

Ministeren

Udlændinge- og Integrationsudvalget
Folketinget
Christiansborg
1240 København K



Udlændinge- og Integrationsministeriet

Udlændinge- og Integrationsudvalget har den 10. juni 2021 stillet følgende spørgsmål nr. 584 (alm. del) efter ønske fra Samira Nawa (RV) til udlændinge- og integrationsministeren, som hermed besvares.

Spørgsmål nr. 584:

Hvordan er myndighedernes muligheder for at sikre, at udenlandske lønmodtagere fra tredjelande ansættes i overensstemmelse med danske løn- og ansættelsesforhold sammenlignet med myndighedernes muligheder for at sikre, at lønmodtagere fra EU ansættes i overensstemmelse med danske løn- og ansættelsesforhold?

Svar:

Det er en grundlæggende betingelse for som tredjelandsborger at få opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse i et bestemt ansættelsesforhold, at tredjelandsstatsborgeren er tilbudt ansættelse på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration påser i forbindelse med behandling af ansøgninger om opholds- og arbejdstilladelse, om betingelserne for meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse er opfyldt, herunder om at løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter danske forhold.

Er Styrelsen for International Rekruttering og Integration i tvivl om, hvorvidt løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige, kan styrelsen anmode de regionale arbejdsmarkedsråd om at vurdere forholdene, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 8.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet om myndighedernes muligheder for at sikre, at lønmodtagere fra EU ansættes i overensstemmelse med danske løn- og ansættelsesforhold indhentet bidrag fra Beskæftigelsesministeriet. Beskæftigelsesministeriet har i den forbindelse oplyst følgende:

”I Danmark har vi generelt valgt ikke at regulere løn- og arbejdsvilkår i lovgivningen. I stedet reguleres løn- og arbejdsvilkår via aftaler og fortrinsvis via kollektive overenskomster. Det betyder blandt andet, at myndighederne ikke håndhæver aftalte løn- og arbejdsvilkår.

25. juni 2021

Udlændinge- og Integrationsministeriet

Slotsholmsgade 10
1216 København K

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

CVR-nr. 36977191

Sags nr. 2021 - 10239
Akt-id 1671206

I stedet er det op til aftalens parter at håndhæve indgåede aftaler. Når der er indgået en overenskomst, vil det være overenskomstens parter, som håndhæver overenskomster og dermed sikrer, at de ansatte, som er omfattet, får sikret deres rettigheder.

I forhold til ansættelse af EU-borgere, der er vandrende arbejdstagere, hos en dansk arbejdsgiver, så skal de sikres samme rettigheder, som danske borgere, jf. TEUF artikel 45. Det betyder fx, at hvis arbejdsgiveren er omfattet af en overenskomst, så skal arbejdsgiveren også sikre de vandrende arbejdstagere vilkår efter overenskomsten.

I forhold til udstationerede arbejdstagere, der både kan være EU-borgere og tredjelandsborgere, så kan den udenlandske arbejdsgiver blive forpligtet til at betale overenskomstmæssig løn, enten hvis pågældende bliver medlem af en arbejdsgiverforening, eller hvis fagforeningen indgår en kollektiv overenskomst direkte med den udenlandske tjenesteyder. I den forbindelse har myndighederne nogle opgaver, der kan hjælpe fagforeningerne med at indgå og håndhæve overenskomster: Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) et vigtigt redskab til at identificere udenlandske tjenesteydere, der opererer i Danmark, med henblik evt. at rejse krav om overenskomst.

Myndighedernes håndhævelse af reglerne om anmeldelse til RUT bidrager således indirekte til fagforeningernes arbejde. I tilfælde, hvor der er indgået en sådan overenskomst, og hvor der er indledt en sag om fx underbetaling efter overenskomsten, kan fagforeningen anmode Arbejdstilsynet om at undersøge den udenlandske virksomhed og dennes aktiviteter i etableringslandet.

Arbejdstilsynet undersøger i den forbindelse, om virksomheden er reelt etableret i etableringslandet. Endvidere kan Arbejdstilsynet indhente oplysninger, som kan belyse den midlertidige karakter af en udstationering.”

Udlændinge- og Integrationsministeriet kan henholde sig til bidraget fra Beskæftigelsesministeriet.

Mattias Tesfaye

/

Jonas From Soelberg