



29. juni 2007

## Aftale mellem regeringen, Venstre, Konservative, Socialdemokraterne, Socialistisk Folkeparti og Det Radikale Venstre om EU-udvidelsen og det danske arbejdsmarked

---

### **Indledende bemærkninger**

EU-udvidelsen har haft en positiv indflydelse på dansk økonomi og det danske arbejdsmarked. Arbejdstagere fra de nye østeuropæiske EU-lande bidrager positivt til vækst og beskæftigelse.

Østaf-talen har været en succes. Den har været et vigtigt politisk signal om, at arbejde i Danmark bør ske på ordnende løn- og ansættelsesvilkår.

Udvidelsen af EU og den frie bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydelser giver en række muligheder og udfordringer for det danske arbejdsmarked. Det er vigtigt at sikre, at såvel myndigheder som arbejdsmarkeds parter er i stand til at håndtere disse udfordringer.

Forligskredsen bag østaf-talen lægger afgørende vægt på, at brug af udenlandsk arbejdskraft ikke medfører en opdeling i arbejdsmarkedet i et A-hold og et B-hold.

Muligheden for overgangsregler ophører pr. 1. maj 2009. Forligskredsen lægger vægt på at forberede det danske arbejdsmarked på en situation uden særlige regler for østeuropæiske arbejdstagere.

På denne baggrund har forligskredsen aftalt at revidere østaf-talen, som blev indgået den 3. december 2003 og siden revideret den 5. april 2006.

Nærværende aftale indebærer en lettere adgang til det danske arbejdsmarked for østeuropæiske arbejdstagere. Samtidig iværksættes en række initiativer, der op til og efter 1. maj 2009 vil bidrage til at sikre ordnende løn- og ansættelsesvilkår for udenlandske arbejdstagere. Der vil således blive iværksat en række tiltag, der vil gøre den danske arbejdsmarkedsmodel mere robust i forhold til de udfordringer, der følger af mobilitet over landegrænser. Endvidere skal der fortsat ske en overvågning af tilgangen af udenlandsk arbejdskraft. Udmøntningen af aftalens forskellige tiltag skal være i overensstemmelse med persondataloven og EU-retten, herunder reglerne om tjenesteydelse-nes fri bevægelighed og princippet om ligebehandling.

Der lægges vægt på et tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter om gennemførelse af de enkelte elementer i aftalen.

Aftalen indeholder følgende delelementer:

- Reviderede overgangsregler for EU-10-statsborgere<sup>1</sup>
- Overvågning af tilgangen af udenlandsk arbejdskraft
- Styrket myndighedskontrol
- Parternes rolle ved sikring af ordnede løn- og ansættelsesvilkår
- Forbedret information om vilkår og regler på arbejdsmarkedet
- Analyser af udfordringerne
- Forebyggelse af utilsigtet brug af sociale ydelser

### **1. Reviderede overgangsregler for EU-10 statsborgere,**

Arbejdsmarkedets parter har tilkendegivet, at nye skridt i en gradvis udfasning af overgangsordningen bør tage afsæt i det overenskomstdækkede område, hvor løn- og ansættelsesvilkår i forvejen er reguleret. På den baggrund ophæves kravet om opholds- og arbejdstilladelse for arbejde dækket af en kollektiv overenskomst. Det samme gælder for specialister, forskere og undervisere, der ansættes på overenskomstdækkede virksomheder.

Arbejdstagere fra EU-10 vil fremover i lighed med statsborgere fra de øvrige EU-lande skulle have et registreringsbevis fra Statsforvaltningerne.

#### Overenskomstdækket arbejdet

1.1. EU-10 arbejdstagere der ansættes i et ansættelsesforhold, der er dækket af en overenskomst, vil fremover blive undtaget fra kravet om opholds- og arbejdstilladelse efter overgangsreglerne.

1.2. For at kravet om opholds- og arbejdstilladelse bortfalder, skal der være tale om et ansættelsesforhold, som er omfattet af en overenskomst, hvor aftaleparten på lønmodtagersiden mindst er en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation.

1.3. Der skal fra ansættelsesforholdets begyndelse foreligge en skriftlig dokumentation for ansættelsesforholdet med henvisning til den overenskomst, som ansættelsesforholdet er omfattet af.

1.4. Ved ophold i Danmark i en periode på mere end 3 måneder skal EU-10-arbejdstageren have et registreringsbevis hos statsforvaltningerne. Erfaringsmæssigt vil langt hovedparten af arbejdstagerne anmode om registreringsbevis allerede ved påbegyndelsen af opholdet i Danmark, da registreringsbeviset bl.a. udgør forudsætningen for at modtage CPR-nummer og danskundervisning. Det skal sikres, at statsforvaltningerne har de fornødne ressourcer til at varetage sagsområdet.

1.5. Statsforvaltningerne vil ved modtagelse af en ansøgning efterse, om den pågældende arbejdstager skal ansættes/er ansat i et ansættelsesforhold, der er

---

<sup>1</sup> Med EU-10statsborgere menes statsborgere fra de 10 østeuropæiske EU-lande: Estland, Letland, Litauen, Polen, Tjekkiet, Slovakiet, Ungarn, Slovenien, Rumænien og Bulgarien.

dækket af overenskomst med henblik på at vurdere, om sagen skal behandles af statsforvaltningerne eller Udlændingesservice.

1.6. Som dokumentation for ovenstående skal der forevises et ansættelsesbevis med henvisning til den omhandlede overenskomst.

1.7. Det vil fremgå af det udstedte registreringsbevis, at den pågældende EU-10-arbejdstager ikke må udføre lønnet arbejde i Danmark, med mindre der er tale om overenskomstdækket arbejde. I overensstemmelse med gældende regler for EU-10-statsborgere bortfalder denne betingelse dog ved mere end 12 måneders lovlig, sammenhængende beskæftigelse i Danmark.

#### Illegalt arbejde

1.8. Der vil være tale om illegalt arbejde, såfremt en EU-10-statsborger uden opholds- og arbejdstilladelse påbegynder et arbejde hos en herværende arbejdsgiver i et ansættelsesforhold, der ikke er dækket af en overenskomst. Undtaget herfor er dog EU-10-statsborgere med mere end 12 måneders sammenhængende lovlig beskæftigelse i Danmark, som – i lighed med i dag – sidestilles med statsborgere fra de øvrige EU-lande. De vil således ikke være omfattet et krav om opholds- og arbejdstilladelse ved efterfølgende ansættelse i et ikke overenskomstdækket arbejdsforhold.

1.9. Efter udlændingelovens § 59 kan arbejdsgivere og arbejdstagere straffes for henholdsvis ulovlig beskæftigelse og ulovligt arbejde. For arbejdsgivere er strafferammen bøde eller fængsel indtil to år samt mulighed for konfiskation af økonomisk opnåede fordele. Bødeniveauet er 10.000 kr. pr. ulovligt beskæftiget udlænding pr. måned og ved skærpende omstændigheder 20.000 kr. pr. ulovligt beskæftiget pr. måned. For arbejdstagere er strafferammen bøde eller fængsel indtil et år.

1.10. Det er en forudsætning for at straffe en udenlandsk arbejdstager for ulovligt arbejde efter udlændingeloven, at arbejdstageren har handlet med forsæt eller uagtsomt. I tilfælde hvor arbejdsgiveren urigtigt har oplyst, at arbejdet er overenskomstdækket, kan arbejdstageren som udgangspunkt ikke antages at have handlet med forsæt eller uagtsomt. Det kan eksempelvis være tilfældet, hvis arbejdsgiveren har udstedt et ansættelsesbevis, hvoraf det – i modstrid med de faktiske forhold – fremgår, at ansættelsesforholdet er overenskomstdækket. I sådanne tilfælde vil arbejdsgiveren efter omstændighederne kunne straffes efter udlændingeloven.

1.11. Hvis en arbejdsgiver ikke betaler den overenskomstmæssige løn til en arbejdstager fra EU-10, der er dækket af en overenskomst, vil sagen kunne behandles gennem det fagretlige system, jf. punkt 4.4 nedenfor.

### Højtuddannede forskere, specialister m.v.

1.12. Kravet om opholds- og arbejdstilladelse vil endvidere bortfalde for højtuddannede forskere, undervisere og specialister<sup>2</sup>, der ansættes på en overenskomstdækket virksomhed. Det vil være et krav, at der er tale om en overenskomstdækket virksomhed, samt at EU-10 statsborgerne ansættes i arbejdsfunktioner, som ikke sædvanligvis er dækket af en overenskomst, men derimod er reguleret via individuelle ansættelseskontrakter. Afgrænsningen af specialistbegrebet svarer til den afgrænsning, der i dag benyttes ved ansættelse af specialister på forhåndsgodkendte virksomheder.

1.13. Den pågældende arbejdsgiver skal udfylde en tro- og loveerklæring, der godtgør, at ovenstående betingelser er opfyldt. Der vil være tale om ulovligt arbejde, såfremt en EU-10 arbejdstager ansættes uden opholds- og arbejdstilladelse med henvisning til, at der er tale om en specialiststilling på ovenstående vilkår, hvis der reelt ikke er tale om en sådan specialiststilling.

1.14. De relevante myndigheder vil blive orienteret om den gældende afgrænsning af specialistbegrebet med henblik på at forebygge, at EU-10-arbejdstagere, der reelt ikke er specialister (herunder inden for IT-branchen) ansættes uden opholds- og arbejdstilladelse.

### Information om overenskomstdækkede virksomheder

1.15. Arbejdsmarkedets parter vil vedligeholde og offentliggøre information om overenskomstdækkede virksomheder. Informationen vil være tilgængelig via relevante myndigheders hjemmesider.

### Opretholdelse af nuværende regelsæt for ikke overenskomstdækkede virksomheder

1.16. De nugældende regler med krav om opholds- og arbejdstilladelse opretholdes for EU-10-statsborgere, der ansættes i ikke-overenskomstdækket arbejde. Der gennemføres en målrettet indsats i såvel Udlændingesservice som i de regionale beskæftigelsesråd for at nedbringe sagsbehandlingstiden for disse sager. Såfremt en ikke overenskomstdækket virksomhed, der allerede har ansat EU-10-statsborgere efter overgangsreglerne, ønsker at ansætte yderligere EU-10-statsborgere på

---

<sup>2</sup> Jf. bemærkningerne til udlændingeloven (Lov nr. 283 af 26. april 2004) forstås ved *specialister* forstås medarbejdere med specialistfunktion, der ikke tilhører den øverste ledelse, herunder bl.a. ingeniører, arkitekter, økonomer, jurister, læger, dyrlæger, tandlæger, fysioterapeuter, sygeplejersker, journalister, technical advisers og legal advisers. Ved *forskere* forstås medarbejdere, der ved ansættelse på universiteter, højere læreanstalter eller private virksomheder driver forskning, herunder professorer, gæsteprofessorer, forskningsprofessorer, lektorer, adjunkter, stipendiater, ph.d.-forskere, forskningsledere, forskningsmedarbejdere, forskningsassistenter, researchere og scientists.

Ved *undervisere* forstås medarbejdere, der ved ansættelse på universiteter eller højere læreanstalter driver undervisning, herunder professorer, gæsteprofessorer, seniorlektorer, lektorer, adjunkter, stipendiater, ph.d.-studerende og undervisningsassistenter.

Ved *funktionærer i ledende stillinger* forstås direktører, chefer og ledende teknisk eller administrativt personale, der tilhører den øverste ledelse, herunder administrerende direktører, tekniske direktører, salgschefer, indkøbschefer, importchefer, marketingschefer, personalechefer, ledende ingeniører, chefindeniører, chefarkitekter, økonomi- og regnskabschefer.

tilsvarende løn- og ansættelsesvilkår, vil Udlændingesservice i lighed med i dag kunne anvende en særlig fast-track procedure uden høring af de regionale beskæftigelsesråd. Fast-track proceduren benyttes ikke, hvis Udlændingesservice har kendskab til eller mistanke om, at virksomheden ikke overholder de betingelser, som lå til grund for tidligere udstedte opholds- og arbejdstilladelser.

1.17. Forligskredsen vil fremover følge udviklingen på det ikke overenskomstdækkede område og på den baggrund løbende vurdere mulighederne for at lette adgangen til at ansætte østeuropæisk arbejdskraft på dette område, eksempelvis gennem forhåndsgodkendelse af ikke overenskomstdækkede virksomheder, der erfaringsmæssigt overholder betingelserne i forbindelse med ansættelse af arbejdskraft fra EU-10.

## **2. Overvågning**

Arbejdsmarkedsstyrelsen har siden EU-udvidelsen i 2004 overvåget tilgangen af arbejdskraft fra de østeuropæiske EU-lande. Overvågningssystemet har været en værdifuld kilde til viden om tilgangen af arbejdskraft og har også dannet baggrund for, at forligskredsen har kunnet følge udviklingen og løbende vurdere muligheder og behov for nye tiltag på området.

Det skal også fremover være muligt at følge udviklingen på det danske arbejdsmarked i lyset af EU-udvidelsen og tilgangen af arbejdskraft fra EU-10.

2.1. Arbejdsmarkedsstyrelsen etablerer et overvågningssystem, der gør det muligt løbende at følge tilgangen af udenlandsk arbejdskraft til det danske arbejdsmarked.

2.2. Ved udstedelse af registreringsbevis til arbejdstagere fra andre EU-lande gennemfører statsforvaltningerne en registrering af den enkelte arbejdstager samt i hvilket i geografisk område og inden for hvilken branche vedkommende ansættes. De registrerede oplysninger i statsforvaltningerne vil indgå i overvågningssystemet sammen med oplysninger fra Udlændingesservice vedrørende udenlandske arbejdstagere, der har fået meddelt opholds- og arbejdstilladelse.

## **3. Styrket myndighedskontrol**

Udenlandske virksomheder og arbejdstagere, der i kortere og længere tid arbejder i Danmark, skal overholde en række danske regler vedrørende eksempelvis skatte- og momsbetaling, arbejdsmiljø og ophold.

Forligspartierne finder det afgørende, at de relevante myndigheder råder over de fornødne redskaber og ressourcer til at sikre overholdelse af gældende love og regler.

Der vil som følge heraf blive iværksat en række initiativer med henblik på en styrket myndighedskontrol. Initiativerne er beskrevet i nedenstående pkt. 3.1 – 3.11.

Den konkrete udmøntning af de enkelte initiativer vil blive forelagt forligskredsen i løbet af efteråret 2007. Der vil i den forbindelse blive langt vægt på yderligere at

konkretisere og kvantificere kontrollen inden for de forskellige myndighedsområder.

Den særlige omgåelsesfølgegruppe med deltagelse af relevante myndigheder og arbejdsmarkedets parter vil blive inddraget i arbejdet – jævnfør nedenstående.

#### Etablering af fælles register

3.1. I et samarbejde mellem Skatteministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet og Beskæftigelsesministeriet tilvejebringes et fælles register over udenlandske virksomheder og udstationerede i Danmark. Registret vil indeholde oplysninger som virksomhedens navn, branche, forretningsadresse i hjemlandet, arbejdssted og kontaktperson i Danmark samt perioden med aktiviteter i Danmark og oplysninger om evt. udstationerede medarbejdere. Formålet er at sikre et fælles datagrundlag for en effektiv myndighedskontrol i relation til moms- og skattebetaling, arbejdsmiljø og illegalt arbejde. Herudover vil registret levere statistiske oplysninger til Arbejdsmarkedsstyrelsen til brug for overvågning af arbejdsmarkedet.

3.2. Forligspartierne er enige om senest medio 2008 at drøfte, om der er i tillæg til registret skulle være behov for at yderlige tiltag for at sikre gennemsigtighed i forhold til udenlandske virksomheder inden for bygge- og anlægsområdet. Arbejdsmarkedets parter vil forud for denne drøftelse blive anmodet om at vurdere behovet, samt hvorledes sådanne tiltag i givet fald mest hensigtsmæssigt kan realiseres. Forligspartierne er således enige om det nyttige i at skabe overblik over, hvilke virksomheder der findes på den enkelte byggeplads. Mulighederne for at anvende den såkaldte plan for sikkerhed og sundhed (PSS) til dette formål vil blive undersøgt nærmere.

#### Arbejdsmiljø

3.2. Arbejdstilsynet vil fremover gennemføre uvarslede screeningsbesøg og tilpasset tilsyn med udenlandske bygge- og anlægsvirksomheder. Arbejdstilsynet vil i den forbindelse gøre brug af oplysninger om udenlandske virksomheder fra det fælles register omtalt i 3.1. Arbejdstilsynet vil i 2007 og 2008 screene bygge- og anlægssektoren. En screening indebærer uanmeldte kontrolbesøg på alle registrerede virksomheder i branchen. Det gælder således også udenlandske virksomheder, der er registreret i det kommende register (jf. 3.1. ovenfor).

3.4. Arbejdstilsynet vil endvidere have særlig fokus på og gennemføre kontrolaktioner målrettet arbejdsmiljøet inden for bygge- og anlægsområdet. Arbejdsmiljøforholdene for udenlandsk arbejdskraft vil være et af fokusområderne i disse aktioner. Der planlægges mindst fire årlige kontrolaktioner i 2008 og 2009. Principperne for kontrolaktionerne vil blive drøftet med arbejdsmarkeds parter via den særlige omgåelsesfølgegruppe.

3.5. For at kunne føre et effektivt tilsyn vil Arbejdstilsynet – i de tilfælde, hvor det vurderes, at der er risiko for at virksomheden hurtigt forlader landet – have mulighed for at gennemføre det efterfølgende tilpassede tilsyn uden forudgående varsling og i umiddelbar forlængelse af screeningen.

### Kontrol af skatte- og momsbetaling

3.6. SKAT vil i 2008 have fokus på indsatsen med skatte- og momsbetalingen for udenlandske virksomheder, udstationerede/arbejdsudlejede og udenlandske selvstændige (arme/ben).

3.7. SKAT's service og kontrolaktiviteter gennemføres i overensstemmelse med SKAT's indsatsstrategi. Indsatsstrategien indebærer at virksomheder, der ønsker at efterleve reglerne (hvidt og grønt segment), imødekommes med service og vejledning, mens virksomheder, der ikke efterlever reglerne (gult og rødt segment), mødes med kontrol og sanktioner. Indsatsstrategien udmøntes i årlige indsatsplaner. I indsatsplanen for 2007 har SKAT haft fokus på såvel udenlandske arbejdstageres som udenlandske virksomheders aktiviteter her i landet. Dette område vil blive videreført som et fokusområde i 2008, herunder med mindst fire kontrolaktioner målrettet bl.a. udenlandske virksomheder. Planlægningen af indsatsen for 2008 gennemføres i andet halvår af 2007. Arbejdsmarkedets parter vil – via den særlige omgåelsesfølgegruppe i relation til østaftalen – blive bedt om at fremkomme med input til indsatsplanen.

### Indsatsen mod illegalt arbejde

3.8. Den nuværende indsats mod illegalt arbejde vil blive styrket. I hver af de nye politikredse vil der blive udpeget en ansvarlig for indsatsen mod illegalt arbejde og for samarbejdet med de regionale netværk. Rigs politiet og Rigsadvokaten er undervejs med en handlingsplan, der følger op på politireformen og flerårsaftalens prioritering af indsatsen mod illegalt arbejde. Den særlige omgåelsesfølgegruppe med deltagelse af relevante myndigheder og arbejdsmarkedets parter vil blive orienteret om handlingsplanen. Politiets fremtidige indsats vil bl.a. omfatte kontrol med brug af udenlandske chauffører eksempelvis i forbindelse med cabotagekørsel.

3.9. Der vil fremover blive tilrettelagt særlige kontrolaktioner målrettet illegalt arbejde i lyset af ændringerne i overgangsordningen. Kontrolaktionerne vil blive tilrettelagt i samarbejde mellem relevante myndigheder.

3.10. Udlændingesservice vil gennemføre stikprøvekontrol af, om arbejdstagere fra EU-10 ansat på ikke-overenskomstdækkede virksomheder overholder betingelserne for den meddelte opholds- og arbejdstilladelse. Endvidere vil Udlændingesservice på baggrund af konkret mistanke kunne bede politiet om at gennemføre en kontrol på bestemte virksomheder.

3.11. Som led i den styrkede indsats mod illegalt arbejde vil politikredsene tilrettelægge målrettede, efterretningsbaserede aktioner mod illegalt arbejde. Politikredsene vil til brug herfor foretage en systematisk indsamling, bearbejdning og analyse af oplysninger om illegalt arbejde. I forbindelse med efterforskning af sager om illegalt arbejde kan politiet – som i andre straffesager – anmode om at få forevist al relevant dokumentation, herunder f.eks. ansættelsesbeviser, der dokumenterer ansættelsesforholdet mellem den udstationerede og den udstationerende virksomhed.

### Øvrige kontrolopgaver vedrørende udenlandske virksomheder og udstationerede

3.12. Indsatsen i det nationale forbindelseskantor og hos relevante kontrolmyndigheder vil blive styrket bl.a. med henblik på at kunne indhente

oplysninger om, hvorvidt en virksomhed, der leverer tjenesteydelser i Danmark, faktisk er etableret i hjemlandet. Endvidere vil forbindelseskantoret og relevante kontrolmyndigheder kunne forespørge om dokumentation, der gør det muligt at fastslå, om en arbejdstager betragtes som arbejdstager i henhold til værtsmedlemsstatens lovgivning. jf. cirkulære nr. 129 af 4. juli 1994 om personskatteloven samt gældende praksis fra arbejdsretten.

3.13. Samarbejdet med andre EU-lande og Kommissionen vil blive intensiveret med henblik sikre de bedst mulige arbejdsbetingelser for det nationale forbindelseskantor i relation til de i pkt. 3.12 nævnte opgaver.

#### **4. Parternes rolle**

Forligspartierne lægger afgørende vægt på, at arbejdsmarkedets parter på det danske arbejdsmarked kan fastlægge løn- og ansættelsesvilkår gennem kollektive overenskomster.

Forligspartierne lægger endvidere vægt på, at muligheden for at regulere løn- og ansættelsesvilkår gennem kollektive overenskomster også gælder i forhold til udenlandske virksomheder, der udstationerer medarbejdere i Danmark.

Parterne skal således sikres vilkår, der muliggør, at de kan arbejde for, at udenlandske virksomheder bliver omfattet af en dansk overenskomst.

4.1. Der vil kunne ske videregivelse af oplysning om udenlandske virksomheder, der udstationerer medarbejdere i Danmark fra det i pkt. 3.1. nævnte register. Arbejdsmarkedets parter vil således inden for de rammer, der fastlægges af EU-retten og persondataloven få adgang til en række oplysninger om de registrerede virksomheder – så som virksomhedens navn, forretningsadresse i hjemlandet, kontaktperson i Danmark, branche, og at virksomheden har aktiviteter i Danmark.

4.2. Parterne vil endvidere kunne rette henvendelse til myndighederne med anmodning om oplysninger fra registret om en udenlandsk virksomhed, som parterne har konstateret er aktiv i Danmark.

4.3. Opbygningen og brugen af registret – herunder mulighederne for udveksling af oplysninger – vil blive drøftet i den særlige omgængelsesfølgegruppe med deltagelse af arbejdsmarkedets parter.

4.4. Det følger af den danske arbejdsmarkedsmodel, at eventuelle uenigheder vedr. overholdelse af indgåede overenskomster løses gennem det fagretlige system. Uenigheder om overholdelse af gældende overenskomster for EU-10-statsborgere ansat på danske virksomheder forudsættes således afklaret gennem en sædvanlig fagretlig behandling. Det samme gælder for udenlandske statsborgere udstationeret i Danmark på udenlandske virksomheder, der er omfattet af en dansk overenskomst.

4.5. En afgørelse fra Arbejdsretten i Danmark, der idømmer en udenlandsk arbejdsgiver bod, efterbetaling og/eller godtgørelse for overtrædelse af en gældende overenskomst, kan fuldbyrdes via de nationale domstole i virksomhedens hjemland. Med virkning fra 1. juli 2007 har Danmark indgået en parallelaftale



vedrørende forordning nr. 44/2001 om fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område. Parallelaftalen vil medføre en forenkling af reglerne om fuldbyrdelse af domsafgørelser (herunder afgørelser fra Arbejdsretten) i andre EU-lande.

## **5. Forbedret information om vilkår og regler på det danske arbejdsmarked**

Den stigende tilgang af udenlandske arbejdstagere og tjenesteydere til Danmark øger behovet for lettilgængelig information om det danske arbejdsmarked og de regler og betingelser, der gælder i forbindelse med arbejde, som udføres i Danmark. Informationen bør endvidere være tilgængelig på flere sprog.

5.1. Der etableres 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. Fra puljen vil også kunne bevilges midler til at fremme tværgående samarbejde om problemstillinger, som knytter sig til udenlandsk arbejdskraft på det danske arbejdsmarked.

5.2. Samtidig sikres et koordineret informationsudbud ved udenlandske virksomheders og arbejdstageres kontakt med danske myndigheder. Som led heri skal jobcentrenes mulighed for at servicere udenlandske arbejdstagere forbedres (fx med etablering af polsksproget hotline/adgang til vejledning på fx polsk).

5.3. Det nationale forbindelseskontors opgaver med formidling af relevant information til udenlandske virksomheder og udstationerede vil blive styrket. Der vil ske en løbende ajourføring af hjemmesiden ”posting.dk”, samt af pjecen ”Working in Denmark – a guide to the Danish labour market” og ”Manualen om regler for ophold og arbejde i Danmark”.

## **6. Løbende analyser af udviklingen på arbejdsmarkedet**

Der vil fortsat være behov for at følge og analysere udviklingen på det danske arbejdsmarked i lyset af EU-udvidelsen og øget mobilitet i EU med henblik på at vurdere de udfordringer og muligheder, som følger af denne udvikling.

6.1. Forligskredsen vil som hidtil blive orienteret om udviklingen på det danske arbejdsmarked i lyset af EU-udvidelsen i form af kvartalsvise statusopgørelser vedr. tilgangen af udenlandsk arbejdskraft.

6.2. Herudover vil forligskredsen løbende modtage delrapporter fra den igangværende analyse af udfordringerne til det danske arbejdsmarked i forbindelse med EU-udvidelsen og øget mobilitet i EU.

## **7. Sociale ydelser**

7.1. En ændring af overgangsreglerne som anført under pkt. 1 indebærer, at arbejdstagere fra de østeuropæiske EU-lande i tilfælde af ledighed som udgangspunkt vil kunne opfylde de danske rådighedsregler om at kunne påtage sig et nyt arbejde med dags varsel.

7.2. Dette betyder, at vandrende arbejdstagere fra disse lande, som bliver ledige og bliver i Danmark for at søge arbejde, har ret til arbejdsløshedsdagpenge eller kontanthjælp, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne herfor. Dermed vil statsborgere fra EU-10 være sidestillet med statsborgere fra de øvrige EU-lande.

7.3. Arbejdsdirektoratet vil på baggrund af det eksisterende regelgrundlag for kontrol undersøge de bedst egnede elektroniske udsøgningsmuligheder med henblik på at følge udviklingen i tildelingen af ydelser til arbejdstagere fra andre EU-lande og for at sikre fremtidig kontrol i forhold til denne gruppe.

## **8. Ikrafttrædelse og forligskredsens inddragelse**

8.1. De relevante myndigheder vil i løbet af sommeren og efteråret 2007 udarbejde konkrete forslag til lovændringer og ændringer i administrative systemer og procedurer, der muliggør ovenstående tiltag.

8.2. Forligskredsen vil løbende blive inddraget i arbejdet med at udmønte de enkelte delelementer i nærværende aftale.

8.3. Det forventes at de i denne aftalte omtalte tiltag kan være gennemført pr. årsskiftet 2007/2008.