



Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Finn Sørensen (EL)
Finn.S@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

Europaudvalget har i brev af 4. juli stillet følgende spørgsmål nr. 293 (alm. del), som hermed besvares endeligt. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Finn Sørensen (EL).

29. august 2018

J.nr. 2018 - 4359

Spørgsmål nr. 293:

”Ministeren bedes oplyse om Danmark i overensstemmelse med EU-retten kan indføre krav om, at EU-borgeres adgang til at arbejde i Danmark skal være betinget af en ansættelseskontakt, der er godkendt af den fagforening, som har overenskomsten.”

Endeligt svar:

Den 15. oktober 2018 er det 50 år siden, at forordning 1612/68 om arbejdskraftens fri bevægelighed blev vedtaget. Det var på baggrund af ophøret af den 12-årige overgangsperiode for fri bevægelighed, der gjaldt fra Rom-traktatens ikrafttræden.

Forordningen – der i dag har nr. 492/11 – understreger bl.a., at der er forbud mod at gøre ansættelse af EU-borgere afhængige af betingelser, der ikke gælder for ansættelse af indenlandske borgere.

Det er derfor klart, at en godkendelsesmekanisme som foreslået ikke vil være i overensstemmelse med EU-retten.

Rom-traktatens ophavsmænd var meget opmærksomme på, at ansættelse af borgere fra andre lande kun skal ske, når det er beskæftigelsesmæssigt begrundet, og derfor skal vandrende arbejdstagere have samme løn- og arbejdsvilkår som indenlandske arbejdstagere.

Da Danmark ikke har nogen lovbestemt mindsteløn, er der ikke i lovgivningen noget krav om, at EU-borgere skal have en bestemt løn. En arbejdsgiver må dog ikke forskelsbehandle EU-borgere, så i det omfang, der er ansat danskere i en virksomhed, skal EU-borgere have samme løn.

En pligt til at give overenskomstmæssig løn gælder selvfølgelig, hvis arbejdsgiveren er bundet af en overenskomst. Ifølge skøn fra Dansk Arbejdsgiverforening var 67 procent af udenlandske statsborgere ansat af en dansk arbejdsgiver på det priva-

te arbejdsmarked omfattet af en overenskomst i 2015, mens tallet for alle arbejdstagere var 74 procent.

Det er op til arbejdsmarkedets parter at sørge for ordentlige lønvilkår i danske virksomheder. Parterne selv og et stort flertal i Folketinget ønsker, at det skal være sådan. Mit fokus er, at EU-borgeres arbejde i Danmark skal være faktisk og reelt, så det ikke blot er en genvej til at få sociale ydelser.

De udfordringer, der er forbundet med fri bevægelighed, skal ikke overskygge, at den fri bevægelighed er af stor betydning for Danmark og EU. Danske virksomheder har stor gavn af at kunne trække på EU-arbejdskraft, ligesom danske borgere har adgang til et stort arbejdsmarked via EU's indre marked.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen