

Aftale om rekruttering af arbejdskraft

13. februar 2008

En af de største velfærdspolitiske udfordringer for Danmark i de kommende år er at sikre virksomhederne tilstrækkelig adgang til den nødvendige kvalificerede arbejdskraft. Behovet for kvalificeret arbejdskraft vil være stigende, uanset hvorledes de økonomiske konjunkturer udvikler sig.

Derfor er LO og DA enige om, at der er behov for at gå nye veje i bestræbelserne på at sikre virksomhederne den arbejdskraft, de mangler.

LO og DA har taget udgangspunkt i regeringens plan med 26 initiativer til en styrket international rekruttering. Sigtet for LO og DA er at medvirke til at imødekomme efterspørgsel efter arbejdskraft med de kvalifikationer, som forventes af virksomhederne. LO og DA har ikke drøftet andre forslag, der kan medvirke til et øget arbejdskraftudbud.

LO og DA vil anbefale, at et bredt flertal i Folketinget snarest gennemfører de foreslåede initiativer.

Mangel på kvalifikationer og kompetencer i Danmark er en medvirkende årsag til, at virksomhederne ikke i dag kan få den arbejdskraft, som de efterspørger. Det er derfor afgørende at styrke opkvalificeringsindsatsen i relation til de aktuelle beskæftigelsesmuligheder i virksomhederne.

En styrket indsats vil gøre det muligt at reducere antallet af personer i Danmark uden arbejde. Initiativerne vil derved også give bredere samfundsmæssige og velfærdspolitiske gevinster.

Samtidig skal Danmark i konkurrencen med andre lande fremstå åbent og attraktivt for især de kvalifikationer, som ikke kan skaffes fra det indenlandske arbejdskraftudbud.

For at sikre sammenhængskraften på det danske arbejdsmarked er det afgørende, at den udenlandske arbejdskraft er omfattet af de samme vilkår, som den øvrige arbejdskraft i Danmark.

Det indebærer, at ansættelse sker på overenskomstmæssige vilkår på en virksomhed, der for det pågældende arbejde er omfattet af en gældende dansk overenskomst indgået med en aftalepart på lønmodtagerside, der mindst er en lokal afdeling af en landsdækkende lønmodtagerorganisation. Ved ansættelse af en medarbejder på en overenskomstdækket virksomhed inden for et arbejdsområde, hvor løn og ansættelsesvilkår sædvanligvis alene er reguleret ved individuel kontrakt, fastlægges vilkårene ved individuel aftale.

På øvrige virksomheder sker ansættelse på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

De nuværende regler for rekruttering af arbejdskraft er ikke tilstrækkeligt fokuserede på de kompetencer, som Danmark har brug for. De enkelte regelsæt er desuden udviklet med henblik på at tackle andre udfordringer end dem, som Danmark kommer til at stå over for i fremtiden, nemlig stor mangel på kvalificeret arbejdskraft.

Samtidig er arbejdsmarkedets organisationer i dag ikke tilstrækkeligt forpligtede på at medvirke til at sikre, at den danske rekrutteringspolitik svarer til arbejdsmarkedets behov.

Desuden er det nødvendigt markant at skabe øget viden om udlændinges muligheder og vilkår på det danske arbejdsmarked i de lande, den fremtidige rekruttering af arbejdskraft skal foregå fra.

Endelig er virksomheder og lokalsamfund ikke sporet ind på at sikre de nye udenlandske arbejdstagere en målrettet integration på arbejdspladsen og i lokalsamfundet.

Derfor foreslår LO og DA et nyt fremadrettet rekrutteringssystem baseret på systematisk og opdateret viden om de kompetencer, Danmark har behov for bliver dækket af arbejdskraft fra udlandet.

Det nye rekrutteringssystem vil gøre det lettere for højt kvalificerede udlændinge at komme til Danmark og arbejde, mens det fjerner nogle unødvendigt bureaukratiske procedurer for rekruttering af medarbejdere på de lavere kvalifikationsniveauer.

Fremtidig rekrutteringsplan for Danmark

- **3-partsudvalg**

Med henblik på at sikre, at rekrutteringen af udenlandsk arbejdskraft sker på et grundlag, som er bestemt af arbejdsmarkedets dokumenterede behov, oprettes et 3-partsudvalg bestående af beskæftigelsesministeren og repræsentanter fra arbejdsmarkedets hovedorganisationer.

Udvalget skal overvåge eventuelle ubalancer på arbejdsmarkedet i Danmark og rådgive beskæftigelsesministeren om Danmarks behov for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande. Udvalget kan desuden følge anvendelsen af adgangsreglerne for tredjelands statsborgere, der kommer for at arbejde i Danmark, og eventuelt stille forslag til ændringer i adgangsreglerne. Udvalget får årligt forelagt en rapport om myndighedernes kontrolindsats i forhold til overholdelse af reglerne omkring anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft til udtalelse.

Udvalget ledes af beskæftigelsesministeren, og relevante ministerier deltager i øvrigt i udvalgets møder. Udvalget mødes mindst to gange om året.

Sekretariatet leveres af Beskæftigelsesministeriet. Parterne inddrages i forberedelsen af møderne i udvalget.

Der henvises til bilag 1

- **Forstærket fokus på opkvalificering af ledige gennem udvidelse af mulighederne for jobrettet uddannelse**

Selv med de seneste års kraftige fald i ledigheden er der fortsat registreret mange som ledige eller som deltagere i aktivering.

DA og LO finder det nødvendigt, at beskæftigelsesindsatsen i langt højere grad rettes direkte mod at sikre kortuddannede ledige jobs i virksomhederne kombineret med et forløb, hvor deres kvalifikationer opdateres/udbygges med henblik på, at de kan varetage det konkrete job i virksomheden.

DA og LO foreslår derfor, at brugen af uddannelse i aktiveringsindsatsen prioriteres, så personer med en kortere uddannelse får mulighed for at blive ansat i "uddannelsesstillinger" på områder, hvor der er konstateret arbejdskraftmangel.

Parterne ser et perspektiv i at vende om på rækkefølgen i beskæftigelsesindsatsen, så den ledige først finder jobbet, og derefter i et samarbejde med virksomheden og jobcentret vælger den målrettede opkvalificering.

DA og LO foreslår, at der for 2008 afsættes midler i beskæftigelsesindsatsen til finansiering af nye uddannelsesaftaler for voksne med tilskud. Midlerne skal kunne finansiere et samlet omfang af nye uddannelsesaftaler med tilskud til voksne beskæftigede i 2008 på 2500 helårsbeskæftigede.

DA og LO foreslår ligeledes en opprioritering af voksenlærlingeordningen rettet mod ledige. Der foreslås en justering af reglerne, som bl.a. indebærer kombinerede forløb med praktik og uddannelse.

DA og LO foreslår, at kortuddannede inden 13 ugers ledighed skal have tilbud om et individuelt kompetenceafklaringsforløb, svarende til IKV-niveau på AMU. Formålet er at styrke den målrettede opkvalificering og den jobrettede aktiveringsindsats.

Der er ligeledes enighed om at foreslå ændringer i revalideringsloven.

Der henvises til bilag 2.

- **Green Card-ordning**

Den eksisterende jobkortordning udbygges med en generel og offensiv Green Card-ordning – som giver enkel og ubureaukratisk adgang til det danske arbejdsmarked.

Green Card-ordningen bør være en kvalificeringsmodel byggende på et point-system baseret på følgende kriterier; uddannelse, sprog, arbejdserfaring og forud aftalt arbejdsaftale.

En sådan Green Card-ordning vil gøre det gennemskueligt og enkelt for en potentiel ny udenlandsk arbejdstager at få overblik over, hvad der kræves for at få adgang til det danske arbejdsmarked.

Der er enighed om, at det på sigt kan være hensigtsmæssigt, at Green Card-ordningen bliver adgangsvejen for kvalificerede arbejdstagere til det danske arbejdsmarked.

Green Card-ordningen er nærmere beskrevet i bilag 3.

- **Jobkortordningen**

Jobkortordningen kører videre med adgangsvej via en positivliste eller adgang via en indtægtsgrænse fremover på 375.000 kr.

Der henvises til bilag 4.

- **Koncernopholdstilladelse**

Koncerner har i dag et betydeligt papirarbejde med ansøgning om arbejds- og opholdstilladelse, når medarbejdere fra tredjelands skal til den danske virksomhed i koncernen for at arbejde eller uddanne sig. Parterne er enige om, at der bør indføres en koncernopholdstilladelse.

Koncernopholdstilladelse kan udstedes for en maksimal periode på 2 år med mulighed for fornyelse. Hvis opholdstilladelsen udstrækkes ud over 1 år, skal der ske en fornyet behandling af opholdstilladelsen i virksomheden.

Der er ligeledes enighed om, at anvendelsen af koncernopholdstilladelser bør drøftes på virksomhedsniveau, og at vikarbureauer ikke skal kunne anvende ordningen til arbejdsudleje.

Der henvises til bilag 5.

- **Fast Track for arbejdstilladelser til tredjelandsborgere på manglområder**

Udover de behov for arbejdskraft, som kan dækkes gennem de ovenfor nævnte ordninger, er der enighed om, at der for stillingskategorier, der indgår i Arbejdsmarkedsstyrelsens arbejdsmarkedsbalancemodell inden for gruppen "*Rigtig gode beskæftigelsesmuligheder*" på det ufaglærte og faglærte område, skal gives mulighed for, at virksomheder kan rekruttere fra trejdelande efter enkle og ubureaukratiske regler – jf. Østaf-talen - til jobs omfattet af kollektiv overenskomst.

Fast Track ordningen kan rettes mod bestemte landegrupper efter indstilling fra det nedenfor nævnte udvalg mellem beskæftigelsesministeren og arbejdsmarkedets parter.

LO og DA finder, at der med forslaget om en Fast Track model for trejdelandsstatsborgere ikke ses et behov for den af regeringen foreslåede vækstliste.

Der henvises til bilag 6.

- **Markedsføring af Danmark**

DA og LO er enige med regeringen i, at der skal ydes en større indsats i udlandet for at øge kendskabet til fordelene ved og vilkårene for at være beskæftiget i Danmark med henblik på at tiltrække den nødvendige udenlandske arbejdskraft til det danske arbejdsmarked. Parterne lægger vægt på, at arbejdsmarkedets parter inddrages i den strategiske planlægning af indsatsen.

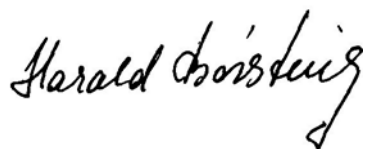
Der henvises til bilag 7.

- **Integration af de nye arbejdstagere**

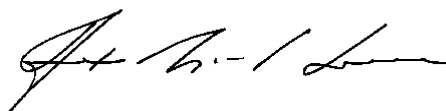
Med de mange nye arbejdstagere fra såvel EU som trejdelande som kommer til Danmark for at arbejde, er det efter DA og LO's opfattelse vigtigt, at der gøres en målrettet indsats for at sikre en hurtig og hensigtsmæssig integration på arbejdspladsen og i lokalsamfundet. Der bør derfor efter parternes opfattelse iværksættes en række initiativer, som sikrer, at målet opfyldes bl.a. ved nedbrydelse af barrierer for integration, en aktiv deltagelse fra kommunal side og en aktiv deltagelse fra parterne på virksomhedsniveau.

Der henvises til bilag 8.

København den 13. februar 2008



Harald Børsting



Jørn Neergaard Larsen

Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft – myndighedernes og parternes rolle

Indsatsen for at tiltrække den kvalificerede og nødvendige arbejdskraft skal opprioriteres markant i forhold til i dag, hvis Danmark skal have chancer for at få dækket behovet for arbejdskraft.

LO og DA foreslår derfor, at myndighedsarbejdet samles i Beskæftigelsesministeriet, som får det overordnede ansvar for hele den del af indvandringsområdet, som knytter sig til erhvervelse af arbejds- og opholdstilladelser, jobformidling, information, anerkendelse af uddannelser m.v.

Samtidig finder LO og DA, at arbejdsmarkedets parter skal tage et større ansvar med bl.a. at sikre, at tilgangen af arbejdskraft sker til områder, hvor der er behov for arbejdskraft.

Det er afgørende for sammenhængskraften i det danske samfund, at udlændinge ansættes på almindelige danske vilkår, og at de integreres godt på arbejdspladserne og i samfundet.

Det indebærer, at ansættelse sker på overenskomstmæssige vilkår på en virksomhed, der for det pågældende arbejde er omfattet af en gældende dansk overenskomst indgået med en aftalepart på lønmodtagerside, der mindst er en lokal afdeling af en landsdækkende lønmodtagerorganisation. Ved ansættelse af en medarbejder på en overenskomstdækket virksomhed inden for et arbejdsområde, hvor løn- og ansættelsesvilkår sædvanligvis alene er reguleret ved individuel kontrakt, fastlægges vilkårene ved individuel aftale. På øvrige virksomheder sker ansættelse på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

3-partsudvalg for rekruttering

LO og DA foreslår derfor, at der etableres et 3-partsudvalg for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.

Udvalget ledes af beskæftigelsesministeren og relevante ministerier deltager i øvrigt i udvalgets møder.

Udvalget sammensættes af repræsentanter fra hovedorganisationerne på arbejdsmarkedet. Repræsentationen af henholdsvis lønmodtager- og arbejdsgiverrepræsentanter er paritetisk.

Udvalget mødes mindst to gange om året.

Sekretariatet leveres af Beskæftigelsesministeriet. Parterne inddrages i forberedelsen af møderne i udvalget.

Udvalget skal overvåge eventuelle ubalancer på arbejdsmarkedet i Danmark og rådgive beskæftigelsesministeren om rekrutteringsbehovet for udenlandsk arbejdskraft fra trejdelande til Danmark.

Udvalget kan desuden følge anvendelsen af adgangsreglerne for tredjelands statsborgere, der kommer for at arbejde i Danmark, og eventuelt stille forslag til ændringer i adgangsreglerne.

Udvalget indstiller bl.a. forslag til nye uddannelser, som ønskes optaget på/fjernet fra jobkortordningens positivliste, til beskæftigelsesministeren.

Udvalget får årligt forelagt en rapport om myndighedernes kontrolindsats i forhold til overholdelse af reglerne omkring anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft til udtalelse.

For at sikre at udlændinges ansættelse på det danske arbejdsmarked opleves som en succes, er det centralt, at de udenlandske arbejdstagere arbejder under velordnede forhold. Det indebærer bl.a., at gældende krav i lovgivningen – herunder skattelovgivningen - skal overholdes, og det skal være muligt at sikre overholdelse af løn- og ansættelsesforhold efter de regler, som gælder på det danske arbejdsmarked.

Myndigheder og organisationer skal sikre, at de udenlandske arbejdstagere bliver oplyst om, hvorledes det danske arbejdsmarked fungerer, hvilke rettigheder de har, og hvorledes overholdelsen af deres rettigheder sikres.

Der er i medfør af aftalen af 29. juni 2007 om EU-udvidelsen (revision af østaftalen) etableret en pulje med midler øremærket til information om forholdene på det danske arbejdsmarked, og de regler og betingelser, man som udenlandsk arbejdstager eller tjenesteyder i Danmark, skal være opmærksom på.

Midlerne vil kunne søges til projekter, der har til formål at stille let tilgængelig information om det danske arbejdsmarked til rådighed for udenlandske arbejdstagere og/eller tjenesteydere.

Informationen kan omhandle overenskomstforhold, arbejdsmiljøregler og andre sociale og økonomiske problemstillinger i relation til udlændinges ophold på det danske arbejdsmarked. Informationsaktiviteterne kan omfatte udarbejdelse af materiale, afholdelse af foredrag, oprettelse af hjemmeside, kurser, opsøgende aktiviteter, tolkebistand etc.

Der tilføres denne pulje yderligere 10 mio. kr. i 2008, 15 mio. kr. i 2009 og 20 mio. kr. i 2010.

Med henblik på at varetage opgaven med at sikre overholdelsen af løn- og ansættelsesvilkårene på arbejdsmarkedet er det centralt, at der er et overblik over, hvor mange udenlandske arbejdstagere der befinder sig i de forskellige regioner i Danmark.

Derfor skal myndighederne oplyse om, hvor mange udlændinge der er udstedt arbejds- og opholdstilladelse til i den pågældende region, og hvor de er ansat.

Forstærket fokus på opkvalificering af ledige gennem udvidelse af mulighederne for jobrettet uddannelse

LO og DA er enige om, at der er brug for at gå nye veje i bestræbelserne på at sikre virksomhederne den arbejdskraft, de mangler. Mangel på kvalifikationer er en medvirkende årsag til, at virksomhederne i dag ikke kan få den arbejdskraft, som de efterspørger. Samtidig er der personer uden eller med en kortere uddannelse, som ikke kan finde beskæftigelse grundet for få kvalifikationer.

Det er vigtigt, at en styrket opkvalificeringsindsats over for ledige er tilrettelagt med afsæt i virksomhedernes behov for kvalificerede medarbejdere.

Nyt redskab til målrettet opkvalificering

LO og DA foreslår et nyt redskab i beskæftigelsesindsatsen, der vender om på rækkefølgen, så job kommer først og uddannelsen bygges på, efterhånden som behovene for nye kvalifikationer opstår.

En sådan ordning kan baseres på følgende principper:

- Når en virksomhed ansætter en ledig ordinært, som ikke i fuldt omfang har de nødvendige kvalifikationer til jobbet, vil den ledige have fået tildelt en "friplads" til efteruddannelse, der kan tages med ind i virksomheden
- Målgruppen, der kan tildeles en "uddannelsesfriplads", er ledige:
 - Med mindst 3 sammenhængende måneders forudgående ledighed
 - Uden uddannelse eller med en forældet erhvervsuddannelse
- Den konkrete visitering og dimensionering af, hvilke ledige inden for målgruppen der skal tilkendes en "uddannelsesfriplads", sker i jobcentret. Det er jobcentret, der finansierer uddannelsesudgiften
- Jobcentret skal ved visitationen tage udgangspunkt i de behov for kompetencer, som mangler inden for kategorien "Særligt gode beskæftigelsesmuligheder" i Arbejdsmarkedsstyrelsens arbejdsmarkedsbalance
- Den konkrete anvendelse af "uddannelsesfripladsen" aftales mellem virksomheden og den nyansatte medarbejder i samarbejde med jobcentret
- Den ledige bliver tilkendt en ret til efteruddannelse af en vis varighed finansieret af jobcentret, der efter aftale med virksomheden kan kombineres med, at ledige før ansættelsen gør brug af sin ret til selvvalgt uddannelse
- I uddannelsesperioden udbetaler jobcentret en løntabsgodtgørelse svarende til højeste arbejdsløshedsdagpenge
- Jobcentret udsteder et "bevis" til den ledige om adgang til betalt uddannelse, som kan bruges i forbindelse med den lediges egen aktive jobsøgning i forhold til virksomhederne
- Når en ledig med et "uddannelsesbevis" ansættes ordinært i en virksomhed tager jobcentret initiativ til at indgå en konkret aftale med virksomheden om det videre forløb

Voksenlærlinge med tilskud

LO og DA mener, at et væsentligt bidrag til at løse manglen på arbejdskraft kan være at løfte kompetenceniveauet for ikke-faglærte voksne.

En stor tilgang i antallet af uddannelsesaftaler med tilskud i 2. halvår 2007 understreger det store behov for denne ordning på arbejdsmarkedet.

LO og DA finder på denne baggrund, at der også i 2008 skal være mulighed for at indgå nye uddannelsesaftaler for voksne med tilskud.

LO og DA er derfor enige om:

- At der for 2008 afsættes yderligere midler i beskæftigelsesindsatsen til finansiering af nye uddannelsesaftaler for voksne med tilskud
- At de nye midler skal kunne finansiere nye uddannelsesaftaler indgået i 2008 med tilskud til voksne beskæftigede svarende til 2500 helårs-personer

Flere ledige ind som voksenlærlinge

Voksenlærlingeordningen med løntilskud i praktikperioden anvendes i dag primært som et opkvalificeringsredskab for personer, der allerede er i beskæftigelse.

LO og DA er udover indsatsen for flere voksenlærlinge blandt de beskæftigede enige om at foreslå en opprioritering af voksenlærlingeordningen rettet mod ledige.

En justering i reglerne kan baseres på følgende principper:

- Der udvikles særlige kombinerede forløb med virksomhedspraktik og uddannelse rettet mod at forberede ledige til at indgå en voksenlærlingeaftale
- I bekendtgørelse om tilskud til virksomheder, der indgår uddannelsesaftale med voksne, fjernes reglen om, at der ikke kan ydes løntilskud til elever, der kommer fra ledighed, hvis der i beskæftigelsesregionen er elever i skolepraktik

Kompetenceafklaring for kortuddannede ledige

Med det formål at styrke den målrettede opkvalificering og den jobrettede aktiveringsindsats er LO og DA enige om følgende:

- Alle kortuddannede ledige skal inden 13 ugers ledighed have tilbud om individuel kompetenceafklaringsforløb på op til en uge, svarende til IKV-niveau på AMU. Andre aktører skal have mulighed for at udføre opgaven. Tilbuddet supplerer den eksisterende ret til uddannelse i de første 39 uger

Ny fokus på revalideringsforløb

Antallet af revalideringsforløb er faldet dramatisk siden 2001. Faldet har specielt ramt de kortest uddannede, og der er en tendens i retning af færre revalideringsforløb til de kortuddannede. Dette kan blandt andet forklares med, at der i lovgivningen er fastsat bestemmelser om, at revalideringen "skal gennemføres på så kort tid som muligt". Reglen indebærer, at specielt de kortuddannede ikke får en optimal revalidering, der kan bringe dem i stand til at varetage job, hvor virksomhederne mangler medarbejdere.

DA og LO er derfor enige om at foreslå en justering i lov om aktiv socialpolitik, således at formuleringen i § 49 om, at revalideringen "gennemføres på så kort tid som mulig, og således at revalidendens behov tilgodeses" ændres til, at "revalideringen gennemføres, således at revalidendens og arbejdsmarkedets behov tilgodeses."

Green Card-ordning

Det foreslås, at der indføres en kvalificeringsmodel for tredjelandes statsborgeres adgang til det danske arbejdsmarked. Opfyldelsen af kriterierne i modellen skal dokumenteres.

Det er en forudsætning for at kunne anvende kvalificeringsmodellen, at ansøgeren er i stand til at forsørge sig selv og familien i mindst 6 måneder. Dette indebærer et krav om en formue på mindst 50.000 kr. eller en arbejdsaftale.

Ansættelse på en virksomhed, der for det pågældende arbejde er omfattet af en gældende dansk overenskomst indgået med en aftalepart på lønmodtager-side, der mindst er en lokal afdeling af en landsdækkende lønmodtagerorganisation, sker på overenskomstmæssige vilkår. Ved ansættelse af en medarbejder på en overenskomstdækket virksomhed inden for et arbejdsområde, hvor løn- og ansættelsesvilkår sædvanligvis alene er reguleret ved individuel kontrakt, fastlægges vilkårene ved individuel aftale. På øvrige virksomheder sker ansættelse på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Det i medfør af bilag 1 etablerede 3-partsudvalg overvåger bl.a. at Green Card-ordningen ikke fører til utilsigtede effekter på beskæftigelses- eller opholdsområdet.

Den person, der opnår et pointtal på mindst 70 point ud af 100, vil automatisk opnå opholds- og arbejdstilladelse i Danmark.

Det opnåede pointtal under hvert hovedkriterium lægges til de opnåede point under de andre hovedkriterier.

Kriterierne, som indgår i modellen er :

A. Uddannelse (maksimum 50 point)

- PHD (40 point)
- Lang videregående uddannelse (30 point)
- Mellemlang videregående uddannelse eller Bachelor eller tilsvarende niveau (20 point)
- Relevant uddannelse fra jobkortlisten giver yderligere 10 point

B. Sprogfærdighed (maksimum 20 point)

- Erhvervelse af danskundskaber inden ankomst til Danmark – dokumenteret ved en prøve (10 point). Danskundskaber på studenterekksamensniveau (20 point)
- Engelsk flydende mundtligt og skriftligt dokumenteret på studenterekksamensniveau (20 point). Engelsk på niveau med folkeskolens afgangsniveau (10 point)
- Andet relevant hovedsprog – fx tysk, spansk eller fransk – på studenterekksamensniveau (10 point)

C. Arbejdserfaring (10 point)

- Arbejds-/erhvervserfaring i mindst 4 år inden for et område, som er opført på jobkortets positivliste (10 point)
- Arbejds-/ erhvervserfaring fra en relevant specialistfunktion i mindst 2 år (10 point)

- Forsknings-/udviklingsaktiviteter ved højere læreanstalter f.eks. phd-uddannelser tæller som arbejds-/erhvervs erfaring (10 point)

D. Forud aftalt arbejdsaftale (20 point)

- Da sigtet er beskæftigelsesmotiveret indvandring, får den person der har en forud aftalt arbejdsaftale 20 point. Ansættelse på en virksomhed, der for det pågældende arbejde er omfattet af en gældende dansk overenskomst indgået med en aftalepart på lønmodtagerside, der mindst er en lokal afdeling af en landsdækkende lønmodtagerorganisation, sker på overenskomstmæssige vilkår. Ved ansættelse af en medarbejder på en overenskomstdækket virksomhed inden for et arbejdsområde, hvor løn- og ansættelsesvilkår sædvanligvis alene er reguleret ved individuel kontrakt, fastlægges vilkårene ved individuel aftale. På øvrige virksomheder sker ansættelse på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Forslaget til pointmodel og adgangstærskel ser samlet set således ud:

Beskæftigelsesmotiveret indvandring – ny model	
Kriterium	Maksimalt pointtal
Uddannelse	50 point
Sprogfærdighed	20 point
Arbejdserfaring	10 point
Forud aftalt arbejdsaftale	20 point
I alt	100 point
Adgangstærskel	70 point

Jobkortordningen

Jobkortordning skal sikre opholdstilladelse til udlændinge, som har fået arbejde inden for et område, hvor der er mangel på særligt kvalificeret arbejdskraft.

Det område, der er omfattet af jobkortordningen, følger dels af en positivliste, som løbende revideres, dels af en indtægtsgrænse.

Der er enighed mellem DA og LO om, at højtuddannet arbejdskraft, som er vigtig for det danske samfund, skal have enkel og ubureaukratisk adgang til det danske arbejdsmarked. På de områder, hvor der er krav om dansk autorisation, skal denne kunne opnås hurtigt og ubureaukratisk.

Derfor skal der på **jobkortets positivliste** udover de uddannelser, der er på den nuværende liste, kunne optages de længerevarende uddannelser – MVU, bachelor og kandidatuddannelser.

Tildeling af jobkort bør også kunne ske, hvis der er opnået kvalifikationer/kompetencer, som svarer til en uddannelse opført på positivlisten. Det skal sikres, at der hurtigt og smidigt kan tages stilling til, om uddannelse/kompetencer svarer til danske uddannelser og kompetencer.

Nye uddannelser, som ønskes optaget på positivlisten, og forslag om at fjerne uddannelser fra listen vurderes i lyset af manglen på arbejdskraft efter indstilling i et fælles udvalg nedsat af beskæftigelsesministeren.

Der er enighed om, at beløbsgrænsen for automatisk adgang til det danske arbejdsmarked – udenom positivlisten – skal nedsættes fra 450.000 kr. til 375.000 kr.

Det i medfør af bilag 1 foreslåede 3-partsudvalg overvåger bl.a., at denne nedsættelse ikke skaber u hensigtsmæssige forskelle på arbejdsmarkedet.

Der er enighed om, at de øvrige vilkår, som i dag knytter sig til udstedelse af jobkortet, ikke berøres af denne aftale.

Positivlisten indeholder for nærværende følgende områder:

- **Vidensarbejdere** inden for naturvidenskab og teknologi, som kan dokumentere 5 års universitetsstudie, svarende til en kandidatgrad ex. matematikere, statistikere, fysikere, biofysikere, kemikere, biokemikere, biologer og geologer
- **It-specialister**, som kan dokumentere minimum 3 års it-uddannelse på universitetsniveau
- **Ingeniører**, som kan dokumentere mindst 3 års universitetsstudie, svarende til en bachelorgrad ex. civilingeniører, ingeniører inden for byggeri, miljø og planlægning, elektronik, fysik og kemi, kemiteknik og bioteknologi, maskinteknik, energi, produktion samt ingeniører inden for levnedsmiddelområdet
- **Læger** - skal besidde dansk autorisation
- **Farmaceuter**, som kan dokumentere 5 års universitetsstudie, svarende til en kandidatgrad – ved beskæftigelse på apotek eller sygehusapotek skal der besiddes en dansk autorisation
- **Sygeplejersker** - skal besidde dansk autorisation
- **Radiografer** -- skal besidde dansk autorisation
- **Jordemødre** - - skal besidde dansk autorisation

- **Tandlæger** – skal have dansk autorisation
- **Dyrlæger** – skal have dansk autorisation
- **Arkitekter**
- **Landinspektører**, som kan dokumentere 5 års universitetsstudie, svarende til en kandidatgrad
- **Agronomer**
- **Geometrikere**, som kan dokumentere 5 års universitetsstudie, svarende til en kandidatgrad
- **Jurister**, som kan dokumentere 5 års studie på universitetsniveau, svarende til en kandidatgrad
- **Revisorer** (cand. merc. aut), som kan dokumentere 5 års universitets/handelshøjskoleuddannelse, svarende til en kandidatgrad
- **Aktuarer**, som kan dokumentere 5 års universitetsstudie, svarende til bachelor og en kandidatgrad. Besiddelse af dansk autorisation er en forudsætning
- **Økonomisk uddannet**, som kan dokumentere 5 års universitetsstudie/handelshøjskolestudie, svarende til en kandidatgrad
- **Maskinmestre** – en forudsætning er en dansk autorisation
- **Bygningskonstruktører**, som kan dokumentere en baggrund, svarende til en professionsbachelor i bygningskonstruktion

Koncernopholdstilladelser

Koncerner oplever i dag en række administrative krav og procedurer, som begrænser deres muligheder for at kunne flytte deres arbejdskraft som led i f.eks. projektarbejde, videndeling eller uddannelse inden for koncernen. Derfor foreslås reglerne lempet for koncerner, som ønsker at flytte arbejdskraft inden for koncernen.

LO og DA foreslår følgende model for koncernopholdstilladelser:

- At virksomheden er en del af en international koncern, der driver aktiviteter i mindst 2 lande ud over Danmark og samlet har mindst 300 ansatte, heraf mindst 50 ansatte i Danmark
- Virksomheden er omfattet af en eller flere kollektive overenskomster indgået med som minimum en lokal afdeling af en landsdækkende lønmodtagerorganisation
- At de involverede dele af koncernen erklærer, at det er vigtigt, at medarbejderen arbejder i Danmark af projektmæssige, videndelings- eller uddannelsesmæssige grunde
- At ansættelse inden for det overenskomstdækkede område er dækket af kollektiv overenskomst. For medarbejdere som ansættes inden for et arbejdsområde, hvor løn- og ansættelsesvilkår sædvanligvis alene er reguleret ved individuel kontrakt, sker ansættelse på individuelle vilkår
- At koncernopholdstilladelsen fra myndighedernes side gives for en periode på op til 2 år med mulighed for fornyelse og med mulighed for ophold uden for Danmark, uden at opholdstilladelsen bortfalder. Hvis opholdet fortsætter ud over 1 år, skal der ske en fornyet behandling på virksomheden inden udløbet af det første år, jf. nedenfor
- At vikarbureauer alene kan gøre brug af koncernopholdstilladelser for det faste personale, der er ansat i vikarbureauet. Ordningen kan ikke anvendes for det personale, som vikarbureauet lejer ud til brugervirksomhederne
- Hvor der i Samarbejdsudvalget er fastlagt en strategi for håndtering af personale efter koncernopholdsmodellen, skal koncernopholdstilladelser anvendes i henhold til denne politik

Når en koncern ønsker at gøre brug af koncernopholdstilladelser eller forlænge en opholdstilladelse ud over 1 år, skal den relevante tillidsrepræsentant orienteres

- Hvis der ikke er fastlagt en politik i Samarbejdsudvalget inddrages den relevante tillidsrepræsentant med henblik på at påse, at løn- og arbejdsvilkår er i overensstemmelse med den relevante overenskomst. Tillidsrepræsentanten skal repræsentere det faglige område koncernopholdstilladelsen udstedes til

Ved forlængelse af opholdstilladelser ud over 1. år på disse virksomheder skal den tillidsrepræsentant, som repræsenterer det faglige område koncernopholdstilladelsen udstedes til, inddrages, jf. ovenfor, inden udløbet af opholdstilladelsens 1. år

Fast Track for arbejdstilladelser til tredjelandsborgere på mangelområder

Manglen på arbejdskraft i Danmark indebærer, at der er behov for at kunne tiltrække arbejdskraft fra tredjelande som supplement til de, der kommer til Danmark via jobkort- og GreenCard-ordningerne.

På den baggrund er der enighed mellem LO og DA om, at det for bestemte stillingskategorier vil være hensigtsmæssigt at etablere en ordning, der giver mulighed for en mere enkel og ubureaukratisk adgang til arbejdstilladelser ved rekruttering af medarbejdere fra tredjelande.

Ordningen tager alene sigte på at aflaste den sagsbehandling, der finder sted i de regionale beskæftigelsesråd ved for et år ad gangen at tage stilling til, at der for bestemte stillingskategorier er mangel på arbejdskraft i Danmark.

Ordningen er især rettet mod EU-kandidatlande - Ukraine og Kroatien. Der foreslås konkret en model, som bygger på:

- At der på områder med konstateret mangel på arbejdskraft etableres en enkel og ubureaukratisk procedure for adgang til at få arbejdstilladelse for tredjelandsborgere fra lande, som Danmark har indgået aftale med
- At ordningen kun kan etableres for stillingskategorier, der indgår i Arbejdsmarkedsstyrelsens arbejdsmarkedsbalancemodell inden for gruppen med "Rigtig gode beskæftigelsesmuligheder"
- At der fastlægges en årlig kvote for adgangen via den enkle og ubureaukratiske ordning efter indstilling fra 3-partsudvalget. De første 12 måneder udgør kvoten 1.000 personer
- At opholdstilladelsen/arbejdstilladelsen gives for 1 år ad gangen med mulighed for forlængelser efter en enkel procedure
- At virksomheden er omfattet af en eller flere kollektive overenskomster, der dækker det pågældende arbejde indgået som minimum med en lokal afdeling af en landsdækkende lønmodtagerorganisation.
- At et udvalg med deltagelse af arbejdsmarkedets parter og beskæftigelsesministeren drøfter og indstiller mangelområder og lande, der skal tages initiativer overfor

Ordningen indføres som en forsøgsordning for en 3-årig periode, hvorefter ordningen evalueres.

Markedsføring af Danmark som arbejdsland

Regeringen har foreslået, at der skal ydes en større indsats i udlandet for at øge kendskabet til fordelene ved at arbejde i Danmark og for at tiltrække udenlandsk arbejdskraft til det danske arbejdsmarked.

Forslagene i relation til at øge kendskabet er bl.a., at:

- Danske repræsentationer i udlandet skal gennemføre konferencer, seminarer, foredragsvirksomhed på universiteter, netværksarrangementer og roadshows i udvalgte lande. Formålet er at øge kendskabet til Danmark som et attraktivt land at arbejde i med bl.a. gode arbejds-, leve-, sundheds- og lønvilkår
- Øge indsatsen for at brande Danmark som arbejdsland i forhold til udenlandske medier, f.eks. gennem kontakt til medierne på stedet eller gennem at invitere udenlandske journalister på rejser til Danmark
- Gennemføre jobmesser i udvalgte lande bl.a. i EU
- Udarbejde informationsmateriale på relevante sprog om danske forhold herunder arbejdsmarkedsforhold
- Sikre et gennemsigtigt europæisk jobnet – Eures – der skaber et aktuelt og anvendbart overblik over aktuelle jobtilbud i Europa

DA og LO er enige om, at den offensive indsats for at øge kendskabet til det danske arbejdsmarked skal udføres på et kvalificeret grundlag. Derfor skal arbejdsmarkedets parter inddrages med den strategiske planlægning af indsatsen evt. gennem det nye udvalg mellem beskæftigelsesministeren og arbejdsmarkedets parter. For så vidt angår inddragelse i gennemførelsen af indsatsen bør parterne på hovedorganisations- eller brancheniveau inddrages i det omfang, det er relevant.

Hurtig integration af de udenlandske arbejdstagere på det danske arbejdsmarked

Beskæftigelsen af et stigende antal nye arbejdstagere fra EU-medlemslande og tredjelande på det danske arbejdsmarked, indebærer efter DA og LO's opfattelse, at der skal gøres en målrettet indsats for at sikre en hurtig og hensigtsmæssig integration på arbejdspladsen og i lokalsamfundet.

Parterne anser det derfor for vigtigt, at:

- Der nedsættes en task force med repræsentation af bl.a. arbejdsmarkedets parter, som skal kortlægge barrierer for integration i virksomhed og lokalsamfund, samt vurdere og stille forslag til løsning af problemerne
- Det sikres, at udenlandske arbejdstagere kan få udleveret et skattekort fra første dag i virksomheden
- Der skal stilles et kursustilbud i dansk og danske arbejdsmarkedsforhold til rådighed for udenlandske arbejdstagere og pendlere enten før eller umiddelbart efter påbegyndelse af arbejdet. Sigtet er, at den udenlandske arbejdstager kan fungere på arbejdspladsen sammen med kollegerne så hurtigt og gnidningsfrit som muligt. Samtidig er kundskaber i dansk væsentligt for en hurtig indslusning for såvel arbejdstager som familier i lokalsamfundet og uddannelsessystemet.
- Der overvejes en mentorordning, som kan hjælpe den nye gruppe af udenlandske arbejdstagere med integrationen på arbejdspladsen og i lokalområdet
- De kommunale myndigheder medvirker til at tilbyde udenlandske arbejdstagere bolig i nærheden af arbejdspladsen
- De kommunale myndigheder er behjælpelige med at integrere de nye udenlandske familier i forhold til skole og foreningsliv. Kommunen skal sikre en indgang til kommunal service i forhold til udenlandske arbejdstagere, og der skal udarbejdes en kommunal vejledning på relevante sprog om væsentlige temaer for udenlandske familier i Danmark
- Parterne på virksomhedsniveau – eventuelt i regi af Samarbejdsudvalget – sammen udarbejder relevant informationsmateriale om beskæftigelse i virksomheden
- At DA, LO og KL i fællesskab laver et metodeprojekt – VIP3 - om udvikling af hensigtsmæssige metoder i såvel kommuner som på arbejdspladsen til målrettet og succesfuld integration i virksomhed, kommune, og lokalsamfund