



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 27. januar 2011 stillet følgende spørgsmål nr. 219 (AMU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet af ikke-medlem Poul Andersen (S) (MFU).

1. marts 2011

J.nr. 2011-0001765

Spørgsmål nr. 219:

”Ministeren bedes sende udvalget en oversigt over, hvilke forvridninger lovgivningen medfører for rekrutteringen af henholdsvis indenlandsk og udenlandsk arbejdskraft, således at nogle virksomheder foretrækker at rekruttere udenlandsk arbejdskraft.”

Endeligt svar:

Jeg kan forstå, at spørgsmålet har sin baggrund i eksempler på, at udenlandske arbejdstagere har fået en løn, som er lavere, end hvad danskere i tilsvarende job sædvanligvis får. På den baggrund kan jeg oplyse følgende:

Når der er tale om EU-borgere, som frit kan arbejde og opholde sig i Danmark, gælder de samme lovregler på arbejdsmarkedet som for danske arbejdstagere – fx på arbejdsmiljøområdet, i forhold til barsel og ferie og i forhold til forbud mod forskelsbehandling på grund af bl.a. national eller etnisk oprindelse.

Da vi ikke har nogen lovbestemt mindsteløn i Danmark, er der imidlertid ikke krav om, at de udenlandske arbejdstagere får en bestemt løn – ligesom et sådant krav heller ikke findes i forhold til danske arbejdstagere. Årsagen er, at det i Danmark er overladt til arbejdsmarkedets parter at regulere løn- og ansættelsesvilkår gennem kollektive overenskomster. Denne arbejdsdeling mellem staten og arbejdsmarkedets parter er helt central i den danske arbejdsmarkedsmodel. Har en arbejdsgiver tegnet overenskomst, gælder den for alle de ansatte, som arbejder inden for overenskomstens område – uanset om de er udlændinge eller danskere, og uanset om de er medlem af en fagforening eller ej.

Der skal ikke herske tvivl om, at det er min og regeringens holdning, at arbejde i Danmark skal ske på ordentlige og fair vilkår. Derfor har vi også sammen med den såkaldte østforligskreds – som også spørgerens parti er medlem af – fulgt udviklingen nøje gennem flere år, og vi har løbende taget initiativer til at styrke håndhævelsen af gældende regler og parternes mulighed for at sikre ordnede forhold på arbejdsmarkedet. Blandt initiativerne er fx Registeret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT), som bl.a. giver arbejdsmarkedets parter mulighed for at få kendskab til, hvor de udenlandske arbejdstagere befinder sig, og hvad de arbejder med.

Afslutningsvis skal jeg bemærke, at arbejdstagere fra tredjelande skal have en opholds- og arbejdstilladelse – og at det i den forbindelse bl.a. er et krav, at arbejdet sker på danske vilkår, herunder at lønnen er overenskomstmæssig eller på anden måde sædvanlig.

Venlig hilsen

Inger Støjberg