



Brexit og det danske arbejdsmarked

22. november 2016

Dok ID: 92042

Kort fortalt

Efter briternes beslutning om at forlade EU og inden startskuddet til skilsmisseforhandlingerne ultimo marts 2017 er der behov for at undersøge Brexits konsekvenser for det danske arbejdsmarked med henblik på at identificere behov for en særlig dansk indsats og fokus i forhold til de kommende forhandlinger.

Arbejdet blandt ministerierne er godt i gang, og DA ønsker at give foreløbige input til dette arbejde.

Danske investeringer i UK

Med 148 mia. kr. i direkte danske investeringer i UK (2015-tal) og flere end 700 danske datterselskaber med 90.000 ansatte er der væsentlige danske interesser på spil, herunder indtægter fra disse investeringer til Danmark. For at sikre disse investeringer, er det afgørende, at danske virksomheder i UK fortsat har adgang til den nødvendige arbejdskraft. For UK og Danmark er der en tilsvarende interesse i at sikre britiske investeringer i Danmark, herunder 400 britiske datterselskaber.

Dertil kommer diverse danske projekter i UK, såsom bygning af forbrændingsanlæg og opsætning af vindmøller, som kræver adgang til den rette arbejdskraft.

Danmark er kun overgået af Holland, når man måler direkte investeringer i UK i forhold til befolkningsstørrelse.

Direkte investeringer i Storbritannien i 2014

Land*	Mia. DKK
Tyskland**	973,17
Holland	811,68
Frankrig	763,11
Spanien	479,85
Italien	178,17
Belgien	154,58
Danmark***	142,46
Norge	61,52
Østrig	47,82
Polen	6,19
Tjekkiet	3,36

Ungarn	0,50
Slovenien	0,13
Estland	0,13
Letland	0,13
Slovakiet	0,04

ANM.: Der er omregnet fra national valuta til danske kroner ud fra kurs den 01-01-2014

*Der er ikke offentliggjort tal for Finland, Luxembourg, Portugal, Irland, Sverige, Kroatien, Litauen, Rumænien, Bulgarien, Cypern og Malta.

** Tal fra 2013

*** De direkte investeringer fra Danmark til Storbritannien var i 2015 148 mia. DKK

KILDE: OECD, BMD4

I absolutte tal har Tyskland de største direkte investeringer i UK, efterfulgt af Holland, Frankrig og Spanien. Ser man på direkte danske investeringer i andre lande, er UK efter Sverige Danmarks største investeringsland. Derfor er der en særlig dansk interesse i at sætte fokus på at beskytte investeringer i UK.

Brexit og den frie bevægelighed af arbejdskraft

Opretholdelse af arbejdskraftens frie bevægelighed mellem EU-27 og UK er næppe sandsynlig. Derfor skal der findes andre løsninger, som kan skabe mulighed for at sikre den nødvendige arbejdskraft. DA ser følgende fokuspunkter for det videre arbejde:

Vandrende arbejdstageres EU-rettigheder

Det er vigtigt at sikre, at arbejdskraft fra EU-27, som opholder sig i eller kommer til UK frem til Brexit, kan opretholde alle deres eksisterende EU-rettigheder og tilsvarende briter, som arbejder i EU-27. Det gælder naturligvis også de skønnet 10.000 danskere, som arbejder i UK, og de skønnet 9.000 briter, som arbejder i Danmark

Koncerninterne udstationeringer

Koncerninterne udstationeringer kan blive en væsentlig adgangsvej for danske (datter)selskaber til at skaffe nødvendig arbejdskraft. UK vil som tredjeland få adgang til koncerninterne udstationeringer til EU-26 via direktiv 2014/66/EU om indrejse- og opholdsbetingelser for virksomhedsinternt udstationerede tredjelandsstatsborgere. Det er nærliggende at forestille sig, at EU-26 laver en reciprok aftale med UK, hvilket også vil give mulighed for koncerninterne udstationeringer fra danske datterselskaber i EU-26. Det er i dansk interesse at arbejde for en sådan løsning.

Grundet det danske forbehold for retlige og indre anliggender vil en aftale mellem EU-26 og UK om koncernintern udstationering imidlertid ikke omfatte koncerninterne udstationeringer til og fra Danmark. Det vil derfor være centralt, at Danmark forhandler en aftale direkte med UK, som giver mulighed for koncerninterne udstationeringer mellem Danmark og UK.

Udstationeret arbejdskraft

I forhold til danske projekter i UK, såsom eksempelvis bygning af forbrændingsanlæg, bruges der udstationeret arbejdskraft fra EU. Her findes der ingen EU-regler i forhold til tredjelande.

Da gældende EU-regler i UK ifølge Mays meldinger vil blive omsat til UK lovgivning, må det dog forventes, at dette også vil omfatte EU-reglerne om udstationering. Det burde åbne mulighed for en reciprok aftale, ikke mindst set i lyset af, at udstationeringer ikke giver adgang til social sikring i UK eller andre rettigheder, som princippet om den frie bevægelighed indebærer. Det er i dansk interesse at arbejde for en sådan løsning.

Hvis en sådan EU-aftale med UK om udstationering bliver baseret på en hjemmelsbestemmelse omfattet af det danske retsforbehold, vil Danmark skulle forhandle direkte med UK.

EU's Blue Card

Theresa May udelukker ikke, at der kan blive særlige ordninger for at tiltrække højtuddannet arbejdskraft til UK. EU's Blue Card-ordning kunne tænkes at danne grundlag for en sådan reciprok aftale. Det er i dansk interesse at arbejde for en sådan løsning, medmindre UK fastlægger en ordning, som er mere åben end EU's Blue Card.

Grundet retsforbeholdet vil Danmark skulle forhandle direkte med UK om en reciprok aftale for højtuddannet arbejdskraft mellem UK og Danmark.

Øvrige arbejdsmarkedsrelaterede temaer

Af andre temaer af grænseoverskridende karakter, hvor der er danske virksomhedsinteresser, kan nævnes:

- Danmark bør arbejde for, at danske virksomheder fortsat kan have deres UK datterselskab og medarbejdere som en integreret del af deres **europæiske samarbejdsudvalg**. Det forudsætter, at der laves en reciprok aftale mellem EU-27 og UK.
- De **studerendes muligheder** for at tage en del eller en hel videregående uddannelse i hhv. Danmark og UK bør i videst muligt omfang opretholdes, herunder deltagelsen i europæiske uddannelsesprogrammer og fritagelse fra studiegebyrer.
- **Inddrivelse af bøder** og andre forhold, hvor Danmark er omfattet af EU-regler. På områder, hvor vi ikke er omfattet af EU-regler grundet det danske retsforbehold, kan en bilateral aftale være relevant.