

Ministeren

Udlændinge- og Integrationsudvalget
Folketinget
Christiansborg
1240 København K



Udlændinge- og Integrationsministeriet

Udlændinge- og Integrationsudvalget har den 27. maj 2020 stillet følgende spørgsmål nr. 9 til L 188 efter ønske fra Victoria Velasquez (EL) til udlændinge- og integrationsministeren, som hermed besvares.

Spørgsmål nr. 9 til L 188:

Vil ministeren redegøre for, hvad begrebet »sædvanlige løn- og arbejdsvilkår« dækker, herunder om der tages afsæt i vilkårene afledt af de dominerende landsdækkende brancheoverenskomster? Specifikt bedes der redegjort for, om følgende dele indgår i begrebet »sædvanlige løn- og arbejdsvilkår«: Genetillæg, bonusser, akkord, akkordafsnit, overarbejde, aften- og weekendarbejde, løn under barsel, fritvalgskonto, pensionsbetaling, feriefridage, anciennitetstillæg for brancheerfaring, løn under sygdom, søgn- og helligdagsbetaling, ret til selvvalgt uddannelse, samt generelle danske ansættelsesvilkår, f.eks. fridage med løn på helligdage og ret til fravær med børn og barsel.

Svar:

Til brug for besvarelse af spørgsmålet har Udlændinge- og Integrationsministeriet indhentet et bidrag fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration, hvoraf følgende fremgår:

”Det er en grundlæggende betingelse, at en ansøger tilbydes sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår for at kunne opnå en opholds- og arbejdsstilladelse efter en af udlændingelovens erhvervsordninger.

I vurderingen af den samlede løn kan indgå både løn udbetalt i Danmark og løn udbetalt i ansøgerens hjemland (ved udstationering). Der medregnes alene indkomst, som er skattepligtig i Danmark eller, for så vidt angår indtægt udbetalt i udlandet, indkomst som ville være skattepligtig i Danmark. Det er endvidere en forudsætning, at der er proportionalitet mellem den udbetalte løn og løn i form af f.eks. bolig, transport, telefon mv. Som udgangspunkt skal mindst halvdelen af lønnen udgøres af udbetalt løn.

1. juni 2020

Udlændinge- og Integrationsministeriet

International rekruttering
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Tel. 6198 4000
Mail uim@uim.dk
Web www.uim.dk

CVR-nr. 36977191

Sags nr. 2020 - 9150
Akt-id 1278683

Efter gældende praksis kan følgende poster indgå i beregningen

- Brutto lønindkomst, herunder per diems/diæter.
- Faste tillæg, herunder udetillæg.
- Husleje betalt af arbejdsgiver.
- Indbetalinger til arbejdsmarkedspensioner.
- Telefon/internet til privat brug betalt af arbejdsgiver.
- Transportmiddel stillet til rådighed, fx fri bil til og fra arbejde.
- Løn under barsel og sygdom
- Overarbejde- og aften/merarbejde, hvis omfanget er sædvanligt.

Følgende poster indgår normalt ikke i beregningen

- Usikker lønindkomst, fx provision eller bonus.
- Dækning af transportomkostninger til/fra Danmark.

Hvis Styrelsen for International Rekruttering og Integration er i tvivl om løn- og ansættelsesvilkårene er sædvanlige, vil vi bede eksperter på området, f.eks. et af de regionale arbejdsmarkedsråd eller brancheforeninger, om at vurdere forholdene.”

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har endvidere oplyst, at man i forbindelse med behandlingen af ansøgninger efter de nuværende erhvervsordninger kontrollerer lønniveauet i forhold til den nedre kvartil i DA's lønstatistik opdelt på arbejdsfunktion og erhvervs erfaring. Styrelsen for International Rekruttering og Integration har endelig oplyst, hvis det i en ansøgning er angivet, at ansættelsen sker efter gældende overenskomst, lægges det – i forhold til de gældende erhvervsordninger – som udgangspunkt til grund, at løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige.

I denne forbindelse gøres der opmærksom på, at der vil blive udarbejdet en særlig lønstatistik baseret på Danmarks Statistiks lønregister med henblik på vurderingen af løn- og ansættelsesvilkår i forhold til den foreslåede positivliste for stillinger på faglært niveau. Denne opgørelse vil alene have fokus på ansatte med en erhvervs-kompetencegivende uddannelse inden for den enkelte arbejdsfunktion og vil sikre honorering af den enkelte udlænding på niveau med, hvad en uddannet medarbejder får i Danmark, herunder under hensyntagen til den relevante anciennitet – i det omfang det er muligt. Dermed kan det lægges til grund, at arbejdsgiveren finder det godtgjort, at udlændingen har kvalifikationerne til at bestride en stilling på et faglært niveau. Det vil således i forhold til den foreslåede positivliste for stillinger på faglært niveau ikke blive lagt til grund, at løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige, alene fordi det er angivet i ansøgningen, at ansættelsen følger gældende overenskomst.

Mattias Tesfaye

/

Jonas From Soelberg