for den køkkentype, personen skal arbejde i.

Derudover skal vedkommende være tilbudt ansættelse på en restaurant på et så højt niveau, at det kan sandsynliggøres, at der er behov for at ansætte en specialiseret kok med særlige individuelle kvalifikationer.

Og det er en betingelse, at løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter danske forhold.

Ved vurderingen af om den tilbudte løn er sædvanlig, anvender SIRI Dansk Arbejdsgiverforenings (DA's) lønstatistik på landsplan og den nedre kvartil som rettesnor.

Hvis SIRI er i tvivl om de tilbudte løn- og ansættelsesvilkår hører SIRI De Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR), om der er tale om sædvanlige vilkår. Og det har SIRI også gjort i nogle retningsgivende sager om ansættelser af kokke efter ordningen for særlige individuelle kvalifikationer.

Når en person har fået opholdstilladelse på ordningen, er de underlagt SIRI's almindelige kontrol med, at de opfylder betingelserne i deres opholds- og arbejdstilladelse.

Jeg har ikke grund til at tro, at kontrollen med kokke på ordningen og deres løn- og ansættelsesvilkår er mangelfuld fra SIRI's side.

Jeg er som udgangspunkt heller ikke uenig i, at der kan være kokke med så særlige individuelle kvalifikationer, at de skal kunne benytte en ordning som den her på linje med andre personer med særlige individuelle kvalifikationer inden for professioner som f.eks. professionelle idrætsudøvere eller udøvende kunstnere.

Men når mange kokke anvender ordningen, og der opstår spørgsmål om administrationen af ordningen, bliver vi

nødt til at spørge os selv, om vi har fået lagt snittet rigtigt i forhold til vurderingen af kokkenes særlige individuelle kvalifikationer – som jo er grundlaget for ordningen.

Jeg mener, at kokke med den hidtidige praksis har for bred adgang til at benytte ordningen. Derfor har jeg bedt mine embedsmænd om at understrege over for SIRI, hvad der for kokkenes vedkommende kan udgøre ”særlige individuelle kvalifikationer”. Det gør vi selvfølgelig i overensstemmelse med hensigten med ordningen.

Vi har således netop bedt SIRI om i højere grad at sikre, at kokkene har de fornødne særlige individuelle kvalifikationer, som ordningen lægger op til, ved eksempelvis at lægge vægt, om kokkene på ordningen har *dokumenteret international anerkendelse* af deres kvalifikationer. Det kan f.eks. være, hvis den pågældende har vundet internationale kokkekonkurrencer eller tidligere har arbejdet på internationalt anerkendte restauranter på højeste niveau.

Som jeg indledte med at sige, er det vigtigt for Danmark, at danske virksomheder har mulighed for at rekruttere den nødvendige udenlandske arbejdskraft – så længe det foregår på ordentlige vilkår.

For mig betyder det som udgangspunkt også, at de danske restauranter – som ofte sætter Danmark på det gastronomiske verdenskort – skal kunne ansætte de kokke med de helt særlige individuelle kvalifikationer, de har brug for. Men barren skal sættes det rigtige sted.

[Afslutning]

Det er afgørende, at vi ikke importerer udenlandsk arbejdskraft, der underminerer det danske arbejdsmarked.

Derfor har vi nu bedt SIRI om at skærpe praksis i administrationen af ordningen for særlige individuelle kvalifikationer.

Derfor drager vi læring af den særlige kontrolindsats med udenlandske kokke, som SIRI er lige ved at afslutte.

Og derfor er det så afgørende, at vi fortsætter med kontrollen af alle vores ordninger for udenlandsk arbejdskraft – både ved sagsbehandlingen af tilladelser, og ved den efterfølgende kontrol. Og at vi gør brug af de nye redskaber, vi har indført.

Tak for ordet.