



Folketingets Udlændinge- og Integrationsudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

20. August 2018

CVR 10172748

Udlændinge- og Integrationsudvalget har i brev af 28. maj 2018 stillet følgende spørgsmål nr. 648 (alm. del), som hermed besvares endeligt.

Spørgsmål nr. 648:

”Er der krav til, hvor stor en andel af medarbejderne, der må være rekrutteret i udlandet, og er der eksempler på, at en virksomhed afskediger danske medarbejdere for i stedet at rekruttere udlændinge til en lavere løn eller på dårlige vilkår?”

J.nr. 18/08015

Svar:

Jeg kan i forlængelse af min foreløbige besvarelse af 13. juni 2018 af spørgsmålet oplyse, at jeg til brug for besvarelsen af spørgsmålet har indhentet bidrag fra Udlændinge- og Integrationsministeriet samt Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har oplyst følgende:

”Der findes ikke i udlændingeloven krav til danske virksomheders medarbejdersammensætning. Udlændinge- og Integrationsministeriet opsamler ikke data om bevæggrunde for den enkelte virksomheds ansættelse og/eller afskedigelse af medarbejdere.

Men det skal understreges, at det generelt er en forudsætning for, at en tredjelandsborger efter udlændingeloven kan få opholds- og arbejdstilladelse på baggrund af et konkret tilbud om arbejde, at løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter danske forhold.

Det Økonomiske Råd har i rapporten, Dansk Økonomi, Forår 2017, undersøgt forskellige aspekter af, hvordan dansk økonomi påvirkes af indvandrere i den erhvervsaktive alder.

I forhold til konsekvenser for lønudviklingen og beskæftigelsesudviklingen fremgår følgende af rapportens sammenfatning på s. 228:

”Effekten på de indfødtes løn af en stigning i andelen af indvandrere på det danske arbejdsmarked er usikker. Resultaterne i kapitlet indikerer dog, at lønnen for de indfødte i den nederste del af lønfordelingen ikke bliver påvirket, mens lønnen for indfødte i den midterste og øverste del af lønfordelingen

muligvis stiger lidt. Tidligere danske analyser finder resultater, der peger i lidt forskellige retninger.

Indvandring af arbejdskraft bidrager med stor sandsynlighed samlet set til at øge den økonomiske effektivitet, men rejser fordelingspolitiske spørgsmål omkring, hvilket omfang indvandringen af arbejdskraft skal have. Empiriske analyser tyder på, at grupper af lavtlønnede kan opleve en mindre gunstig beskæftigelsesudvikling.

Analyserne i kapitlet og gennemgangen af den internationale litteratur tyder til gengæld på, at der sandsynligvis kan opnås effektivitetsgevinster, uden at der umiddelbart er væsentlige fordelingsmæssige argumenter imod måltrettet at øge indvandring af personer med mellemhøje og høje lønindkomster.”

Det bemærkes hertil, at udlændingelovens opholdsordninger med henblik på beskæftigelse netop retter sig mod højtuddannede og/eller mellemhøjt-/højtlønnede udlændinge.”

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har oplyst følgende:

”Arbejdsgivere kan frit rekruttere medarbejdere uafhængigt af nationalitet, såfremt disse har lovligt ophold i Danmark efter udlændingelovens kapitel 2.

Af ligebehandlingslovens § 2 fremgår det, at:

”En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.”

Dette gælder enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Det følger ligeledes af ligebehandlingsloven, at der er tale om forskelsbehandling, hvis der ikke ydes lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Hvad angår EU-borgere er disses adgang til beskæftigelse endvidere fastsat i artikel 1 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 af 5. april 2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen:

”1. Enhver statsborger i en medlemsstat har uanset bopæl ret til at tage og udøve lønnet beskæftigelse på en anden medlemsstats område i overensstemmelse med de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, der gælder for arbejdstagere, der er statsborgere i denne stat.

2. Han har på en anden medlemsstats område navnlig samme fortrinsstilling som statsborgere i denne stat med hensyn til adgangen til ledige stillinger.”

Med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/54/EU af 16. april 2014 om foranstaltninger til fremme af arbejdstagernes udøvelse af deres ret til fri bevægelighed fastsættes bestemmelser, der fremmer en mere ensartet anvendelse og håndhævelse af disse rettigheder i praksis”.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen