



Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration
Holbergsgade 6
1057 København K

Weidekampsgade 8
Postboks 470
0900 København C
Tlf: 33 30 43 43
Fax: 33 30 40 99
www.hk.dk

17. marts 2008

HK/Danmarks' høringssvar for "Udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (rekruttering af udenlandsk arbejdskraft)" /jr.nr. 2007/4009-71

Først og fremmest skal vi tilkendegive vores utilfredshed med en høringsfrist på kun to hverdag for et lovforslag med så stor betydning for det danske arbejdsmarked og samfund, som tilfældet er.

Mere udenlandsk arbejdskraft til landet end nogensinde med nuværende regler

Dermed vil gerne udtrykke vores forundring over, at der skulle være behov for en ændring af de nuværende udlændingeregler i en situation, hvor udlændingesservices egne statistikker viser, at der kommer mere udenlandsk arbejdskraft til landet end nogensinde. Dette gælder særligt den såkaldte specialist/jobkort-kategori, som dette lovforslags liberaliseringer netop tilsigter, og hvor godkendelsesprocenten (antal ansøgere som får arbejdstilladelse i forhold til hvor mange der søger) fra myndighedsside er oplyst som værende 99 procent. Dette høje procenttal vidner ikke om, at det skulle være særskilt besværligt for denne kategori af udenlandsk arbejdskraft at komme til landet.

Udenlandsk arbejdskraft er velkommen til Danmark men på lige vilkår

HK har ikke indvendinger imod, at der kommer udenlandsk arbejdskraft til Danmark. HK mener imidlertid at det skal sikres, at de løn- og ansættelsesvilkår de pågældende ansøgere får, er på samme niveau som de vilkår herhørende arbejdstagere har. Dette er dog ikke tilfældet i den nuværende

HK/Danmarks' kommentarer til lovforslaget

Herunder følger først kommentarer til selve forslaget, derefter til forslagets almindelige bemærkninger og endelig til forslagets enkelte bestemmelser.

Kommentarer til selve lovforslaget

Generelt mener vi, at de anførte ændringer til lovgivningen er for lidt detaljeret i forhold til de vidtgående ændringer, som den politiske aftale ("Jobplanen") medfører. Denne metode betyder, at den ansvarlige myndighed vil have nemmere ved at ændre praksis. For offentligheden vil det endvidere ud fra lovtæksten alene, være sværere at orientere sig om den gældende retstilstand på området.

Punkt 3 (side 1):

Green card-ordning: Vi mener, at der er tale om en ubegrundet lempelse af den nuværende Green card-ordning. I og med at der almindeligvis tales om et behov for højt kvalificeret/højtuddannet arbejdskraft, er uddannelsesniveaut – som nedadtil er sat ved mellemlang uddannelse og bachelor – for lavt. I dansk sammenhæng er et videregående uddannelsesniveau ved kandidat eller Ph.D-niveau. I en række tilfælde vil udenlandske ansøgere typisk have titel af bachelorer, men deres uddannelser vil indholdsmæssigt svare til uddannelser på lavere niveau.

Positivlisten: Vi mener ikke, at den såkaldte arbejdsmarkedsbalancemodel som er basis for at udvide positivlisten med nye områder, udgør en tilstrækkelig fagligt funderet metode til at udpege manglområder. Man kan ikke hævde at arbejdsmarkedsbalancemodellen fremviser et retvisende billede af det danske arbejdsmarkeds behov eller det lader sig gøre at planlægge efter denne model. Det betyder, at eventuelle udvidelser af positivlisten – som hidtil – mest af alt vil ske på et politiseret grundlag.

Beløbsordningen: Ordningen er etableret som en særlig hurtig sagsbehandling for grupper, som der ikke er mangel på. En nedsættelse af minimumsløngrænsen til 375.000 kroner om året er derfor fuldstændig vilkårlig. Gennemsnitslønnen for de pågældende jobtyper kan meget vel ligge på et højere niveau end det fastsatte, og løngrænsen på 375.000 kroner kan derved meget vel føre til at de pågældende aflønnes under det sædvanlige niveau, og derved føre til løndumping. Der i øvrigt ikke fremlagt noget empirisk baseret, objektivi (tal-)grundlag der viser, at 375.000 kroner er et relevant og rimeligt niveau.

Koncernopholdsstilladelse: Koncerner har ligesom alle andre danske virksomheder allerede nu adgang til at ansøge om opholds- og arbejdstilladelse til deres medarbejdere. Hvorfor koncerner skal tildeles en særlig adgangsvej uden, at der i selve lovtæksten er anført hvilke andre kriterier som gældende for denne nye adgangsvej, er ikke forståeligt. Navnlig lader det til, at de i jobplanens aftalte formuleringer om at "...ordningen ikke kan anvendes konkurrenceforvridende til at ansætte udenlandsk arbejdskraft på udenlandske vilkår", er skrevet ud. Som det vil blive omtalt senere, fremgår disse formuleringer heller ikke af forslagets almindelige bemærkninger, ligesom en række andre kriterier ikke er klart defineret.

Punkt 7 (side 2-3):

For at myndighederne (AMS) og andre interessenter overhovedet skal have en mulighed for at overvåge om udlændinge, som arbejder i Danmark, har samme løn- og ansættelsesvilkår som herboende arbejdstagere, er andre oplysninger end de opremsede nødvendige. Således er oplysninger om løn og arbejdstid helt essentielle samt også oplysninger om uddannelse. I givet fald vil videregivelse af oplysninger om den pågældende arbejdskraft ikke give megen mening. Disse oplysninger

er i henhold til Persondataloven ikke-følsomme oplysninger, hvorved der ikke juridiske hindringer for at oplysninger af denne type også videregives.

Kommentarer til forslaget almindelige bemærkninger

Punkt 1.3 (side 8-9):

Det forekommer ensidigt og ubalanceret, udelukkende at inddrage brugernes behov i den forslåede Task-force. Der vil – som det er beskrevet nu – kun være tale om virksomheder, hvis interesser, når det gælder regler ikke nødvendigvis, er i overensstemmelse med hvad der er i de udenlandske arbejdstageres eller lønmodtagerorganisationers interesser. En Task Force må derfor, også med henblik på forvaltningsretlige principper om upartiskhed, inddrage alle relevante interessenter, det være sig faglige organisationer udover de anførte virksomheder og disses repræsentanter i et sådant arbejde med identificere barrierer for den udenlandske arbejdskraft.

Punkt 3.1 (side 13, øverst):

Eksemplet med sygeplejersker som en undtagelse fra grupper på jobkort-ordningen er korrekt, men udgør slet ikke den gruppe der beskriver ordningen bedst i forhold til hvordan den fungerer i dag. Hovedparten af de som får adgang til landet via jobkort-ordningen er IT-folk, hvor den altoversvejende del netop har korte- eller mellemuddannelser.

Punkt 4.1 (side 14, midt):

Vi mener, at det er uholdbart at udenlandske lønindkomster, herunder fra andre lande som reelt er umulige at kontrollere for myndighedernes side, skal indgå i beløbet på 450.000/375.000 kroner. Herudover vil nuværende skattefri diæter til udenlandsk arbejdskraft, også kunne indgå, og dermed være med til at undergrave danske lønniveauer. Hvilke kriterier der ligger til grund for afgørelse om hvorvidt der er tale om proportionalitet, nævnes ikke. Sådanne betragtninger bør imidlertid fremlægges for, at det kan bedømmes om det er tale om en rimelig aflønning.

Punkt 4.2 (side 14-16):

Den oprindelige baggrund for at sætte beløbsgrænsen til 450.000 kroner var vel ret beset, at der ikke var tale om mangel på denne arbejdskraft, og hvis arbejdsgivere virkelig havde behov den pågældende arbejdskraft, ville de være villige til at betale en (relativ) høj løn. Hvis ordningen endvidere har til hensigt, at tiltrække yderligere udenlandsk arbejdskraft virker det som et besynderligt tiltag at sænke lønnen. En lavere løn vil jo være mindre attraktiv, med mindre der mest af alt er taget hensyn til de hjemlige arbejdsgivers betalingsvilje.

At ministeriet bemyndiges til at fastsætte beløbsgrænsen – uden nærmere retningslinier – er uholdbart for både de organisationer hvis arbejdsopgave er at fastsætte lønninger på det danske arbejdsmarked, og de embedsmænd der har fået en opgave på ufuldstændige præmisser. Der bør derfor peges på brug af objektiv lønstatistik som uomgængeligt værktøj for de ansvarlige myndigheder, fx fra Danmarks Statistik, til regulering af løngrænsen.

Punkt 5.2 (side 16-19):

Her skal henvises til bemærkningerne til selve lovteksten.

Punkt 6.1 (side 20, midt):

Vi skal med tilfredshed tilslutte os den udlægning af montør-reglen, som ministeriet hermed lægger for dagen, hvor det slås fast, at: "...det kun montører, der i en kortere periode må udføre montør-

arbejde under opholdet i Danmark *på produkter leveret af den virksomhed, hvor den pågældende er ansat i hjemlandet*". Samt også en tilslutning til det forhold at det er denne tolkning af reglens rækkevidde, som giver anledning til et forslag om en lovændring, der giver koncerner en ny adgang til arbejdstilladelser, som de ikke lovligt har haft udover det beskrevne.

Punkt 6.2.1 (side 20-22):

Som nævnt under kommentarer til selve lovteksten er de i jobplanens aftalte formuleringer om forudsætningerne for løn- og ansættelsesvilkår for de såkaldte koncernarbejdstilladelser gledet ud og så af kommentarerne til lovforslaget.

Dette er særdeles problematisk, idet at der samtidig i bemærkningerne (side 21, midt) står, at: "Der må ikke være tale om et egentligt skift af ansættelsesforhold, og udlændingen skal fortsat have tilknytning til den udenlandske del af virksomheden".

En dækning af en overenskomst og beskyttelse af hergældende lovgivning herunder håndhævelse af de goder og rettigheder der følger med, kan imidlertid ikke finde sted, med mindre at der stilles klare og utvetydige krav til at der er en herværende ansvarlig instans, der sikre den politiske aftales ("Jobplanens") ordlyd om, at "...ordningen ikke kan anvendes konkurrenceforvridende til at ansætte udenlandsk arbejdskraft på udenlandske vilkår". Ligeledes kan man ikke på en samme tid stadig være ansat hvor man er, og så samtidig aflønnes efter danske vilkår? En opfyldelse af aftalen må derfor indebære, at bemærkningerne revideres på dette punkt, således at praksis lever op til intentionerne.

Der savnes endvidere kriterier for hvordan såkaldte "innovative, projektmæssige og uddannelsesmæssige opgaver" skal defineres. Samtidig må man sige, at der er tale om opgavetyper, som er særdeles vidtgående. I moderne koncerner er der næppe mange opgaver, der ikke kan siges at høre under de anførte begreber. Hvordan man fra myndighedsside vil afgøre, om der er tale om sådanne opgaver i forhold til andre opgaver bør angives, sådan at praksis følger lovgivers ønsker.

Punkt 6.2.2 (side 22-23):

Forhåndgodkendelsesordningen som foreslås i bemærkningerne til lovforslaget, har sit forbillede i en tilsvarende ordning, som blev til i forbindelse med den såkaldte Østaf-tale. Den politiske aftale ("Jobplanen") ses dog ikke at indeholde en så vidtgående ændring af de eksisterende regler og kontrolmuligheder.

I praksis har Østaf-talens forhåndgodkendelsesordning lidt af flere skævheder, når det gælder dens administration. For det første har virksomhederne selv kunne angive, om de var dækket af en overenskomst eller ikke, og for hvilke medarbejdergrupper der burde være dækket. Der har ikke skullet foreligge dokumentation udover en erklæring om dette forhold. For det andet har overenskomst med en medarbejdergruppe, fx timelønnede, kunne give adgang til at få forhåndgodkendelse for helt andre grupper, der almindeligvis er overenskomstdækkede på andre virksomheder og sektorer.

Samlet har Østaf-talens forhåndgodkendelsesordning været alt for løs og ikke givet den nødvendige sikring af, at der ikke skete konkurrenceforvridning overfor herboende arbejdskraft. Den på side 22, 3. formulerede betingelse vil i den forbindelse ikke være tilstrækkelig til, hvis man vil undgå at ende i samme utilfredsstillende situation som med Østaf-talen.

Punkt 11.2 (Side 38, midt)

Det kan undre, at man ikke med denne lov benytter lejligheden til at få hjemmel til af udveksle relevante oplysninger med andre myndigheder, fx SKAT, Erhvervs- og selskabsstyrelsen, kommunerne m.fl., således at der kan ske en styrket kontrol af de mange nye forhold, som denne lov indeholder. Her tænkes fx på efterkontrol af om de pågældende udlændinges arbejdsgivere også betaler den rette skat af deres ansattes løn, en løn på netop det niveau som er forudsætningen for tildeling af en arbejdstilladelse.

Kommentarer til forslagets enkelte bestemmelser

§ 9 a, stk. 2, nr. 2 (side 43, nederst), § 9 a, stk. 2, nr. 3 (side 44, nederst) og § 9 a, stk. 2, nr. 4 (side 46, øverst):

Som myndighed kan man ikke slutte – blot fordi at der er tale om, at en arbejdsgiver er omfattet af en kollektiv overenskomst, enten gennem medlemskab af en arbejdsgiverorganisation eller ved en tiltrædelse – at der er tale om sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår på en virksomhed. En sådan udlægning strider mod al arbejdsretlig ekspertise, og må siges at være en politisk fortolkning af forholdene på arbejdsmarkedet, som vil være i arbejdsgivernes favør. Der vil netop være virksomheder, der er medlem af en arbejdsgiverorganisation, men af forskellige grunde ikke har fx en HK-overenskomst. Ligesom det ikke – overenskomst eller ej – kan forudsættes at overenskomstvilkårene bliver fulgt med mindre at der findes en tillidsrepræsentant på virksomheden, hvad der langt fra gør alle steder. Dertil kommer, at der oveni overenskomstbestemte vilkår kan være individuelt aftalte vilkår der strider mod fx funktionær-, ferie eller ansættelsesbevisloven eller andre love med ansættelsesretligt indhold. Eftersom der intet står i den politiske aftale ("Jobplanen") om en sådan administrativ ændring, må den siges at gå udover det, der kan læses af aftalen.

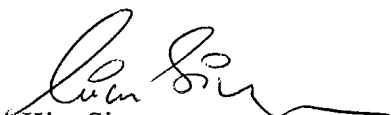
§9 a, stk. 2, nr. 4 (side 45):

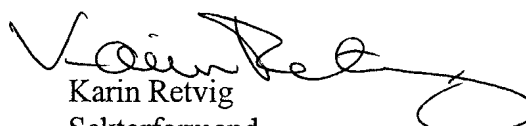
Det forekommer noget letsindigt på forhånd fra myndighedsside, at afskrive sig muligheden for at stille krav til størrelse og omfanget af en concerns udenlandske aktiviteter og antal ansatte, når det gælder muligheden for at give koncerntilladelse. Man kunne komme udfor herværende virksomhedskonstruktioner, som til lejligheden oprettede udenlandske filialer og derved fik mulighed for at indføre arbejdskraft, som herefter kan udlejes meget billigt som konsulenter eller vikarer. Det skaber de førnævnte huller i den foreslåede forhåndsgodkendelsesordning mulighed for. Det er endvidere betænkeligt med en sådan afskrivning, fordi der intet fremgår om noget sådan i den politiske aftale ("Jobplanen").

Skulle dette høringssvar give anledning til ønske om en uddybning står Morten Skov, tlf. 3330-4728 eller 44msj@hk.dk samt Steen Karlsen tlf. 3330-4866 eller 44sk@hk.dk til rådighed.

Med venlig hilsen

På HK/Danmarks vegne


Kim Simonsen
Formand


Karin Retvig
Sektorformand