



TALE

Samråd Z om udstationerede tredjelandsborgere d. 9.6

31. maj 2021

J.nr. 2021 - 3844

CAL

Mette Buur

DET TALTE ORD GÆLDER

Samrådsspørgsmål Z stillet af Karsten Hønge (SF)

Med henvisning til afsløringen på TV2 den 9. maj 2021 om underbetalte ukrainske håndværkere samt artiklen på www.tv2.dk af samme dato: »TV 2 afslører: Håndværkere på Amager arbejder til 30 kroner i timen« bedes ministeren besvare følgende spørgsmål:

1. Hvilke initiativer vil ministeren iværksætte i henholdsvis Danmark og EU-regi for at sikre, at arbejde i Danmark altid foregår på danske løn og arbejdsvilkår?
2. Hvilke muligheder ser ministeren, såfremt der ikke i nær fremtid opnår enighed i EU om arbejdskraft fra tredjelande, med henblik på at finde en løsning i forhold til for eksempel Polens og Litauens eksorbitante udstedelse af arbejdstilladelser?
3. Hvilken rolle ser ministeren, at den fælles myndighedsindsats mod social dumping spiller og fremadrettet kan spille i forhold til problemet?

[Indledning]

Tak for ordet.

Og tak for spørgsmålene.

Samrådet i dag er en konsekvens af, som Hr. Karsten Hønge selv siger, endnu en rigtig kedelig sag om underbetaling af udenlandsk arbejdskraft. Forlydender om en timeløn på 30 kr. i timen på en byggeplads – det er altså efter min opfattelse usmageligt og helt uacceptabelt, at det finder sted i Danmark.

Og for regeringen er det helt afgørende, at arbejde i Danmark – også det arbejde, der bygger på mulighederne i EU's indre marked – foregår på vilkår, der hverken undergraver nationale løn- og arbejdsvilkår eller svækker de nationale velfærdsmodeller.

Med andre ord: Den frie bevægelighed skal altså også være fair bevægelighed.

Det er noget, vi arbejder for generelt – på EU-plan og i Danmark. Men i den forbindelse er der også nogle specifikke problemstillinger vedrørende tredjelandsborgere, og det kommer jeg nærmere ind på i min besvarelse.

Spørgsmål 1

Underspørgsmål 1 til samrådet her i dag går på, hvilke initiativer jeg vil iværksætte i henholdsvis Danmark og EU-regi for at sikre, at arbejde i Danmark altid foregår på danske løn og arbejdsvilkår.

Hertil vil jeg indledningsvis fremhæve, at udstationerede tredjelandsborgere allerede er omfattet af de samme regler om løn- og arbejdsvilkår, som udstationerede EU-borgere er.

Retten til at udstationere ansatte fra én EU-medlemsstat til en anden følger af traktatens bestemmelser om fri udveksling af tjenesteydelser. Det

gælder uanset om den ansatte er EU-borger eller tredjelandsborger.

Det betyder, at udstationerede tredjelandsborgere er omfattet af udstationeringsdirektivet, og udstationeringsdirektivet hviler på princippet om samme løn for samme arbejde på samme sted.

I Danmark har vi jo imidlertid ikke lovbestemt mindsteløn eller almengjorte overenskomster, og dermed har myndighederne ikke kompetence, når det drejer sig om løn. Her er det op til parterne at aftale lønningerne, og i forhold til udstationerede arbejdstagere er det op til fagbevægelsen at forsøge at indgå overenskomst med den udenlandske virksomhed.

Så de overordnede rammer for at kræve lige vilkår er på plads. Udfordringen er så, at det kan være vanskeligt at håndhæve på tværs af grænserne, og det giver let spil for fusk-firmaer. Og vi må nok sige, at situationen formentlig er den, at i brancher, hvor der i forvejen er brodne kar, kan udstationering af tredjelandsborgere forstærke vores udfordringer.

–Det kan på ingen måde afvises, at der kan være situationer, hvor borgere fra tredjelande vil acceptere et lavere niveau eller ringere vilkår end EU-borgere. Tredjelandsborgere vil formentlig ofte være i en position, hvor de er mere afhængige af

arbejdsgiveren end EU-borgere, fx fordi de risikerer at miste deres arbejdstilladelse, hvis de mister deres tilknytning til arbejdsgiveren.

Så der er bestemt grund til, at vi også på EU-plan tager en debat om, hvordan vi kan dæmme op for problemet. Jeg har i den forbindelse, som Hr. Karsten Hønge selv nævner, skrevet til direktøren for den europæiske arbejdsmarkedsmyndighed, ELA, hvor jeg opfordrer ELA til at analysere problemet og komme med mulige løsninger.

Og jeg har tænkt mig at følge op på den opfordring og foreslå, at ELA mere specifikt ser på retningslinjer for krav til tredjelandsborgerens tilknytning til det land, vedkommende udstationeres fra - lidt i stil med det, som Hr. Karsten Hønge også selv siger i sin indledning. EU-Domstolen har allerede fastslået, at for at falde ind under udstationeringsreglerne, skal arbejdstageren have sin hovedaktivitet i det land, vedkommende udstationeres fra. Og det er for at undgå, at folk blot får arbejdstilladelse for at blive udstationeret. Og det er jo - på papiret - meget fint. Men på papiret.

Problemet er, at det i praksis er særdeles vanskeligt at sikre, at dette krav overholdes.

I den forbindelse vil vi også drøfte eventuel god praksis i lande med hensyn til kontrol.

Et af de elementer vedrørende kontrol, vi selv overvejer, er kontrol af, at udstationerede tredje-landsborgere er omfattet af de sociale sikringsregler i hjemlandet. Jeg har derfor bedt mine embedsfolk om at indlede en dialog med Kommissionen og andre lande om, hvordan vi kan have et samarbejde, selvom vi pga. retsforbeholdet ikke er omfattet af reglerne om koordination af social sikring for 3. landsborgere.

Det er også rettidig omhu i forhold til mere generelle overvejelser på EU-plan, som jeg nu kommer ind på.

Jeg er enig med spørgeren i, at nye initiativer på europæisk plan kan bidrage til kampen mod fup og svindel og dermed styrke bestræbelserne på, at arbejde i Danmark altid foregår på danske løn- og arbejdsvilkår.

Vi har længe ønsket et europæisk ID-kort, der vil udgøre et nyttigt kontrolredskab i kampen for at sikre ordentlige vilkår ude på arbejdspladserne.

Det er som bekendt Kommissionen, der har muligheden for at foreslå nye initiativer i EU. Derfor er det også positivt, at Kommissionen har bebudet, at de arbejder videre med deres tidligere overvejelser om et "socialt sikringsnummer" - nu under betegnelsen "socialt sikringspas".

Regeringen har udarbejdet et såkaldt non-paper til Kommissionen, hvor vi har uddybet vores synspunkter om et ID-kort og socialt sikringsnummer.

Regeringen er også interesseret i at se nærmere på muligheden for en europæisk sortliste over ”brodne kar” – det kan fx være virksomheder, der er dømt for underbetaling eller grov tilsidesættelse af arbejdsmiljølovgivningen, men altså også for udlændingelovgivningen. Det skal være med til at forhindre gentagne tilfælde af snyd og misbrug.

Derudover skal vi også – som allerede nævnt – bruge ELA til aktivt at søge fælles løsninger, så EU-reglerne bliver overholdt af alle. Det kan fx ske gennem et styrket myndighedssamarbejde på tværs af grænserne.

I den forbindelse er drøftelserne i ELA også en mulighed for at drøfte sagen med lande som Polen og Litauen, og hermed kommer jeg over til besvarelsen af det andet underspørgsmål:

Spørgsmål 2

Og her vil jeg gerne indledningsvis slå fast, at regeringen ikke kommer til at problematisere antallet af arbejdstilladelser i sig selv, som de pågældende lande udsteder. Vi lægger selv vægt på, at det er national kompetence både at give og afslå - ikke mindst - arbejdstilladelse, og vi har endda et

retsforbehold, så vi er helt sikre på, at det forbliver sådan.

For det andet er millioner af borgere fra de pågældende landes arbejdsstyrke udrejst for at bosætte sig i andre EU-lande.

For det tredje er det ikke som sådan antallet, der er problemet i Danmark, men den omstændighed, at vi ser nogle mere alvorlige tilfælde af udnyttelse.

Jeg mener, at alle lande har en fælles interesse i to ting:

For det første, at skruppelløse firmaer ikke bruger nogle lande som transitland for arbejdstilladelser med henblik på at omgå udlændingelovgivningen.

For det andet, at tredjelandsborgere ikke misbruges til at trykke løn og arbejdsvilkår ned på et niveau, der er så ringe, at de ikke engang lever op til reglerne i tjenesteydernes hjemland.

Et helt forfærdeligt eksempel, hvor begge forhold synes at være gældende, er Padborg-sagen. Der er godt nok ikke faldet dom i sagen endnu, men man kan godt stille spørgsmålstegn ved, om det nogensinde var meningen, at chaufførerne fra Fillippinerne og Sri Lanka skulle være i Polen, hvor de fik arbejdstilladelse. Derudover - hvis det er rigtigt - til en løn på 15 kr. i timen.

Det vil jeg foreslå over for ELA bliver et tema, og jeg har bedt mine embedsmænd om, at det også tages op i regi af vores bilaterale samarbejde med bl.a. Polen og Litauen. Og den dialog kan bidrage til at styrke kontrollen, og hermed tager jeg fat på det sidste underspørgsmål:

Spørgsmål 3

I Danmark har myndighederne som udgangspunkt ikke mulighed for at reagere på, hvad der udbetales af løn til medarbejdere på private arbejdspladser.

Det er som tidligere nævnt arbejdsmarkedets parter, der har den fulde adgang til at regulere løn. I varetagelsen af denne opgave kan parterne bruge oplysninger fra RUT-registret, når der skal indgås og håndhæves overenskomster med udenlandske tjenesteydere.

Arbejdsmarkedets parter har desuden en særlig udvidet adgang til oplysninger i RUT-registret, når der er indledt en fagretlig sag.

Alligevel er den fælles myndighedsindsats et vigtigt redskab i værktøjskassen til at sikre, at arbejde i Danmark foregår efter danske regler.

Myndighedsindsatsen indebærer, at Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og politiet hvert år gennemfører landsdækkende og regionale fællesaktioner på steder med mistanke om social dumping og brug af illegal arbejdskraft i relevante brancher.

På fællesaktionerne kontrollerer myndighederne virksomhedernes arbejdsmiljø og skatteforhold, og om de udenlandske medarbejdere har arbejds- eller opholdstilladelse.

Desuden er Arbejdstilsynets opsøgende kørsel i forhold til udenlandske tjenesteydere med til at understøtte, at udenlandske tjenesteydere registrerer sig – og dermed er det muligt for fagbevægelsen at tage kontakt om indgåelse af overenskomst.

Samtidig holder myndighederne tæt kontakt og underretter hinanden, hvis der på et kontrolbesøg er mistanke om lovbrud på en af de andre myndigheds områder.

Myndighedsindsatsen har betydet, at kontrollen med udenlandske virksomheder er øget betydeligt over årene.

Derfor er jeg også glad for, at vi med finansloven for 2020 sikrede, at bevillingen til både den generelle indsats mod social dumping og til den fælles myndighedsindsats blev løftet til det højeste niveau nogensinde i perioden 2020-2022.

Det skal også nævnes, at myndighederne er opmærksomme på at indberette mistænkelige forhold til andre relevante myndigheder. Hvis Arbejdstilsynet fx får mistanke om menneskehandel til tvangsarbejde, vil de indberette det til politiet eller Center Mod Menneskehandel.

Den fælles myndighedsindsats er altså en afgørende del af indsatsen mod social dumping. Men den er ikke en enkeltstående løsning på social dumping og løndumping på danske arbejdspladser.

Afslutning

Jeg vil gerne runde mine indledende bemærkninger af med at gentage, at jeg fuldt ud deler spørgere-ns forargelse over de eksempler på underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, som desværre dukker op med jævne mellemrum.

Svaret er – efter min mening – den danske model med en vedvarende og insisterende indsats fra arbejdsmarkedets parter; det er opbakning til den indsats fra regering og Folketinget, så langt som vores kompetence nu rækker; og sidst men ikke mindst dialog og initiativer både i EU og bilateralt i forhold til de udfordringer, som vi ikke kan løse nationalt.

Tak for ordet.