

SOS Racisme
Nørre Allé 7,
2200 Kbh. N.
sos@sosracisme.dk
www.sosracisme.dk



København, d. 6. januar 2019

Hørings svar fra SOS Racisme - frist 7. januar 2019

Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Udmøntning af regeringens udspil om styrket rekruttering af udenlandsk arbejdskraft m.v.)

Til Udlændingeministeriet,
att. mum@uim.dk og int-rekrut@uim.dk

SOS Racisme takker for at have modtaget forslaget til høring.

Vi synes, der er mange gode ting i forslaget! Det er fint, at udøvende kunstnere og idrætsfolk med en arbejdstilladelse til en ansættelse i Danmark, kan få lov at arbejde i bijob inden for samme arbejdsområde, uden det er nødvendigt for dem med en ny arbejdstilladelse eller anden besværlig procedure. Det muliggør bl.a. at de kan vikariere ved sygdom, eller gæsteprotræde, træne eller undervise andre eller spille med i en match eller kamp.

Desuden finder vi at det er en stor fordel, at ph.d. studerende kan få ophold i Danmark, så snart de har **indgivet** en ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse, da problemer med at få opholdstilladelse tidligere har forsinket nogle af de udenlandske ph.d. studerende.

Det er godt og tiltrængt, at nyuddannede kandidater eller ph.d.er kan få ½ år i Danmark til at forsøge at finde et job efter endt uddannelse. Det er efter vores mening også OK, at udenlandske studerende får ret til at tage fuldtidsarbejde i juni, juli og august, og op til 20 timers arbejde om ugen i resten af året. Og at læger, tandlæger og sygeplejersker kan få opholdstilladelse til et autorisationsophold og få deres familie hertil i perioden, forudsat selvforsørgelse.

Desuden er det godt, at der også kan gives opholds- og arbejdstilladelse til personer der ansættes i jobs på ned til 30 timer om ugen.

Gebyrer: Der er høje gebyrer, for at søge om arbejds- og opholdstilladelse, og vi foreslår, at man overvejer, at sætte gebyrerne ned.

Den landespecifikke beløbsordning:

Forslaget om at personer fra lande på top 30-listen kun skal tjene 350.000 kr. om året, mens personer fra andre lande skal have en ansættelse i job, hvor de skal tjene mindst 417.000 kr. om året, er diskriminerende, uden at samhandel og investeringer i hjemlandet og fra hjemlandet i Danmark egentlig lyder som en fornuftig forklaring, der kan forsvare dette. Diskriminationen

vedrører jo ikke kun det, at få et arbejde, men også det at kunne få sin familie hertil uden at skulle opfylde **hele** den store samling af krav, der findes i reglerne om familiesammenføring.

Omvendt kunne man forestille sig at en internationalt orienteret virksomhed gerne ville kunne rekruttere de bedste medarbejdere uanset nationalitet, - eller kunne have behov for personer med kendskab til et land uden for top 30-listen for at øge samhandlen med dette land. Som det er nu, er de spansktalende lande i Sydamerika, de arabiske og de afrikanske lande helt uden for top 30-listen. Det ville være enklere, hvis man valgte en beløbsgrænse der lå mellem de to beløb og gjorde den ens for alle, og lod virksomhederne ansætte de folk, de foretrak. Det ville også gøre det lettere uden endnu et sæt særregler for top 30-landene, hvoraf de 18 i forvejen er EU/EØS-lande el. Schweiz, som der gælder andre regler for.

Specielt om medfølgende familie:

"Forslaget betyder, at medfølgende familie til udlændinge, der får opholdstilladelse efter den landespecifikke beløbsordning, efter ansøgning ligeledes vil kunne få opholdstilladelse her i landet. Medfølgende familie omfatter som det altovervejende udgangspunkt ægtefælle eller fast samlever samt hjemmeboende børn under 18 år. Eventuel medfølgende familie vil, som det i øvrigt gælder for medfølgende familie til udenlandske arbejdstagere i Danmark, være fritaget for krav om arbejdstilladelse." (Side 12 i lovforslaget)

Principielt er vi glade for, at der er lempelige regler for at medtage ægtefælle/partner og børn under 18 år, selv om vi fortsat undrer os over, at de almindelige familiesammenføringsregler kun giver en egentlig ret til sammenføring af børn op til 15 år, og hvis barnet først ankommer efter nogen tid forudsætter det ofte en integrationsvurdering af barnet. Men hvis denne form for familiesammenføring kun kommer til at vedrøre personer fra Top 30-landene (reelt: de 12 lande ud over EU/EØS-landene) vil den jo diskriminere - fx dansk-udenlandske familier, der bor i andre lande end Top 30-landene. Dette er endnu en grund til at beløbsgrænse-ordningen ikke bør være landespecifik, men bør være ens for alle lande.

Mener man at de stramme danske familiesammenføringsregler hæmmer rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft - hvilket synes at være tilfældet for nogle grupper - bør man regulere familiesammenføringsreglerne for alle, uanset nationalitet, og uanset hvilket land man bor i.

Sædvanlige arbejdsvilkår og løn ved rekruttering: Af side 60 i lovforslaget fremgår:

"Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil ved ansøgning om opholdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 1, litra b, foretage en konkret og individuel vurdering af ansættelsesforholdet, herunder af om udlændingen er ansat på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. Hvis der er tvivl om, hvorvidt løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration kunne høre en relevant brancheorganisation eller de regionale arbejdsmarkedsråd herom."

Det er såvel i arbejdstagernes som i samfundets interesse, at den udenlandske arbejdskraft har ordnede forhold og et godt arbejdsmiljø. Fagbevægelsen udtrykker ofte bekymring for, om indførsel af udenlandsk arbejdskraft kan komme til at trykke lønnen, udhule arbejdsvilkårene eller føre til en svækkelse af sikkerheden i arbejdsmiljøet, og om den udenlandske arbejdskraft bliver snydt. Fx har Byggefagenes Samvirke kunnet afsløre ulovlige forhold på byggepladser, og advaret mod indflydelse af en mafia.

Vi har igennem årene hørt om tilfælde, hvor udenlandsk arbejdskraft er blevet groft udnyttet, underbetalt, ikke haft ordentlige bolig- og sanitære forhold, haft arbejdsuger på over 60 timer, eller ikke har fået lønnen udbetalt. Desuden at arbejdsmiljøreglerne ikke er blevet overholdt for den udenlandske arbejdskraft, eller at de ikke har fået den nødvendige undervisning på et sprog, de forstod, i

arbejdsmiljø og sikkerhedsprocedurer, - eller ikke har fået og blevet instrueret i de korrekte værnemidler.

Derfor synes vi ikke, det er tilstrækkeligt, at det er SIRI, der skal forhåndsvurdere et ansættelsesforhold mht. om løn- og ansættelsesvilkårene er sædvanlige. Det burde i stedet være den relevante fagforening, der forlods og inden for en kort tidsfrist vurderede ansættelsesforholdet. For virksomheder, hvor der tidligere har været svigt eller problemer med lønudbetalinger til udlændinge, bør fagforeningen endvidere kontrollere, at arbejdstagerne rent faktisk får den løn udbetalt, de er berettiget til i de meddelte ansættelsesvilkår. Samtidig ventes væsentligt færre udenlandske arbejdstagere end aktuelt at blive medlem af fagforening og A-kasse, da de nye optjeningsprincipper udelukker denne gruppe fra at få dagpenge mv. i mange år. Regeringen har således givet sig selv et benspænd for rekruttering af udenlandske arbejdskraft.

Vi foreslår derfor, at staten betaler fagforeningerne for udførelsen af arbejdet med forhåndsvurdering af ansættelsesforholdene, og at fagforeningen gennem fremmøde på arbejdspladsen eller på anden vis kan kontakte de enkelte lønmodtagere for at tjekke at de reelt får udbetalt den rigtige løn, og give Arbejdstilsynet et tip, hvis arbejdsmiljøforholdene skønnes ulovlige.

For SOS Racisme

Anne Nielsen, Næstformand