

Udenrigsministeriet

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Telefon +45 33 92 00 00
Telefax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
<http://www.um.dk>
Girokonto 3 00 18 06

Bilag
2

Sagsnummer
2019-511

Kontor
EKN

5. april 2019

SVAR PÅ UDVALGSSPØRGSMÅL

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Beskæftigelsesministeriets besvarelse af spørgsmål 165 ad EEU alm. del af 20. marts 2019 vedrørende B 106 og Lavalsagen.

Anders Samuelson

Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Folketingets Europaudvalg har i brev af 20. marts 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 165 (alm. del), som hermed besvares endeligt.

5. april 2019

Spørgsmål nr. 165:

”Ministeren bedes give sin vurdering af, om den i beslutningsforslag B 106 (2018-2019) refererede rækkevidde af Laval-sagen og baggrunden for EU-Domstolens afgørelse giver et retvisende billede”

J.nr. 2019 - 1483

Svar:

I begrundelsen for beslutningsforslag B 106 (2018/2019) omtales Laval-sagen som følger:

”Lavalsagen havde et lettisk byggefirma »Laval« som omdrejningspunkt, der ansatte lettiske arbejdere på lettisk overenskomst med betydelig lavere lønninger (80 kr. i timen) end svenske (145 kr. i timen) i forbindelse med et skolerenovationsarbejde i den svenske kommune Vaxholm. Den svenske byggefagforening ønskede at opnå svensk overenskomst med Laval og indledte derfor en faglig konflikt. Det førte til, at den centrale svenske arbejdsgiverorganisation bad den svenske arbejdsret vurdere, hvorvidt konflikten var lovlig i henhold til EU-reglerne om fri bevægelighed af tjenesteydelser. Den svenske arbejdsret forelagde sagen for den daværende EF-Domstol, der fremførte, at de lettiske bygningsarbejdere var beskyttet gennem udstationeringsdirektivet i overensstemmelse med minimumsbeskyttelsesreglerne (Europa-Parlamentet og Rådets Direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser). I udstationeringsdirektivet står der bl.a., at arbejdsgiveren er forpligtet til at respektere en kerne af regler vedrørende arbejds- og ansættelsesvilkår i værtslandet. Udstationeringsdirektivet giver i artikel 3 medlemsstaterne en pligt til at regulere en række ansættelsesretlige forhold, men samtidig har medlemsstaterne frihed til selv at bestemme det specifikke indhold af reguleringen. Udstationeringsdirektivet er således åbent over for, at regulering af arbejdsmarkedet kan ske gennem overenskomster. Men som EU-Domstolen fastslog tilbage i 2008 i Lavalsagen, skal nationale arbejdsretlige regler være tilstrækkelig præcise og tilgængelige, således at det er muligt for en udenlandsk arbejdsgiver at følge dem. I Lavalsagen vurderede den daværende EF-Domstol, at de svenske arbejdsretlige regler var både upræcise og uoverskuelige. På den baggrund fastslog EF-Domstolen, at det var urimeligt at forlange, at byggefirmaet Laval skulle kunne få indsigt i, hvilke regler der skulle

overholdes, og den faglige konflikt mod Laval måtte derfor betragtes som værende ulovlig (Beskæftigelsesudvalget, alm. del, bilag 107, folketingsåret 2015-16)."

Jeg vil gerne supplere med et citat fra det notat, der henvises til i citatet ovenfor, BEU alm. del, bilag 107, folketingsåret 2015-16, som jeg vedlægger denne besvarelse:

"Samlet set viser Domstolens retspraksis, at værtslandets regler og praksis hvad angår mindsteløn gælder ved udstationering. Disse skal være klare, tilgængelige og have en vis generel anvendelse. Krav til arbejds- og ansættelsesvilkår må ikke gå ud over bestemmelserne i udstationeringsdirektivets artikel 3."

Når man tager bevæggrundene for forslaget til en arbejdsmarkedsprotokol i betragtning, kan man altså kun lægge til grund, at en sådan protokol vil indebære, at en udenlandsk tjenesteyder skal acceptere at blive mødt med krav, der er upræcise og uoverskuelige, og krav, der går ud over udstationeringsdirektivet.

Dermed vil udstationeringsdirektivet reelt blive overflødigt. Efter udstationeringsdirektivet kan medlemsstater som udgangspunkt ikke kræve, at tjenesteydere opfylder andre krav end de, der følger af direktivet, så som regler om løn og arbejdsmiljø.

Fx kan medlemsstaten, og dermed arbejdsmarkedets parter i medlemsstaten, ikke kræve, at tjenesteyderen opfylder regler om opsigelsesvarsel. Men med arbejdsmarkedsprotokollen kan fagbevægelsen således fx konflikte for en overenskomst med regler om opsigelse, selvom opsigelsesvarslerne er længere end de, der gælder efter reglerne i tjenesteyderens etableringsland.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen



NOTAT

BESKÆFTIGELSESUDBALGET

12. februar 2016

Ref.: Lotte Rickers Olesen, EU-konsulent

Centrale EU-domme med konsekvenser for den danske arbejdsmarkedsmodel

Beskæftigelsesudvalget har anmodet om en oversigt over centrale EU-domme med konsekvenser for den danske arbejdsmarkedsmodel som baggrund for et møde med Poul Nielsson, der foretager en strategisk gennemlysning af den nordiske arbejdsmarkedssektor for Nordisk Ministerråd.

Resumé

En række EU-domme har udfordret de nordiske arbejdsmarkedsmodeller. Det skyldes navnlig, at der ikke er lovbestemt minimumsløn for hele arbejdsmarkedet i de nordiske lande. I stedet spiller kollektive overenskomster en stor rolle. Det er særligt spørgsmålet om udstationerede arbejdstagere, der volder problemer. Kommissionen påtænker at revidere netop udstationeringsdirektivet i 2016 bl.a. med et forslag om ligeløn for lige arbejde på samme arbejdsplads.

Baggrund

EU-regler på arbejdsmarkedet varetager to hensyn, der kan komme i konflikt: på den ene side hensynet til den frie bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydelser, på den anden side hensynet til faglige rettigheder, som f.eks. retten til at konflikte.¹ Samtidig er arbejdstagerbegrebet ikke entydigt defineret i EU-retten, og da EU-lovgivning ofte er resultatet af et kompromis mellem forskellige interesser, betyder det samlet, at retstilstanden er kompliceret, og at det er svært at forudsæ udfaldet af domme på området.

Centrale domme

Det er særligt retten til fri bevægelighed for tjenesteydelser, der i kombination med fraværet af lovbestemt mindsteløn giver problemer for de nordiske arbejdsmarkedsmodeller (f.eks. Laval-dommen, se nedenfor). Udflytning af arbejdspladser til lavtlønslande har ikke tilsvarende givet anledning til problemer – på nær i tilfælde, hvor virksomheden fortsætter som hidtil - blot

¹ Retten til konflikt er fastslået i art. 28 i Charteret for grundlæggende rettigheder.

med lavere lønninger ved brug af udenlandske arbejdstagere (det var tilfældet i Viking Line-dommen, se nedenfor).

Hvilket lands lovgivning gælder?

Et centralt spørgsmål er, hvorvidt en medlemsstat kan kræve, at vandrende arbejdstagere skal aflønnes efter vilkårene i det land, hvor de har beskæftigelse, så de ikke kan fungere som løntrykkere. Domstolen har bl.a. i sagen **Rush Portuguesa** fra 1990² fastslået, at medlemslandene kan udstrække deres lovgivning eller kollektive aftaler, så de omfatter enhver – også dem, der udfører midlertidigt arbejde i landet – uanset, hvor arbejdsgiveren er registreret. Dommen fastlagde samtidig, at udstationerede ikke er omfattet af arbejdstagerbegrebet, men i stedet skal forstås som et led i den tjenesteydelse, som virksomheden leverer.

Udstationeringsdirektivet blev vedtaget 6 år senere. Medlemslandene skal ifølge direktivet sikre, at udstationerede arbejdere er omfattet af visse arbejds- og ansættelsesvilkår, f.eks. mindsteløn fastsat ved lov eller national praksis.³

Mindsteløn i kollektive overenskomster skal være klare og tilgængelige

Laval-dommen fra 2007 gik imod den danske og svenske praksis på området. I **Laval-sagen**⁴ havde et lettisk firma, Laval, vundet et EU-udbud om at renovere en skole i den svenske kommune Vaxholm. Lavals lettiske ansatte med lettisk overenskomst tog til Sverige for at starte på renoveringen, men blev forhindret, da svenske fagforbund arrangerede blokade og sympati-konflikter. De svenske fagforeninger mente, at de lettiske ansattes løn på 80 kr. i timen var for lav, og at de skulle betales på et lønniveau, der svarede til det normale i Sverige – 145 kr. i timen.

Sagen havnede ved EU-domstolen, der konkluderede, at de svenske fagforeningers kollektive kampskridt var i strid med fri udveksling af tjenesteydelser, bl.a. fordi der ikke fandtes nationale bestemmelser, der var tilstrækkelige præcise og tilgængelige til, at Laval i praksis kunne få klarhed over, hvilke forpligtelser i der gjaldt forhold til mindsteløn.

Det førte i Danmark til en ny regel i udstationeringsloven, der knytter mindstelønnen til overenskomster indgået af de mest repræsentative parter på det danske arbejdsmarked. I modsætning til reaktionen i Sverige afskar Danmark ikke mulighed for at konflikte mod udenlandske tjenesteydere, der overholder overenskomstmæssig landsdækkende mindsteløn.

Rüffert-sagen fra 2008⁵ handler om udbud af offentlige kontrakter. Den tyske delstat Land Niedersachsens lov om udbud af offentlige kontrakter pålagde de

² C-113/89

³ Direktiv 1996/71, artikel 3.

⁴ C-341/05

⁵ C-346/06

virksomheder der modtager ordre plus underentreprenører den overenskomstfastsatte løn, der gælder på stedet for levering af tjenesteydelsen. Domstolen fandt denne lov i strid med udstationeringsdirektivet, fordi overenskomsterne ikke havde en tilstrækkelig generel anvendelse.

I sagen **Kommissionen vs. Luxembourg**⁶ fra samme år gav Domstolen Kommissionen medhold i, at luxembourgsk lov med en række betingelser om løn- og arbejdsvilkår, der gælder for alle arbejdstagere (uanset nationalitet og virksomheds hjemsted), stred mod udstationeringsdirektivet, fordi nogle af disse løn- og arbejdsvilkår rakte ud over direktivets bestemmelser om beskyttelse af udstationerede medarbejdere. Desuden gik kontrol af udenlandske virksomheder for vidt.

I **Elektrobudowa-dommen** fra 2015⁷ præciserede Domstolen begrebet mindsteløn. Elektrobudowa er et polsk selskab, der havde udstationeret 186 arbejdstagere til at udføre elarbejde ved atomkraftværket Olkiluoto i Finland. Arbejdstagerne overdrog deres lønkrav til den finske fagforening for at opnå finsk overenskomst, der var almen gyldig. Elektrobudowa mente, det var ulovligt efter polsk ret. EU-domstolen gav den finske fagforening medhold i, at de kunne føre sagen. Domstolen slog fast, at metoden til beregning af mindstelønnen er et anliggende for værtsmedlemsstaten – altså Finland. Desuden præciserede Domstolen, at mindsteløn også omfatter akkordløn og kan beregnes på baggrund af indplacering i lønklasser. Mindsteløn kan omfatte rejsetidsgodtgørelse og dagpenge, men ikke kost og logi.

Samlet set viser Domstolens retspraksis, at værtslandets regler og praksis hvad angår mindsteløn gælder ved udstationering. Disse skal være klare, tilgængelige og have en vis generel anvendelse. Krav til arbejds- og ansættelsesvilkår må ikke gå ud over bestemmelserne i udstationeringsdirektivets artikel 3.

Kan EU blande sig i strejkeretten?

Samme år som Laval-dommen kom en anden kontroversiel dom om retten til konflikt. I **Viking Line-sagen**⁸ havde et finsk selskab, Viking Line, planlagt at udflage den underskudsramte færge Rosella til Estland for at indgå i lokale estiske overenskomster med lavere løn. En finsk fagforening udsendte strejkevarsel og krævede, at alle ansatte skulle være omfattet af finske overenskomster uanset, at færgen blev udflaget. Det fik det Det International Transportarbejderforbund (ITF) til at forbyde de estiske fagforeninger at indgå overenskomster med Viking Line. Spørgsmålet havnede ved EU-Domstolen, der ikke afgjorde den konkrete sag, men konkluderede, at de kollektive

⁶ C-319/06

⁷ C-396/13

⁸ C-438/05

kampskridt udgjorde restriktioner for den frie bevægelighed. Kampskridtene kunne være tilladt, hvis de blev begrundet i såkaldte "tvingende almene hensyn" (som f.eks. hensynet til at beskytte arbejdstagere), såfremt de var proportionelle og egnede til at opnå målsætningen. Sagen endte med et forlig.

Laval og Viking-dommene viser, at selvom kollektive kampskridt er sikret i EU-retten, skal disse bruges i overensstemmelse med national ret og EU-ret. På trods af, at EU ikke har lovgivningskompetence i forhold til konfliktretten, mener Domstolen, at medlemsstaterne skal sikre, at konfliktretten bliver anvendt i overensstemmelse med EU-ret, og det er i sidste end Domstolen, der afgør, om det er tilfældet.

Kommende ændringer i central EU-lovgivning

I maj 2014 blev håndhævelsesdirektivet vedtaget med henblik på at sikre, at EU-reglerne ikke fører til social dumping. Håndhævelsesdirektivet, der i øjeblikket er ved at blive implementeret i Danmark, handler om flere elementer i udstationeringsdirektivet, dog ikke løn- og arbejdsvilkår i artikel 3.

Kommissionen ventes i 2016 at fremsætte forslag om en "målrettet evaluering" af udstationeringsdirektivet. Det betyder, at Kommissionen ikke vil åbne for genforhandling af hele direktivet, men kun kigge på dele af det med henblik på at forebygge risiko for social dumping. Det mest kontroversielle er, at Kommissionen påtænker at indføre et princip om lige løn for lige arbejde på samme arbejdsplads. Kommissionen påtænker derimod ikke, at ændre på princippet om, at udstationerede skal være social sikret i deres hjemland.

Afslutning

Dette notat kigger kun på EU-retten i forhold til den danske arbejdsmarkedsmodel. Også på andre områder har domstolspraksis haft betydning for danske regler. Det gælder særligt i spørgsmålet om ligeløn og ligebehandling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet tilbage i 70'erne. Også i forhold til spørgsmålet om arbejdsmiljø og -vilkår (f.eks. spørgsmålet om sygdom under ferie) har der også været interessante domme fra EU.

Kilder:

- *EU-Karnov 2015*, redigeret af Jens Hartig Danielsen, Michael Ellehauge, Nina Holst-Christiansen og Jonas Bering Liisberg. Bind 3, side 3092ff
- Rapport: *Europa og den nordiske aftalemodel. Det komplicerede samspil mellem nordisk og europæisk arbejdsret*. Redigeret af Jens Kristiansen og udgivet i 2015 på initiativ af Nordens Faglige Samorganisation, med støtte fra Nordisk Ministerråd.

- Debat i Europa-Parlamentet den 15. december 2015 med kommissær for beskæftigelse, sociale forhold og arbejdsmarked, Marianne Thyssen om Kommissionens kommende mobilitetspakke.
- Pressemeldelse af 12. februar 2015 fra EU-domstolen i sagen C-396/13

Udenrigsministeriet

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Telefon +45 33 92 00 00
Telefax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
<http://www.um.dk>
Girokonto 3 00 18 06

Bilag
2

Sagsnummer
2019-511

Kontor
EKN

5. april 2019

SVAR PÅ UDVALGSSPØRGSMÅL

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Beskæftigelsesministeriets besvarelse af spørgsmål 166 ad EEU alm. del af 20. marts 2019 vedrørende B 106 og Viking Line-sagen

Anders Samuelsen

Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Folketingets Europaudvalg har i brev af 20. marts 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 166 (alm. del), som hermed besvares endeligt.

Spørgsmål nr. 166:

”Ministeren bedes give sin vurdering af, om den i beslutningsforslag B 106 (2018-2019) refererede rækkevidde af Viking Line-sagen og EU-Domstolens afgørelse giver et retvisende billede.”

5. april 2019

J.nr. 2019 - 1483

Svar:

Begrundelsen i beslutningsforslag B 106 (2018-2019) giver ikke et retvisende billede af rækkevidden af Viking Line-sagen og EU-Domstolens afgørelse. Det anføres således fejlagtigt, at EU-Domstolen kendte konflikten ulovlig.

I beslutningsforslagets begrundelse omtales Viking-sagen således:

”I Viking Line-sagen havde et finsk færageselskab med ondt i økonomien planlagt at udflage en færge til Estland for at sejle under estiske overenskomster med lavere lønninger. Det førte til, at en finsk fagforening udsendte strejkevarsel med krav om, at samtlige ansatte skulle være omfattet af finske overenskomster, uanset hvilket flag færgen sejlede under. Dette støttede Det Internationale Transportarbejderforbund (ITF) bistået af et (fagforenings)forbud for dets medlemmer mod at indgå overenskomst med estiske fagforeninger, der sejlede under Viking Line. EU-Domstolen fandt, at de kollektive kampskridt ikke var proportionale og egnede til at beskytte arbejdstagere, og traf på den baggrund afgørelse om, at de kollektive kampskridt udgjorde restriktioner for den frie bevægelighed og derfor måtte være at betragte som ulovlige.”

Dette er en misvisende gengivelse af dommens resultat, da dommen ikke tog stilling til, om kampskridtene var i strid med EU-retten.

Dommen overlod det derimod til den nationale domstol at afgøre, om de kollektive kampskridt var egnede til at beskytte arbejdstagerne, og om de i givet fald var proportionale.

Til forskel fra Laval-sagen, jf. mit svar på EEU-spørgsmål 165 (alm. del), omhandlede sagen ikke udstationerede arbejdstagere. Udstationeringsdirektivet fandt derfor ikke anvendelse, og sagen skulle afgøres direkte på grundlag af Traktaten.

EU-Domstolen fastslog, at det udgør en restriktion, når kollektive kampskridt i det væsentlige sigter på at forhindre redere i at indregistrere deres fartøjer i et andet EU-land end det land, hvor de egentlige ejere af disse fartøjer er hjemmehørende.

En restriktion er berettiget, hvis den forfølger et legitimt mål, som er foreneligt med Traktaten og er begrundet i tvingende almene hensyn. Restriktionen skal være egnet til at sikre gennemførelsen af det pågældende mål, og den må ikke gå videre end, hvad der er nødvendigt for at nå det.

Domstolen henviste i den forbindelse til tidligere praksis, hvor det fremgår, at retten til at iværksætte kollektive kampskridt, der har til formål at beskytte arbejdstagere, er et alment hensyn, der i princippet kan begrunde en restriktion af en af de i Traktaten garanterede grundlæggende friheder.

Beskyttelsen af arbejdstagere er blandt de tvingende almene hensyn, Domstolen allerede har anerkendt. Den udtalte videre bl.a.:

”Da Fællesskabet således ikke blot har et økonomisk formål, men ligeledes et socialt og arbejdsmarkedsmæssigt formål, skal de rettigheder, der følger af traktatens bestemmelser om den frie bevægelighed for varer, personer, tjenesteydelser og kapital, afbalanceres i forhold til de formål, der forfølges med social- og arbejdsmarkedspolitikken, herunder, således som det fremgår af artikel 136 EF [nuværende artikel 153 TEUF], bl.a. en forbedring af leve- og arbejdsvilkårene for herigenem at muliggøre en udjævning af disse vilkår på et stadigt stigende niveau, en passende social beskyttelse og dialogen på arbejdsmarkedet”

EU-Domstolen lod det være op til den forelæggende ret – dvs. den nationale domstol, der havde rejst spørgsmålet over for EU-Domstolen – at foretage den konkrete afvejning.

Den bemærkede dog bl.a., at da de kollektive kampskridt havde til formål at beskytte arbejdspladser og arbejdsvilkårene for medlemmerne af fagforeningen, der kunne blive berørt af en udflagning, kunne de for en umiddelbar betragtning med rimelighed anses for at være omfattet af formålet om beskyttelse af arbejdstagere, men det gjaldt dog ikke, hvis det kunne godtgøres, at arbejdspladserne og arbejdsvilkårene ikke blev bragt i fare eller alvorligt truet.

Den foreliggende ret skulle i givet fald også undersøge, om formålet med beskyttelse af arbejdstagerne kunne nås ved mindre indgribende midler. Konflikten måtte ikke have til formål at hindre udflytning.

I Beskæftigelsesministeriets redegørelse af 30. januar 2008 til Folketingets Europaudvalg og Arbejdsmarkedsudvalg om EF-domstolens afgørelse i Laval-sagen og Viking Line-sagen, jf. vedlagte svar på spørgsmål 9 (EUU alm. del, 2. samling, 2007-2008), vurderes afgørelsen således:

”Det vurderes umiddelbart, at afgørelsen ikke vil få direkte betydning for den danske retstilstand vedrørende fagforeningers ret til at konflikte. Der er tale om en

meget konkret afgørelse fra et land, der har en anden regulering af konfliktretten. Efter dansk arbejdsret anerkendes der ikke en adgang til at konflikte med det formål, at en virksomhed undlader at flytte til udlandet eller forbliver dækket af danske overenskomster efter etablering i udlandet. I Danmark hører disse forhold i henhold til Arbejdsrettens praksis under arbejdsgiverens ledelsesret, og der kan ikke konfliktes til fordel for indgreb i ledelsesretten. Den proportionalitetsvurdering, som domstolen anvender, kendes i princippet fra dansk arbejdsret. I Danmark stilles der krav om anvendelse af lovlige kampmidler, og konflikten skal forfølge et rimeligt fagligt formål.”

Domstolen udtalte i øvrigt med henvisning til bl.a. Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, som blev proklameret i Nice den 7. december 2000, at retten til at iværksætte kollektive kampskridt, herunder strejkeretten, skal anerkendes som en grundlæggende rettighed, der er en integrerende del af de generelle fællesskabsretlige principper, som Domstolen skal sikre overholdelsen af.

I mellemtiden er charteret med Lissabon-traktatens ikrafttræden blevet en integreret del af Traktaten, og retten til kollektive kampskridt er således blevet konsolideret på traktatniveau.

Det fremgår dog samtidig, at retten skal udøves i overensstemmelse med EU-ret og national ret. En arbejdsmarkedsprotokol eller social protokol, der har til formål at give konfliktretten forrang, vil altså ophæve denne begrænsning og gøre konfliktretten ubegrænset.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen

UDENRIGSMINISTERIET

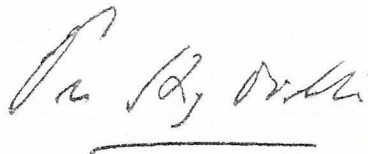
Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg
og deres stedfortrædere

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Telefon +45 33 92 00 00
Telefax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
<http://www.um.dk>
Girokonto 3 00 18 06



Bilag	Journalnummer	Kontor	
1	400.C.2-0	EUK	30. januar 2008

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Beskæftigelsesministeriets besvarelse af spørgsmål 9 ad EEU alm. del af den 20. december 2007 vedrørende en redegørelse for hhv. Viking Line-dommen og Laval-dommen afsagt af EF-Domstolen.


Per Stig Olesen



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

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

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Europaudvalget har i brev af 20. december 2007 stillet følgende spørgsmål nr. 9 til Udenrigsministeren:

J.nr. 6571-0026

”Ministeren bedes, med henblik på et kommende samråd, sende udvalget en redegørelse for hhv. Viking Line-dommen og Laval-dommen afsagt af EF-domstolen, herunder dommenes rækkevidde og konsekvenser for det danske arbejdsmarked, samt hvilke initiativer regeringen overvejer at tage i den anledning?”

Til brug for Udenrigsministerens besvarelse af spørgsmål nr. 9 har Beskæftigelsesministeriet i samarbejde med relevante ministerier og arbejdsmarkedets parter udarbejdet vedlagte redegørelse, som hermed sendes til udvalgets orientering. Redegørelsen er samtidig sendt til Europaudvalget.

Venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen

Redegørelse til Folketingets Europaudvalg og Arbejdsmarkedsudvalg om EF-domstolens afgørelse i Laval-sagen og Viking Line-sagen

Indholdsfortegnelse:

1. Indledning
2. EF-domstolens afgørelse i C-438/05 af 11. december 2007 Viking Line
3. EF-domstolens afgørelse i C- 341/05 af 18. december 2007 Laval
4. Relevante retsfor skrifter
5. EF- domstolens konklusioner i Viking Line og Laval
6. Afgørelsernes betydning for den danske retstilstand
7. Afslutning

1. Indledning

EF-domstolen har henholdsvis den 11. december og 18. december 2007 afsagt dom i Viking Line-sagen og Laval-sagen.

Sagerne handler bl.a. om rækkevidden af fagforeningers ret til at konflikte set i forhold til traktatens bestemmelser om fri udveksling af tjenesteydelser (art. 49) og retten til at etablere sig i en anden medlemsstat (art. 43).

Begge sager er principielle og regeringen har derfor afgivet indlæg i begge sager.

Der er tale om præjudicielle sager, hvor nationale domstole i 2 medlemsstater har forelagt en række spørgsmål for EF-domstolen om fortolkningen af EU-retten. EF-domstolen har i præjudicielle sager alene kompetence til at fortolke EU-retten, men har derimod ikke kompetence til at fortolke de nationale regler eller afgøre den underliggende retstvist. Den opgave tilkommer de nationale domstole.

I Viking Line-sagen vil det være den britiske appelret, som på baggrund af EF-domstolens afgørelse, konkret skal afgøre, hvorvidt den konflikt, som den finske fagforening bistået af det internationale transportarbejderforbund har indledt mod rederiet Viking Line, er lovlig. I Laval-sagen vil det være den svenske arbejdsret, som på baggrund af EF-domstolens afgørelse, konkret skal afgøre spørgsmålet om lovligheden af de svenske fagforeningers konflikt overfor Laval.

Det vurderes umiddelbart, at dommen i Viking Line ikke vil få direkte betydning for den danske retstilstand vedrørende fagforeningers ret til at konflikte.

Derimod vurderes det, at dommen i Laval kan få betydning for den nuværende danske retstilstand.

I Danmark vil det i første omgang være Arbejdsretten, som skal lægge EF-domstolens nye retspraksis til grund ved vurderingen af, om kollektive kampskridt, som danske fagforeninger iværksætter overfor udenlandske virksomheder, og som anfægtes ad retslig vej i Danmark, er lovlige.

Det må dog også overvejes, om det er nødvendigt at foretage en tilpasning af den danske retstilstand på andre felter, herunder i lovgivningen om udstationerede arbejdere fra andre EU-lande.

Hvilke nærmere konsekvenser EF-domstolens afgørelse får i forhold til den danske retstilstand, er det ikke muligt på nuværende tidspunkt at give en uddybende redegørelse om, idet dommen bl.a. kræver en mere grundig analyse af forskelle og ligheder mellem det danske og svenske system samt mulige løsningsmodeller.

På den baggrund vil Beskæftigelsesministeriet iværksætte et udredningsarbejde, hvor arbejdsmarkeds parter, myndighedsrepræsentanter og uvildige eksperter nærmere skal analysere konsekvenserne af dommene, og på den baggrund komme med forslag til, hvilke initiativer der kan være nødvendige for bedst muligt at sikre den danske arbejdsmarkedsmodels forenelighed med EU-retten.

2. EF-domstolens afgørelse i C-438/05 af 11. december 2007 om Viking Line

Det finske færageselskab Viking Line, hvis færge "Rosella" besejler en rute mellem Finland og Estland, er i henhold til finsk lovgivning og en kollektiv overenskomst med fagforeningen FSU forpligtet til at aflønne besætningen i henhold til denne overenskomst, så længe færgen sejler under finsk flag. Da sejladsen med "Rosella" var tabsgivende, ønskede Viking Line i 2003 at udflage skibet til Estland, hvor datterselskabet OU Viking Line er etableret. Hermed kunne selskabet opnå en besparelse på udgifterne til aflønningen af besætningen gennem indgåelse af en lokal, estisk overenskomst på et lavere lønniveau.

Den finske fagforening FSU udsendte strejkevarsel og krævede, at besætningen, uanset nationalitet og bopæl, også efter udflagningen og registreringen under estisk flag med det estiske selskab som ejer fortsat skulle være omfattet af en overenskomst med FSU på finske vilkår. Dette blev efterfølgende støttet af ITF, det internationale transportarbejderforbund, som forbød de estiske fagforeninger at indgå overenskomster for skibet. I lyset af denne udvikling skønnede Viking Line, at en udflagning ville være udsigtsløs, og afstod fra at skifte flag på skibet.

Estland blev medlem af EU den 1. maj 2004. I august lagde Viking Line sag an i London mod det internationale transportarbejderforbund (ITF), som havde bistået FSU med at hindre udflagningen via kollektive kampskridt. Viking Line gjorde gældende, at ITF og det finske sømandsforbunds krav og aktioner mod udflagningen udgjorde et brud på EU-reglerne om fri etableringsret (traktatens art. 43).

I juni 2005 fastslog den britiske domstol i første instans, at det stred imod etableringsretten i traktatens artikel 43 at indlede eller at true med at indlede faglige aktioner, som havde til formål eller til følge at forhindre eller begrænse Viking Lines mulighed for at udflage ”Rosella”, forhandle med en fagforening eller ansætte personale af anden nationalitet end finsk. I december 2004 forlængede Viking Line i øvrigt den gældende overenskomst. ITF og FSU appellerede denne dom, og den britiske appelret omstødte underrettens afgørelse og besluttede at forelægge en række præjudicielle spørgsmål for EF-domstolen i henhold til traktatens art. 234. Spørgsmålene kan sammenfattes til følgende 3 hovedspørgsmål:

1. om kollektive kampskridt, som de i sagen omhandlede, falder uden for anvendelsesområdet for traktatens art. 43 om retten til etablering og Rådets forordning nr. 4055/86 af 22. december 1986 om anvendelse af princippet om fri udveksling af tjenesteydelser inden for søtransport mellem medlemsstaterne indbyrdes og mellem medlemsstaterne og tredjelande.
2. om reglerne i art. 43 og forordning nr. 4055/86 har horisontal virkning, således at bestemmelserne giver en privat virksomhed rettigheder, som kan gøres gældende overfor en fagforening i forbindelse med kollektive kampskridt, som er indledt af denne.
3. om de kollektive kampskridt, som er omhandlet i sagen, udgør en begrænsning af den frie bevægelighed. Hvis dette vurderes at være tilfældet, skal domstolen vurdere om begrænsningerne er objektivt begrundede, egnede og forholdsmæssige, samt egnede til at skabe en rimelig balance mellem den grundlæggende ret til at iværksætte kollektive skridt på den ene side og etableringsfriheden og retten til fri udveksling af tjenesteydelser på den anden side. Der ønskes endvidere taget stilling til, hvorvidt de omhandlede skridt er udtryk for enten direkte eller indirekte forskelsbehandling.

EF-domstolen fulgte i det store og hele Generaladvokatens udtalelse og fastslår, at kollektive kampskridt, som dem, der er genstand for hovedsagen, udgør restriktioner for etableringsretten som omhandlet i traktatens art. 43. En restriktion for etableringsretten kan dog være tilladt, hvis den begrundes med henvisning til et tvingende alment hensyn, såsom hensynet til beskyttelse af arbejdstagere, på den betingelse, at det godtgøres, at de er egnede til at sikre gennemførelsen af det pågældende mål, og at de ikke går videre end, hvad der er nødvendigt for at nå målet.

3. EF-domstolens afgørelse i C- 341/05 af 18. december 2007 om Laval

Laval un Partneri Ltd. (Laval) er en lettisk virksomhed med hovedsæde i Riga, Letland. I maj 2004 udstationerede Laval arbejdskraft i form af ca. 35 lønmodtagere til det svenske selskab L&P Baltic Bygg AB (Baltic), som var helejert af Laval indtil slutningen af 2003. Udstationeringen skete bl.a. med henblik på opførelsen af en skole i Vaxholm kommune i Sverige. Laval havde på daværende tidspunkt ingen kollektive overenskomster, hverken med svenske fagforeninger eller lettiske. Ca. 65% af de udstationerede lønmodtagere var organiserede i den

lettiske fagforening for bygningsarbejdere. Ingen af lønmodtagerne var organiseret i svenske fagforbund.

Den svenske fagforening Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) søgte gennem forhandlinger med Laval at få virksomheden til at tiltræde deres kollektive overenskomst på byggeområdet for arbejdet i Vaxholm. Byggnads fastholdt kravet om svensk overenskomst, selvom Laval den 14. september og den 20. oktober 2004 tegnede overenskomster med den lettiske fagforening for bygningsarbejdere.

Laval fremsatte overfor Byggnads ønske om, at lønnen og de øvrige arbejdsvilkår blev defineret parallelt med forhandlingerne, hvilket Byggnads accepterede selvom den normale fremgangsmåde i Sverige er, at forhandlingen om indgåelse af den kollektive overenskomst skal være afsluttet før forhandlingerne om løn og øvrige arbejdsvilkår kan påbegyndes. Byggnads krævede bl.a., at Laval skulle betale 145 sek. pr. time i løn, hvilket udgjorde den lokale gennemsnitlige løn for lønmodtagere, der arbejdede inden for Byggnads branche. Den pågældende overenskomst har en minimumssats på 109 sek., hvortil kommer f.eks. yderligere bidrag.

Hvis ikke Laval tiltrådte den kollektive overenskomst ville Byggnads indlede kollektive kampskridt overfor samtlige af Lavals byggepladser i Sverige i form af blokade med det formål at indlede lønforhandlinger og indgå overenskomst. Eftersom Laval ikke ville tiltræde overenskomsten, trådte de kollektive kampskridt i kraft den 2. november 2004.

EF-domstolen lagde til grund, at kampskridtene mod byggeriet i Vaxholm bestod i at forhindre levering af varer til byggepladsen, at opstille strejkevagter og at forbyde lettiske arbejdstagere og køretøjer adgang til byggepladsen.

I forlængelse af hovedkonflikten varslede Svenska Elektrikerförbundet sympatikonflikter med ikrafttræden den 3. december 2004. Sympatikonflikterne indebar blokade mod alle elektriske installationer, som udførtes på Lavals arbejdspladser i Sverige heriblandt i Vaxholm.

Ved juletid 2004 afbrød de lettiske lønmodtagere arbejdet og tog tilbage til Letland, og vendte ikke tilbage til Sverige. I januar 2005 varslede andre fagforeninger sympatikonflikter i form af en boykot af alle Lavals byggepladser i Sverige, i et sådant omfang, at Laval efter EF-domstolens opfattelse ikke længere ville være i stand til at udøve deres virksomhed i Sverige. Vaxholm kommune fremsatte i februar 2005 ønske om at opsige kontrakten med Baltic, som gik konkurs den 24. marts 2005. De kollektive kampskridt er endnu ikke sat ud af kraft.

Laval anlagde sag ved Arbejdsdomstolen i Sverige mod Byggnads og Elektrikerförbundet den 7. december 2004 med påstand om, at de samtlige indledte kollektive kampskridt mod Lavals byggearbejder i Sverige samt at de indledte sympatikonflikter var ulovlige og skulle hæves og endelig, at de faglige organisationer skulle tilpligtes at betale Laval erstatning for det lidte tab. Laval bad yderligere den svenske Arbejdsret om at rette henvendelse til EF-domstolen, hvilket den svenske Arbejdsret gjorde ved at stille to præjudicielle spørgsmål til

EF-domstolen. Fagforeningerne påstod frifindelse i forbindelse med samtlige anklagepunkter.

Spørgsmålene kan sammenfattes til følgende 2 hovedspørgsmål:

1. om det er i overensstemmelse med fællesskabsrettens regler om den frie bevægelighed for tjenesteydelser, forbudet mod forskelsbehandling på grund af nationalitet samt direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (herefter: udstationeringsdirektivet), at faglige organisationer gennem kollektive kampskridt forsøger at få en udenlandsk virksomhed, der leverer tjenesteydelser, til at indgå kollektiv overenskomst i værtslandet, når den lovgivning, der implementerer udstationeringsdirektivet, ikke indeholder udtrykkelige bestemmelser om anvendelse af arbejds- og ansættelsesvilkår i overenskomster.
2. om den frie udveksling af tjenesteydelser og forbudet mod forskelsbehandling på grund af nationalitet, samt udstationeringsdirektivet er til hinder for anvendelse af den svenske medbestemmelseslov, som indeholder et forbud mod faglige konflikter, der har til formål at ophæve en mellem andre parter indgået kollektiv overenskomst, medmindre der er tale om en udenlandsk overenskomst (lex Britannia).

I Laval-sagen har EF-domstolen ikke fulgt Generaladvokatens udtalelse, men har truffet afgørelse om, at de kollektive kampskridt i den konkrete sag ikke var forenelige med EU-retten, bl.a. fordi de svenske fagforeninger forsøgte at opnå mere fordelagtige betingelser end dem, der følger dels af udstationeringsdirektivets bestemmelser dels af den svenske gennemførelseslovgivning om udstationeringsdirektivet.

Derudover fandt EF-domstolen, at forbudet i den svenske medbestemmelseslov mod at konflikte med det formål at ophæve en mellem andre parter indgået overenskomst, medmindre der er tale om en udenlandsk overenskomst (Lex Britannia), er i strid med EU-retten, fordi forbudet er nationalitetsdiskriminerende.

4. Relevante retsfor skrifter

Traktatens art. 12 indeholder det almindelige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af nationalitet.

Traktatens art. 43 indeholder et forbud mod restriktioner, som hindrer statsborgere i en medlemsstat i frit at etablere sig på en anden medlemsstats område.

Traktatens art. 49 indeholder et forbud mod restriktioner, som hindrer fri udveksling af tjenesteydelser inden for Fællesskabet.

4.1. Udstationeringsdirektivet og implementeringen i Danmark

Udstationeringsdirektivet blev vedtaget 16. december 1996 og blev vedtaget på baggrund af flere års debat på europæisk plan om social dumping.

Formålet med udstationeringsdirektivet, der er vedtaget i henhold til EF-traktatens afsnit om den frie bevægelighed for bl.a. tjenesteydelser (i dag art. 47), er bl.a. at sikre fair konkurrence i forbindelse med udveksling af tjenesteydelser og forholdsregler, der garanterer, at arbejdstagernes rettigheder respekteres, jf. den 5. betragtning i direktivets præambel. Direktivet retter sig mod udenlandske arbejdsgivere, der udstationerer arbejdstagere til at udføre arbejde i et andet EU-land. Direktivets anvendelsesområde er afgrænset til udstationering af arbejdstagere for bestemte perioder i forbindelse med levering af tjenesteydelser, jf. art. 2, stk. 1. I den situation er udenlandske arbejdsgivere efter art. 3, stk. 1, forpligtet til at sikre deres udstationerede ansatte en kerne af ufravigelige regler om minimumsbeskyttelse, som via lov eller overenskomster er gjort generelt gældende i værtslandet. Dette gælder bl.a. med hensyn til arbejdsmiljø, arbejdstid, betalt ferie, ligebehandling og mindsteløn. Efter direktivets art. 3, stk. 1, sidste afsnit, defineres ”mindsteløn” (dvs. mindsteløn, herunder overtidsbetaling, dog ikke erhvervstilknyttede tillægspensioner) i overensstemmelse med national lov og/eller praksis.

Udstationeringsdirektivet giver efter artikel 3, stk. 8, bl.a. mulighed for, at medlemsstater, som ikke har lovgivet om mindsteløn, og som ikke har et system, hvor kollektive overenskomster eller voldgiftskendelser finder generel anvendelse, kan beslutte, at de kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der er alment gældende for alle tilsvarende virksomheder i det berørte geografiske område og i den pågældende sektor eller erhvervsgrænse, kan lægges til grund.

Bestemmelsen i artikel 3, stk. 8, betyder samtidig, at medlemsstater kan vælge ikke at indføre lovbestemt mindsteløn eller at give kollektive overenskomster eller voldgiftskendelser almen gyldighed. Danmark og Sverige har valgt ikke at anvende direktivets bestemmelser om mindsteløn, men har i stedet overladt det til arbejdsmarkedets parter via aftale at regulere lønfastsættelsen for arbejde, der udføres i Danmark – evt. ved brug af kollektive kampskridt.

I forbindelse med gennemførelsen af direktivet i Danmark blev det nøje overvejet, hvorvidt man skulle anvende muligheden for at stille krav om mindsteløn. Dette fremgår af de almindelige bemærkninger til lovforslaget L 47 Folketingsåret 1999-2000.

Der var imidlertid enighed i Folketinget og blandt arbejdsmarkedets parter om, at man foreløbigt afstod fra at udnytte muligheden for at regulere mindsteløn, idet en regulering af mindsteløn ville være et principielt brud på den danske model, herunder parternes aftalefrihed, og at eventuelle problemer med underbetaling af udenlandske arbejdstagere (social dumping) i Danmark ville kunne løses gennem fagforeningernes ret til på sædvanlig vis – bl.a. ved brug af konfliktretten – at forsøge at indgå overenskomster med udenlandske arbejdsgivere. Der var dog enighed om, at situationen burde følges nøje, så man på et senere tidspunkt ville kunne anvende muligheden. Derfor var der også enighed om at indføre en revisionsbestemmelse i loven.

Det er således fortsat overladt til arbejdsmarkedets parter via aftale at regulere lønfastsættelsen for arbejde, som udføres i Danmark. Udenlandske arbejdsgivere i Danmark er dermed ikke underlagt et lovfastsat krav om mindsteløn.

Efter direktivets art. 3, stk. 10, kan medlemsstaten vælge at fastsætte yderligere arbejds- og ansættelsesvilkår for såvel nationale som udenlandske virksomheder, end de vilkår, som er nævnt i art. 3, stk. 1. Dette kan ske, hvis der er tale om grundlæggende retsprincipper (*ordre public*) eller hvis arbejds- og ansættelsesvilkår er indeholdt i almenyldige kollektive overenskomster. Bestemmelsen er ikke anvendt i Danmark ud fra de samme betragtninger, som er nævnt ovenfor i relation til mindsteløn.

4.2. Kort om den danske arbejdsretlige model

I Danmark reguleres løn- og arbejdsvilkår fortrinsvis via aftale mellem parterne på arbejdsmarkedet – og ikke ved lovgivning. Der er således ikke generelt lovgivet vedrørende f.eks. mindsteløn, arbejdsmarkedstilknyttede pensionsordninger, efteruddannelse eller opsigelse.

I Danmark gælder overenskomster kun for de virksomheder, der enten selv eller via deres organisation har tiltrådt dem. Fagforeninger i Danmark har således ikke krav på at få overenskomst med en arbejdsgiver, men må være indstillet på at anvende kollektive kampskridt for at opnå en sådan, f.eks. ved at etablere strejke eller blokade.

Den uorganiserede arbejdsgiver, der ikke har indgået en overenskomst, skal alene overholde de ansættelsesretlige love, når en ansættelsesaftale indgås, og arbejdsgiveren er ikke forpligtet til at betale en bestemt løn. Det er dog vigtigt at understrege, at kollektive overenskomster – på grund af deres brede dækning – i praksis sætter normer eller standarder også uden for det direkte dækkede område.

4.3. Konfliktretten

Det generelle udgangspunkt er, at fagforeninger har ret til at konflikte over for en arbejdsgiver i forbindelse med overenskomstindgåelse og overenskomstfornyelse. Når to parter har indgået en kollektiv overenskomst, gælder der en fredspligt.

I lovlige konflikter kan der kun benyttes bestemte kollektive kampskridt. Arbejdsgiverorganisationerne kan iværksætte *lockout* og *boykot* af fagforbundenes medlemmer. I praksis er det dog oftest lønmodtagersiden, der ønsker at anvende konflikt med henblik på at opnå overenskomst med en virksomhed, som arbejder inden for fagforeningens faglige område. En fagforening vil typisk iværksætte en hovedkonflikt mod den arbejdsgiver, der ønskes indgået overenskomst med. Konflikten kan bestå af en *strejke*, hvor fagforeningen pålægger sine medlemmer at ophøre med at arbejde på den konfliktramte virksomhed eller en *blokade*, hvor fagforeningen pålægger sine medlemmer at undlade at tage arbejde på den konfliktramte virksomhed.

Undertiden er hovedkonflikten ikke tilstrækkelig effektiv, fordi virksomheden ikke beskæftiger nogle af fagforeningens medlemmer, og ikke har brug for yderligere arbejdskraft fra medlemmer. Konflikten kan i en sådan situation udvides med en sympatikonflikt, hvor fagforeninger inden for samme hovedorganisation støtter hovedkonflikten ved at pålægge sine medlemmer at strejke eller undlade at udføre arbejde, der relaterer sig til virksomheden. I praksis er det meget ofte sympatikon-

flikterne, som lægger det afgørende pres på virksomheden for at opnå overenskomst.

I praksis skal en række betingelser være opfyldt, før en sympatikonflikt er lovlig. Det kræves, at 1) der er iværksat en lovlig hovedkonflikt, 2) at der er et interessefællesskab mellem forbundene i hovedkonflikten og sympatikonflikten, 3) at sympatikonflikten er egnet til at påvirke hovedkonflikten og 4) at sympatikonflikten er proportional. Det er Arbejdsretten, der vurderer om disse kriterier er opfyldt i konkrete tilfælde, hvis et søgsmål om konflikten indbringes for retten.

5. EF-domstolens konklusioner i Viking Line og Laval

Domstolens konkluderer overordnet i begge sager følgende:

- At retten til at iværksætte kollektive kampskridt er en grundlæggende rettighed, der er en integrerende del af de fællesskabsretlige principper, som EF-domstolen skal sikre overholdelsen af.
- At udøvelsen af denne ret dog kan undergives visse begrænsninger
- At udøvelsen bør forenes med de krav, der knytter sig til de rettigheder, der er beskyttet i traktaten og være i overensstemmelse med **proportionalitetsprincippet**.
- At udøvelse af konfliktretten kan udgøre en indskrænkning af art. 43 og 49, men at der kan ske indskrænkninger i disse frihedsrettigheder, hvis der er et **legitimt formål** og det udgør et **tvingende alment hensyn**. EF-domstolen udtaler i den forbindelse i Laval-sagen, at retten til at iværksætte kollektive kampskridt, der har til formål at beskytte arbejdstagere i værtsmedlemsstaten mod eventuel social dumping, kan udgøre et tvingende alment hensyn.
- At artiklerne 43 og 49 har en direkte horisontal virkning overfor faglige organisationer.

5.1. Særligt i forhold til Viking Line:

I Viking-dommen fastslår EF-domstolen, at retten til at iværksætte kollektive kampskridt *er en grundlæggende* rettighed i EU, men denne rettighed går *ikke* forud for etableringsretten. EF-domstolen understreger, at retten til at etablere sig og retten til at iværksætte kollektive kampskridt skal vurderes samlet og afbalanceres i forhold til de formål, der forfølges.

Ad legitimt formål

I en konflikt mellem de to typer af rettigheder: *etableringsretten* og *faglige rettigheder*, er det ifølge EF-domstolen afgørende, om arbejdstagerrettighederne forfølger et legitimt mål. Ifølge domstolen *er* ”beskyttelse af arbejdstagere” et legitimt mål. Beskrivelsen af beskyttelsen af arbejdstagerne kvalificeres i dommen. Arbejdspladser og arbejdsvilkår skal være reelt og *alvorligt truede*.

Ad proportionalitet

Der skal være proportionalitet i den konflikt, som iværksættes. Det indebærer dels, at konflikten realistisk set fører frem til målene, og dels at indgrebet ikke går videre, end hvad der er nødvendigt for at nå målet. EF-domstolen godkender i

princippet adgangen til at anvende nationalt lovlige kollektive kampskridt. Som kampskridt skal dog vælges det mindst indgribende middel til at nå målet.

Dommen underkender ikke anvendelsen af konfliktretten til at sikre bevarelsen af arbejdspladser på det nationale område. Det er således tilladt at anvende kollektive kampskridt for at forhindre en arbejdsgiver i at flytte, hvis arbejdspladserne eller arbejdsvilkårene for fagforeningens medlemmer virkelige bringes i fare eller er alvorligt truet.

5.2. Særligt i forhold til Laval

Ad legitimt formål og tvingende alment hensyn

EF-domstolen udtaler, at Fællesskabet ikke blot har et økonomisk formål men ligeledes et socialt og arbejdsmarkedsmæssigt formål, og de rettigheder, der følger af traktatens bestemmelser om den frie bevægelighed for varer, personer, tjenesteydelser og kapital skal afbalanceres i forhold til de mål, der forfølges med social- og arbejdsmarkedspolitikken.

EF-domstolen bemærker, at en blokade, der iværksættes af en fagforening i en værtsmedlemsstat, der har til formål at garantere udstationerede arbejdstagere arbejds- og ansættelsesvilkår på et vist niveau, i princippet er omfattet af formålet om beskyttelse af arbejdstagerne.

Men EF-domstolen konkluderer, at de kollektive kampskridt, som de svenske fagforeninger iværksatte mod Laval for at forsøge at indlede lønforhandlinger og opnå tiltrædelse af en overenskomst, gik ud over tvingende almene hensyn, idet man krævede mere fordelagtige betingelser end de, som fremgår dels af udstationeringsdirektivet dels af den svenske gennemførelseslovgivning, og fordi der i Sverige ikke fandtes tilstrækkelige og præcise oplysninger om mindstelønnen.

EF-domstolen udtaler, at de lønmæssige forpligtelser, som kan pålægges en udenlandsk tjenesteyder efter direktivets art. 3, stk. 1, første afsnit, litra c), alene vedrører mindstelønnen. EF-domstolen bemærker, at udenlandske tjenesteydere ikke kan forpligtes til at skulle iagttage et lønniveau, som de svenske fagforeninger forsøgte at gennemtvinge, når det ikke er udtryk for en mindsteløn, og som vedrører forpligtelser, der enten ikke er nævnt i udstationeringsdirektivet, eller rækker videre end de forpligtelser, der følger af den svenske gennemførelseslovgivning om udstationeringsdirektivet.

Videre fastslår EF-domstolen, at kollektive kampskridt som dem, der blev anvendt i Laval-sagen, ikke kan begrundes ud fra hensynet til at beskytte arbejdstagerne, ”når den lønforhandling, som de kollektive kampskridt har til formål at gennemføre i forhold til en virksomhed, der har hjemsted i en anden medlemsstat, indgår i en national kontekst, der er kendetegnet ved, at der ikke findes bestemmelser af nogen som helst art, der er tilstrækkeligt præcise og tilgængelige til, at det ikke i praksis gøres umuligt eller urimeligt vanskeligt for en sådan virksomhed at få klarhed over, hvilke forpligtelser den skal overholde med hensyn til mindstelønnen”.

EF-domstolen udtaler desuden, at for så vidt angår de områder, der er nævnt i art. 3, stk. 1, første afsnit, litra a)-g) i udstationeringsdirektivet, fastlægger direktivet

udtrykkeligt den grad af beskyttelse, som værtsmedlemsstaten kan kræve iagttaget af udenlandske virksomheder. EF-domstolen udtaler videre, at det beskyttelsesniveau, der skal garanteres over for udstationerede arbejdstagere i princippet er begrænset til det, der er fastsat i art. 3, stk. 1, første afsnit, litra a)-g). EF-domstolen henviser samtidig til, at medlemsstaterne i medfør af direktivets art. 3, stk. 10, kan pålægge indenlandske virksomheder og andre staters virksomheder arbejds- og ansættelsesvilkår på andre områder end dem, der er nævnt i art. 3, stk. 1, første afsnit, litra a)-g), for så vidt der er tale om grundlæggende retsprincipper (ordre public). EF-domstolen finder det dog ubestridt, at de forpligtelser, som var blevet pålagt i henhold til den i sagen omhandlede svenske byggeoverenskomst, var blevet pålagt, uden at de nationale myndigheder havde handlet på grundlag af art. 3, stk. 10.

Ad lex Britannia

Endelig finder EF-domstolen, at de særlige svenske konfliktregler, hvorefter svenske fagforeninger har en videre adgang til at konflikte overfor en udenlandsk overenskomstdækket virksomhed end overfor en svensk overenskomstdækket virksomhed (lex Britannia), er i strid med EU-retten, fordi forbudet er nationalitetsdiskriminerende.

6. Afgørelsernes betydning for den danske retstilstand

6.1. Afgørelsen i sagen om Viking Line

Det vurderes umiddelbart, at afgørelsen ikke vil få direkte betydning for den danske retstilstand vedrørende fagforeningers ret til at konflikte. Der er tale om en meget konkret afgørelse fra et land, der har en anden regulering af konfliktretten. Efter dansk arbejdsret anerkendes der ikke en adgang til at konflikte med det formål, at en virksomhed undlader at flytte til udlandet eller forbliver dækket af danske overenskomster efter etablering i udlandet. I Danmark hører disse forhold i henhold til Arbejdsrettens praksis under arbejdsgiverens ledelsesret, og der kan ikke konfliktes til fordel for indgreb i ledelsesretten. Den proportionalitetsvurdering, som domstolen anvender, kendes i princippet fra dansk arbejdsret. I Danmark stilles der krav om anvendelse af lovlige kampmidler, og konflikten skal forfølge et rimeligt fagligt formål.

6.2. Afgørelsen i sagen om Laval

Det vurderes, at afgørelsen kan få betydning for den danske retstilstand. Den danske og svenske retstilstand er ikke identisk. Det kommende udvalgsarbejde vil nærmere belyse de relevante forskelle og ligheder i de to lande, som faktum for så vidt angår Sverige er lagt til grund af EF-domstolen.

Dog kan det allerede fremføres, at dommen giver anledning til, at det skal overvejes, om man i Danmark giver udenlandske tjenesteydere tilstrækkelige og præcise oplysninger om løn- og arbejdsforhold. Dette har særlig betydning, når man i Danmark (og Sverige) har valgt ikke at implementere udstationeringsdirektivets bestemmelser om mindsteløn, jf. direktivets artikel 3, stk. 1, pkt. c) og stk. 8.

Den danske retstilstand bør overvejes nærmere i relation til EF-domstolens udtalelser om, hvilket beskyttelsesniveau og hvilke minimumskrav der kan kræves opfyldt af en udenlandsk virksomhed, hvis kravene i Danmark går videre end de krav, der følger dels af udstationeringsdirektivets bestemmelser dels af den danske gennemførelseslovgivning om udstationeringsdirektivet.

EF-domstolen underkender bestemmelsen i den svenske medbestemmelseslov, der betyder, at der kan iværksættes kollektive kampskridt overfor en udenlandsk arbejdsgiver, uanset at denne har indgået en overenskomst i sit eget land. Efter den svenske medbestemmelseslov må der ikke iværksættes kollektive kampskridt, hvis der er indgået en svensk overenskomst.

I Danmark må der – i modsætning til Sverige – konfliktes uanset om der er tale om en dansk eller udenlandsk virksomhed, som har indgået en overenskomst med en anden fagforening. Med andre ord kan danske fagforeninger konflikte for at opnå konkurrerende overenskomst overfor virksomheder, uanset om de har indgået overenskomst med et andet forbund.

7. Afslutning

Regeringen er blevet enig med arbejdsmarkedets parter om at iværksætte et udredningsarbejde, hvor arbejdsmarkedets parter, myndighedsrepræsentanter og uvildige eksperter nærmere skal analysere konsekvenserne af dommene og komme med forslag til, hvilke initiativer der kan være nødvendige for bedst muligt at sikre den danske arbejdsmarkedets forenelighed med EU-retten.

Udenrigsministeriet

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Telefon +45 33 92 00 00
Telefax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
<http://www.um.dk>
Girokonto 3 00 18 06

Bilag
1

Sagsnummer
2019-511

Kontor
EKN

5. april 2019

SVAR PÅ UDVALGSSPØRGSMÅL

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Beskæftigelsesministeriets besvarelse af spørgsmål 167 ad EEU alm. del af 20. marts 2019 vedrørende B 106, Lavaldommen, Viking Line-sagen og løndumping.

Anders Samuelson

Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Folketingets Europaudvalg har i brev af 20. marts 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 167 (alm. del), som hermed besvares endeligt.

5. april 2019

Spørgsmål nr. 167:

”Kan ministeren redegøre for, om regeringen deler B 106 (2018-2019) forslagsstillerens udlægning af, at Lavaldommen og Viking Line-sagen har ført til, at EU-Domstolens afgørelser har eroderet medlemslandenes muligheder for at opstille værneregler mod løndumping?”

J.nr. 2019 - 1483

Svar:

Regeringen mener ikke, at dommene har eroderet medlemslandenes muligheder for at opstille værn med social dumping.

Som det fremgår af mit svar på EEU-spørgsmål 166, alm. del, berørte dommen i Viking-Line-sagen ikke dansk praksis.

Som det fremgår af mit svar på EEU-spørgsmål 165, alm. del, følger det af Laval-sagen og udstationeringsdirektivet, at værtslandets regler og praksis, hvad angår mindsteløn, gælder ved udstationering.

Disse skal være klare, tilgængelige og have en vis generel anvendelse. Krav til arbejds- og ansættelsesvilkår må ikke gå ud over bestemmelserne i udstationeringsdirektivets artikel 3.

I begrundelsen for B 106 henvises der til, at der efter Laval-dommen blev indsat en ny bestemmelse i udstationeringsloven, § 6a, med henblik på at sikre, at fagbevægelsen kunne konflikte inden for de rammer, der fulgte af Laval-sagen.

Af bestemmelsen følger, at anvendelsen af kollektive kampskridt kan ske på samme måde som over for danske arbejdsgivere for at sikre udstationerede lønmodtagere en løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere i henhold til de landsdækkende overenskomster er forpligtede til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde.

Det følger af Laval-dommen, at der ikke kan konfliktes for fuld overenskomst, hvis overenskomsten fx indeholder løfteparagraffer om lokal forhandling.

Men som det fremgår, kan der opstilles tilstrækkelige værn mod løndumping. Et medlemsland kan selv definere sin mindsteløn og gøre den gældende, hvis den er bindende og gennemsigtig.

Jeg vil gerne henvise til en anden dom fra EU-Domstolen for at illustrere dette, nemlig præmisserne 39-42 fra dommen C-396/13:

”39 I denne henseende bemærkes, at det udtrykkeligt fremgår af ordlyden af artikel 3, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 96/71, at mindstelønnen defineres i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret. Denne ordlyd indebærer, at metoden til beregning af mindstelønnen og de kriterier, der anvendes i den forbindelse, ligeledes er et anliggende for værtsmedlemsstaten.

40 Det fremgår for det første af det ovenstående, at de gældende regler i værtsmedlemsstaten kan være afgørende for, om mindstelønnen skal beregnes som time-løn eller som akkordløn. For at kunne gøres gældende over for en arbejdsgiver, som udstationerer arbejdstagere i denne medlemsstat, skal disse regler dog være bindende, og de skal opfylde betingelserne om gennemsigtighed, hvilket navnlig indebærer, at de skal være tilgængelige og klare.

41 I medfør af disse kriterier kan den mindsteløn, som beregnes på grundlag af de relevante kollektive overenskomster, ikke være afhængig af den udstationerende arbejdsgivers frie valg, udelukkende med det formål at tilbyde lavere lønomkostninger end omkostningerne til lokal arbejdskraft.

42 I hovedsagen tilkommer det den nationale ret at efterprøve, om de regler for beregning af mindstelønnen, som anvendes i medfør af de relevante kollektive overenskomster, er bindende og gennemsigtige.”

Herudover findes der en række domme, der med henblik på at sikre ligeløn og bekæmpelse af ”illoyal konkurrence”, som EU-Domstolen formulerer det, tillader foranstaltninger, der kan udgøre restriktioner for den fri bevægelighed. Fx et belgisk krav om forhåndsanmeldelse, jf. C-396/13, og tysk krav om solidarisk ansvar, C-60/03.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen

Udenrigsministeriet

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Telefon +45 33 92 00 00
Telefax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
<http://www.um.dk>
Girokonto 3 00 18 06

Bilag
1

Sagsnummer
2019-511

Kontor
EKN

5. april 2019

SVAR PÅ UDVALGSSPØRGSMÅL

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Beskæftigelsesministeriets besvarelse af spørgsmål 168 ad EUU alm. del af 20. marts 2019 vedrørende B 106, Lavaldommen, Viking Line-sagen og tjenesteydelser på tværs af EUs landegrænser.

Anders Samuelson

Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Folketingets Europaudvalg har i brev af 20. marts 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 168 (alm. del), som hermed besvares endeligt.

5. april 2019

Spørgsmål nr. 168:

”Kan ministeren redegøre for, om regeringen deler B 106 (2018-2019) forslagsstillernes udlægning af, at Lavalsagen og Viking Line-sagen viser, at den svenske og danske konfliktret er i strid med retten til frit at kunne levere tjenesteydelser på tværs af EUs landegrænser?”

J.nr. 2019 - 1483

Svar:

Regeringen mener ikke, at dommene viser, at konfliktretten er i strid med retten til frit at kunne levere tjenesteydelser.

Tværtimod fremgår det af dommene, at konfliktretten er en grundlæggende rettighed, der kan begrunde en indskrænkning i retten til frit at kunne levere tjenesteydelser. Jeg henviser i øvrigt til mine svar på EUU-spørgsmål 165, 166 og 167.

Konfliktretten skal være i overensstemmelse med national ret og EU-ret. Det er ikke anderledes end Arbejdsrettens praksis, hvorefter der ikke må konfliktes for ulovlige krav, ligesom konflikter skal være proportionale osv.

Den 1. juli 2015 vandt daværende LO på vegne af Serviceforbundet en sag ved Arbejdsretten om lovligheden af en konflikt mod Ryanair til støtte for et krav om overenskomstdækning af piloter og kabinepersonale på Ryanairs baser i Danmark.

Ryanair mente, at konflikten var i strid med EU-retten. Jeg vil gerne henvise fra Arbejdsrettens afgørelse, da den er meget illustrativ:

”Retten til at forhandle overenskomster og iværksætte kollektive kampskridt til støtte for sådanne overenskomster er en grundlæggende rettighed i EU-retten, jf. herved artikel 28 i Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder.

Retten til fri bevægelighed for arbejdstagere og den frie udveksling af tjenesteydelser udgør grundlæggende friheder i EU-retten. EU-Domstolen har i en række domme taget stilling til, hvordan disse grundlæggende rettigheder og friheder skal afbalanceres over for hinanden, og hvilke kriterier afbalanceringen skal ske efter,

jf. herved Domstolens dom af 11. december 2007 i sag C-438/05, Viking, og Domstolens dom af 18. december 2007 i sag C-341/05, Laval.

Det fremgår af dommene, at kollektive kampskridt kan udgøre en restriktion for den fri bevægelighed, herunder den fri udveksling af tjenesteydelser, og at en sådan restriktion kun er tilladt, hvis den forfølger et legitimt formål, som er foreneligt med traktaten og er begrundet i tvingende almene hensyn. Det kræves herudover, at restriktionen skal være egnet til at sikre gennemførelsen af det pågældende mål, og at den ikke går videre end, hvad der er nødvendigt for at nå målet, jf. herved Viking-dommen, præmis 75, og Laval-dommen, præmis 101.

Det henhører under de nationale domstole at foretage den konkrete vurdering på grundlag af disse kriterier, jf. Viking-dommen, præmisserne 80, 84, 85 og 87.

Herefter, og da der ikke er holdepunkter for at antage, at de forordninger, som Ryanair har påberåbt sig, har nogen selvstændig betydning for den afbalancering af de grundlæggende rettigheder og friheder, som den nationale domstol skal foretage på grundlag af de kriterier, som EU-Domstolen har opstillet, finder Arbejdsretten, at der ikke er en sådan tvivl om forståelsen af de EU-retlige regler, at der er behov for at forelægge præjudicielle spørgsmål for EU-Domstolen.

Som følge af den tilknytning, som piloter og kabinepersonale på Ryanairs baser i Danmark og det arbejde, som de udfører, har til Danmark, jf. ovenfor under afsnittet om overenskomstkravets styrke og aktualitet, finder Arbejdsretten, at Serviceforbundets krav om overenskomst og den varslede konflikt til støtte herfor ikke kan antages at være i strid med EU-retten.

Det bemærkes herved, at beskyttelsen af arbejdstagere er et tvingende alment hensyn. Serviceforbundets kampskridt har til formål at sikre ordnede løn- og arbejdsvilkår for forbundets medlemmer i relation til arbejde, der har den anførte tilknytning til Danmark, og at modvirke social dumping. Den varslede konflikt må anses som egnet til at sikre gennemførelsen af disse mål, og den går ikke videre end, hvad der er nødvendigt for at nå målene.”

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen

Udenrigsministeriet

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Telefon +45 33 92 00 00
Telefax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
<http://www.um.dk>
Girokonto 3 00 18 06

Bilag
2

Sagsnummer
2019-511

Kontor
EKN

5. april 2019

SVAR PÅ UDVALGSSPØRGSMÅL

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Beskæftigelsesministeriets besvarelse af spørgsmål 169 ad EEU alm. del af 20. marts 2019 vedrørende arbejdskraft fra østeuropæiske EU-lande.

Anders Samuelsen

Folketingets Europaudvalget
lov@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 20. marts 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 169 (alm. del), som hermed besvares endeligt.

5. april 2019

Spørgsmål nr. 169:

”Kan ministeren redegøre for, hvad de samfundsøkonomiske konsekvenser ville være, hvis det danske arbejdsmarked i 2017 kun havde fået 19.500 lønmodtagere fra østeuropæiske EU-lande, som Finansministeriet skønnede i 2004?”

J.nr. 2019-1483

Svar:

Grundlæggende mener jeg, at det er en gevinst for Danmark, at arbejdskraft fra EU-landene og herunder fra de øst- og centraleuropæiske EU-lande bidrager til dansk produktion og vækst.

Det gør sig særligt gældende i en situation som nu, hvor mange virksomheder mangler kvalificeret arbejdskraft, og hvor udenlandsk arbejdskraft kan være med til at forlænge det danske opsving.

Det er ikke muligt at give en redegørelse for, hvad de samfundsøkonomiske konsekvenser ville være, hvis der havde været færre lønmodtagere på det danske arbejdsmarked fra de øst- og centraleuropæiske EU-lande i 2017.

Men det er muligt at give et groft skøn baseret på en alt andet lige-betragtning.

Alt andet lige ville dansk BNP have været ca. 22 mia. kr. lavere, såfremt der kun havde været 19.500 lønmodtagere fra de såkaldte EU11-lande¹, når der tages udgangspunkt i Finansministeriets vedlagte svar på FIU alm. del. spørgsmål 310 fra januar 2019.

Her skønner Finansministeriet, at 64.000 herboende lønmodtagere fra de øst- og centraleuropæiske lande bidrog med ca. 32 mia. kr. til BNP i 2018, svarende til 1,4 pct. af BNP (2018-priser).

¹ EU11 omfatter Bulgarien, Tjekkiet, Estland, Letland, Litauen, Ungarn, Polen, Rumænien, Slovenien, Slovakiet og Kroatien.

Beskæftigelsesniveauet i Danmark er blandt andet bestemt af udbud af og efterspørgsmål efter arbejdskraft, samt arbejdskraftens lønniveau og produktivitet.

Det er ikke muligt at vurdere, hvad et lavere udbud af europæisk arbejdskraft konkret ville have betydet for beskæftigelsen i Danmark.

Der ville dog være grund til at antage – alt andet lige – at hvis der var kommet færre øst- og centraleuropæiske arbejdstagere, så ville de kun i mindre omfang blive erstattet af andre borgere fra andre EU-lande.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen



Folketingets Finansudvalg
Christiansborg

18. februar 2019

Svar på Finansudvalgets spørgsmål nr. 310 (Alm. del) af 21. januar 2018

Spørgsmål

Vil ministeren opdatere svaret på FIU alm. del - spørgsmål 18 (2017-18) om effekten på BNP, hvis den udenlandske arbejdskraft, der i dag arbejder i Danmark, ikke arbejdede i Danmark i morgen, med de senest tilgængelige tal?

Svar

Udenlandsk arbejdskraft udgjorde ca. 276.000 lønmodtagere i 3. kvartal 2018, *jf. tabel 1*. Det svarer til 10 pct. af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse i Danmark. Den udenlandske arbejdskraft består dels af beskæftigede indvandrede personer med udenlandsk statsborgerskab og dansk bopæl, og dels af personer uden bopæl i Danmark, der er beskæftiget i en dansk virksomhed – såkaldte grænsearbejdere.

Udenlandske lønmodtagere uden dansk statsborgerskab med bopæl i Danmark udgør ca. 215.000, mens de resterende ca. 60.000 lønmodtagere er grænsearbejdere. Det er ikke muligt at opgøre statsborgerskabet på grænsearbejderne, og gruppen kan således også indeholde danske statsborgere, som eksempelvis har bosat sig i Sverige, men som arbejder i Danmark.

Indvandrede personer fra EU28-landene udgør godt halvdelen (ca. 113.000 personer) af den herboende udenlandske arbejdskraft. Heraf udgør personer fra de østeuropæiske lande, EU11, ca. 64.000 lønmodtagere. Der er ca. 102.000 lønmodtagere med statsborgerskab udenfor EU28, hvoraf ca. 16.000 er fra vestlige lande.

Tabel 1**Udenlandsk arbejdskraft (lønmotagere) i Danmark, 3. kvartal 2018**

	Lønmotagere		Fuldtidspersoner
	1.000 personer	Pct. af samtlige lønmotagere	1.000 personer
Udenlandsk arbejdskraft fra EU28-landene	113	4,1	94
- heraf fra EU15-landene	49	1,8	42
- heraf fra EU11-landene	64	2,3	52
Udenlandsk arbejdskraft med statsborgerskab udenfor EU28	102	3,7	83
- heraf fra vestlige lande	16	0,6	13
- heraf fra ikke-vestlige lande	86	3,1	69
I alt herboende udenlandsk arbejdskraft	215	7,8	177
Grønsearbejdere	60	2,2	50
Udenlandsk arbejdskraft i alt	276	10,0	226

Anm.: Afrunding kan medføre at tallene ikke summer til totalen.

Beskæftigelsen er opgjort på baggrund af lønmotager-statistikken (BFL), der omfatter personer med et lønmotagerjob i en dansk virksomhed, og er dannet på baggrund af indberettede lønoplysninger til SKAT fra arbejdsgiverne (eIndkomst). Dvs. statistikken indeholder ikke selvstændige. Beskæftigelsen er opgjort ud fra personernes lønmotagergrad, dvs. hvor stor en andel personerne er beskæftiget over perioden. Den samlede beskæftigelse i Danmark i 3. kvartal 2018 var ca. 2,77 mio. lønmotagere (ikke-sæsonkorrigeret). Lønmotagerne er omregnet til fuldtidspersoner ud fra det indberettede betalte antal timer pr. måned divideret med 160,33 timer, som svarer til fuldtidsbeskæftigelse.

EU11 omfatter Bulgarien, Tjekkiet, Estland, Letland, Litauen, Ungarn, Polen, Rumænien, Slovenien, Slovakiet og Kroatien. EU15 omfatter Østrig, Belgien, Finland, Frankrig, Tyskland, Grækenland, Irland, Italien, Luxembourg, Nederlandene, Portugal, Spanien, Sverige og Storbritannien. EU28 omfatter EU11, EU15 samt Cypern og Malta.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger på baggrund af lovmodellens datagrundlag.

Beregningsen af BNP-effekten tager udgangspunkt i lønsummen knyttet til den udenlandske arbejdskraft i Danmark¹. Den samlede udenlandske arbejdskraft inkl. grønsearbejdere skønnes på den baggrund at bidrage med ca. 167 mia. kr. til BNP i 2018 svarende til 7½ pct. af BNP, *jf. tabel 2*. For de herboende udenlandske lønmotagere skønnes effekten på BNP til ca. 127 mia. kr., hvoraf indvandrede personer fra EU28 udgør ca. 70 mia. kr., *jf. tabel 2*.

¹ For at opregne lønsummen til BNP antages beregningsteknisk, at forholdet mellem løn og bruttoværditilvækst svarer til gennemsnittet for de private byerhverv, og forholdet mellem BNP og BVT svarer til gennemsnittet for hele økonomien.

Tabel 2**Bidrag fra udenlandsk arbejdskraft på BNP, 3. kvartal 2018, 2018-priser**

	Mia. kr.	Pct. af BNP
Udenlandsk arbejdskraft fra EU28-landene	70	3,1
- heraf fra EU15-landene	38	1,7
- heraf fra EU11-landene	32	1,4
Udenlandsk arbejdskraft med statsborgerskab udenfor EU28	56	2,5
I alt herboende udenlandsk arbejdskraft	127	5,7
+ grænsearbejdere	40	1,8
Udenlandsk arbejdskraft i alt	167	7,5

Anm.: Se anmærkning til tabel 1. BNP-effekten er opregnet fra lønsummen, der er opgjort på baggrund af BFL-statistikken.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger på baggrund af lovmodellens datagrundlag.

Med venlig hilsen

Kristian Jensen
Finansminister

Udenrigsministeriet

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Telefon +45 33 92 00 00
Telefax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
<http://www.um.dk>
Girokonto 3 00 18 06

Bilag
1

Sagsnummer
2019-511

Kontor
EKN

5. april 2019

SVAR PÅ UDVALGSSPØRGSMÅL

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Beskæftigelsesministeriets besvarelse af spørgsmål 170 ad EEU alm. del af 20. marts 2019 vedrørende antallet af lønmodtagere fra østeuropæiske lande.

Anders Samuelsen

Folketingets Europaudvalg
lov@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 20. marts 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 170 (alm. del), som hermed besvares endeligt.

Spørgsmål nr. 170:

”Kan ministeren redegøre for, hvad effekten ville være for dansk økonomi, hvis antallet af lønmodtagere fra østeuropæiske lande i 2030 kun er 39.000?”

5. april 2019

Svar:

Det er ikke muligt at give en redegørelse for, hvad effekten for dansk økonomi vil være, hvis antallet af lønmodtagere fra østeuropæiske lande i 2030 er 39.000.

Beskæftigelsesniveauet i Danmark er blandt andet bestemt af udbud af og efterspørgsmål efter arbejdskraft, samt arbejdskraftens lønniveau og produktivitet.

Det er ikke muligt at vurdere, hvorvidt færre lønmodtagere fra de øst- og centraleuropæiske lande i 2030 vil blive erstattet af anden arbejdskraft fra eksempelvis andre EU-lande.

J.nr. 2019-1483

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen

Udenrigsministeriet

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Telefon +45 33 92 00 00
Telefax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
<http://www.um.dk>
Girokonto 3 00 18 06

Bilag
1

Sagsnummer
2019-511

Kontor
EKN

5. april 2019

SVAR PÅ UDVALGSSPØRGSMÅL

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Beskæftigelsesministeriets besvarelse af spørgsmål 171 ad EEU alm. del af 20. marts 2019 vedrørende BNP-effekt i Danmark af vandrede arbejdstagere.

Anders Samuelsen

Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Folketingets Europaudvalg har i brev af 20. marts 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 171 (alm. del), som hermed besvares endeligt.

Spørgsmål nr. 171:

”Kan ministeren redegøre for BNP-effekten i Danmark af vandrende arbejdstagere fra hhv. EU12 og EU15?”

5. april 2019

Svar:

Under henvisning til finansministerens svar af 18. februar 2019 på Finansudvalgets spørgsmål nr. 310 (Alm. del) af 21. januar 2019, der er vedlagt mit svar på EEU spørgsmål 169 af dags dato, kan jeg oplyse følgende:

J.nr. 2019 - 1483

Den samlede udenlandske arbejdskraft inkl. grænsearbejdere skønnes at bidrage med ca. 167 mia. kr. i 2018, svarende til 7½ pct. af BNP.

For de herboende udenlandske lønmodtagere skønnes effekten på BNP til ca. 127 mia. kr., hvoraf indvandrede personer fra EU11-landene bidrager med 32 mia.kr. og indvandrede personer fra EU15-landene med 38 mia.kr¹.

For de øvrige, dvs. ikke-herboende grænsearbejdere, skønnes effekten på BNP at udgøre 40 mia. kr. Det vurderes, at langt størstedelen af grænsearbejderne er statsborgere fra et af de øvrige EU-lande.

Det bemærkes, at opgørelsen alene omfatter lønmodtagere, og således ikke inkluderer selvstændige. Beregningen af BNP-effekten tager udgangspunkt i lønsummen knyttet til den udenlandske arbejdskraft i Danmark.

¹ EU11 omfatter Bulgarien, Tjekkiet, Estland, Letland, Litauen, Ungarn, Polen, Rumænien, Slovenien, Slovakiet og Kroatien. EU15 omfatter Østrig, Belgien, Finland, Frankrig, Tyskland, Grækenland, Irland, Italien, Luxembourg, Nederlandene, Portugal, Spanien, Sverige og Storbritannien. Cypren og Malta indgår ikke i nærværende opgørelse.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen

Udenrigsministeriet

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Telefon +45 33 92 00 00
Telefax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
<http://www.um.dk>
Girokonto 3 00 18 06

Bilag
1

Sagsnummer
2019-511

Kontor
EKN

9. april 2019

SVAR PÅ UDVALGSSPØRGSMÅL

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Beskæftigelsesministeriets besvarelse af spørgsmål 172 ad EEU alm. del af 20. marts 2019 vedrørende B 106 om skøn for, hvor mange udenlandske arbejdstagere Danmark har brug for i 2030, hvis væksten i dansk økonomi skal opretholdes.

Anders Samuelsen

Folketingets Europaudvalg
lov@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 20. marts 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 172 (alm. del), som hermed besvares.

Spørgsmål nr. 172:

”Kan ministeren oversende et skøn for, hvor mange udenlandske arbejdstagere Danmark har brug for i 2030, hvis vi skal opretholde væksten i dansk økonomi?”

J.nr. 2019-1483

Svar:

Beskæftigelsesministeriet har indhentet nedenstående svarbidrag fra Finansministeriet.

”En høj strukturel beskæftigelse er en vigtig forudsætning for høj velstand, sunde offentlige finanser og en god sammenhængskraft i samfundet.

Den danske arbejdsstyrke er aktuelt historisk stor, hvilket blandt andet afspejler tidligere gennemførte reformer, der øger arbejdsudbuddet. Hertil kommer, at der over de senere år har været en betydelig tilgang af udenlandsk arbejdskraft.

De fleste udenlandske beskæftigede er kommet til fra andre lande i EU. I 2017 udgjorde udenlandsk arbejdskraft godt 286.000 personer ud af den samlede beskæftigelse (ekskl. orlov) på ca. 2.800.000 personer, svarende til godt 10 pct.¹

I Finansministeriets seneste langsigtede fremskrivning af dansk økonomi (august 2018) forudsættes det på baggrund af DREAM's befolkningsprognose, at der i 2030 vil være knap 360.000 personer med udenlandsk oprindelse ud af en samlet beskæftigelse på knap 3.000.000 personer. Således skønnes udenlandsk arbejdskraft at udgøre ca. 12 pct. af den samlede beskæftigelse i 2030.

I Finansministeriets langsigtede fremskrivning skønnes økonomien på baggrund af blandt andet forudsætningerne om udviklingen i den strukturelle beskæftigelse reelt at vokse med godt 1,4 pct. årligt i perioden 2017 til 2030.

Til sammenligning voksede reelt BNP med 1,6 pct. årligt fra 1990 til 2017. Hvis tilgangen af udenlandsk arbejdskraft er mindre end forudsat i fremskrivningen til

¹ Opgjort på baggrund af RAS-statistikken fra Danmarks Statistik.

2030, vil det isoleret set trække ned i den fremskrevne reale BNP-vækst over perioden.”

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen

Udenrigsministeriet

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Telefon +45 33 92 00 00
Telefax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
<http://www.um.dk>
Girokonto 3 00 18 06

Bilag
1

Sagsnummer
2019-511

Kontor
EKN

9. april 2019

SVAR PÅ UDVALGSSPØRGSMÅL

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Beskæftigelsesministeriets besvarelse af spørgsmål 173 ad EEU alm. del af 20. marts 2019 vedrørende B 106 om konsekvenserne for løndannelsen i Danmark, hvis Danmark f.eks. indfører en mindsteløn svarende til 60 procent af medianindkomsten i Danmark.

Anders Samuelsen

Folketingets Europaudvalg
lov@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 20. marts 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 173 (alm. del), som hermed besvares.

Spørgsmål nr. 173:

”Kan ministeren redegøre for konsekvenserne for løndannelsen i Danmark, hvis Danmark fx indfører en mindsteløn svarende til 60 procent af medianindkomsten i Danmark?”

J.nr. 2019 - 1483

Svar:

Hvis en lovfastsat mindsteløn sættes til 60 pct. af medianlønnen, svarede det i 2017 til ca. 139 kr. i timen¹², hvilket er højere end en række af de overenskomstfastsatte mindstelønninger i Danmark.

Eksempelvis var mindstelønnen i 2017 på butiksområdet og industrien henholdsvis omtrent 114 kr. og 116 kr. i timen.

I første omgang ville en lovbestemt mindsteløn svarende til 60 pct. af medianlønnen således både påvirke personer, der arbejder under og uden overenskomst med en løn lavere end 139 kr. i timen.

En generel lovbestemt mindsteløn med en fast sats som angivet og uden afsæt i de overenskomster, der gælder på områderne, vil således kunne have nogle virkninger i forhold til løndannelse og konkurrenceevne, ligesom den vil kunne påvirke niveauet for overførselsindkomster.

I undersøgelser, der omhandler erfaringer med mindstelønninger i andre lande, er der generelt ikke konsensus om effekterne af lovfastsat mindsteløn.

¹ Der er her taget udgangspunkt i mediantimelønnen og ikke medianindkomsten. Det skyldes, at indkomstbegrebet som udgangspunkt ikke er egnet for en minimumsløn, idet indkomstbegrebet omfatter såvel beskæftigede som modtagere af overførselsindkomster. Derudover kigger man ofte på efter-skat beløbet i sammenligning af medianindkomster på tværs af lande, hvilket ikke vurderes relevant i spørgsmålet om mindsteløn. I 2017-niveau udgør 60 pct. af mediantimelønnen i Danmark omtrent 139 kr.

² For mediantimelønnen anvendes medianen af ”den standardberegneede timefortjeneste” fra Danmarks Statistik.

Den forskningsmæssige viden, der kunne benyttes til vurdering af virkningerne af lovbestemte mindstelønninger på løndannelse og beskæftigelsen i Danmark, er således yderst begrænset.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen

Udenrigsministeriet

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Telefon +45 33 92 00 00
Telefax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
<http://www.um.dk>
Girokonto 3 00 18 06

Bilag
1

Sagsnummer
2019-511

Kontor
EKN

5. april 2019

SVAR PÅ UDVALGSSPØRGSMÅL

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Beskæftigelsesministeriets besvarelse af spørgsmål 174 ad EEU alm. del af 20. marts 2019 vedrørende opgørelse over udenlandsk arbejdskraft der arbejder under danske løn- og arbejdsvilkår.

Anders Samuelson

Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Folketingets Europaudvalg har i brev af 20. marts 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 174 (alm. del), som hermed besvares endeligt.

Spørgsmål nr. 174:

”Kan ministeren oversende en opgørelse af, hvor stor en andel af den udenlandske arbejdskraft, som er beskæftiget på det danske arbejdsmarked, der arbejder under danske løn- og arbejdsvilkår?

Svar:

I Danmark fastlægges løn- og ansættelsesforhold som hovedregel gennem kollektive overenskomster indgået mellem fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer.

Når en virksomhed har overenskomst, gælder overenskomsten for alle medarbejdere, uanset om de er medlemmer af en fagforening eller ej og uanset nationalitet.

Beskæftigelsesministeriet har ikke en opgørelse over, hvor stor en del af den udenlandske arbejdskraft, der arbejder under overenskomst.

Ifølge skøn fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) var den samlede overenskomstdækning på det private arbejdsmarked 74 pct. i 2015 og lidt lavere for udenlandske lønmodtagere, hvor andelen var 67 pct.

Alle offentligt ansatte er dækket af overenskomst, og dermed er overenskomstdækningen på hele arbejdsmarkedet højere, og udgør 83 pct. for alle lønmodtagere og 74 pct. for udenlandske medarbejdere.

På DA-området, som dækker knap halvdelen af den private sektor, finder DA, at 85 pct. af udlændingene er dækket af overenskomst, mens tallet er 87 pct. for alle lønmodtagere¹.

¹ <https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2018/hoej-overenskomstdaekning-i-danmark>. Tallene er ekskl. udlændinge, som arbejder i en udenlandsk virksomhed i Danmark og er registreret gennem Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT).

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

5. april 2019

J.nr. 2019 - 1483

Feltkode ændret

DA påpeger, at højtuddannede specialister fra udlandet typisk ikke vil være dækket af overenskomst i den private sektor. Dette skyldes, at private virksomheder typisk ikke har overenskomster for højtuddannede medarbejdere.

I forhold til udstationerede arbejdstagere, findes der heller ingen præcise tal for, hvor mange, der er omfattet af danske løn- og arbejdsvilkår, men det er formentlig et mindre tal.

FAOS² har med visse forbehold skønnet, at det er 34 pct. af det arbejde, der er blevet leveret af de udstationerede udenlandske bygge- og anlægsvirksomheder, som har været overenskomstdækket. Skønnet er baseret på data fra 3F og FAOS' egne estimater af de enkelte virksomheders bidrag til fuldtidsbeskæftigelsen.

Udstationeret arbejdskraft udgjorde i 2018 ifølge jobindsats.dk 5.411 fuldtidspersoner svarende til 2,5 pct. af al udenlandsk arbejdskraft i Danmark.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen

² *Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen*, FAOS 2016, af Jens Arnholtz og Søren Kaj Andersen.

Udenrigsministeriet

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Telefon +45 33 92 00 00
Telefax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
<http://www.um.dk>
Girokonto 3 00 18 06

Bilag
1

Sagsnummer
2019-511

Kontor
EKN

5. april 2019

SVAR PÅ UDVALGSSPØRGSMÅL

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Beskæftigelsesministeriets besvarelse af spørgsmål 175 ad EEU alm. del af 20. marts 2019 vedrørende virkningerne af EU's indre marked for dansk økonomi.

Anders Samuelson

Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Folketingets Europaudvalg har i brev af 20. marts 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 175 (alm. del), som hermed besvares endeligt.

5. april 2019

Spørgsmål nr. 175:

”Kan ministeren redegøre for, om det har været en fordel for dansk økonomi og dansk velfærd, at Danmark har været med i EU’s indre marked og dermed i medfør af arbejdskraftens fri bevægelighed har mulighed for at tiltrække arbejdskraft fra de øvrige EU-lande? Redegørelsen bedes omfatte samtlige EU-lande og de østeuropæiske lande isoleret set.”

J.nr. 2019 - 1483

Svar:

Analysen af virkningerne af EU’s indre marked for dansk økonomi viser enslydende, at der er tale om afgørende og betydelige fordele, uanset hvilke parametre, der måles på.

Det gælder således ved opgørelser af BNP som det samlede mål for velstanden, ved beskæftigelsesomfanget, forbrugsmuligheder og realløn, samt i forhold til udviklingen i eksporten.

I en analyse om det indre markedes økonomiske betydning for Danmark¹ fra 2017, konkluderes sammenfattende, at BNP er godt 5 pct. højere i dag, end hvis Danmark ikke var en del af det indre marked.

Beskæftigelsen er øget, fordi flere personer i den erhvervsaktive alder flytter til Danmark for at arbejde. Det private forbrug er 57 mia. kr. højere, hvilket bl.a. skyldes, at reallønnen er næsten 10 pct. højere. Endelig har det indre marked ført til en varig stigning i Danmarks eksport på knap 7 pct.

Analysen opgør de økonomiske virkninger af EU’s indre marked i sin helhed, dvs. både fri bevægelighed for varer, for personer, for tjenesteydelser og for kapital, og i relation til EU i alt. Der er således ikke sondret mellem samtlige EU-lande og de østeuropæiske lande isoleret set.

¹ ”Det indre markedes økonomiske betydning for Danmark”, januar 2017. Analysen er udført af Højbjerg Brauer Schultz (HBS) for Erhvervsstyrelsen.

En sondring mellem betydningen af forskellige typer af udenlandsk arbejdskraft for dansk økonomi kan alternativt belyses ved at skønne over BNP-effekten af udenlandsk arbejdskraft.

I et svar til Finansudvalget angiver Finansministeriet² at herboende lønmodtagere fra samtlige EU-lande bidrager med 70 mia. kr. til BNP, hvoraf de såkaldte EU11-lande³ alene bidrager med 32 mia. kr., svarende til 1,4 pct. af Danmarks BNP.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen

² I svar på Finansudvalgets spørgsmål nr. 310 (Alm. del) af 21. januar 2019. Vedlagt mit samtidige svar på EUU spørgsmål 169.

³ EU11 omfatter Bulgarien, Tjekkiet, Estland, Letland, Litauen, Ungarn, Polen, Rumænien, Slovenien, Slovakiet og Kroatien.

Udenrigsministeriet

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Telefon +45 33 92 00 00
Telefax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
<http://www.um.dk>
Girokonto 3 00 18 06

Bilag
1

Sagsnummer
2019-511

Kontor
EKN

5. april 2019

SVAR PÅ UDVALGSSPØRGSMÅL

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Beskæftigelsesministeriets besvarelse af spørgsmål 176 ad EEU alm. del af 20. marts 2019 vedrørende løndumping og vandrende arbejdstagere i Danmark.

Anders Samuelson

Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Folketingets Europaudvalg har i brev af 20. marts 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 176 (alm. del), som hermed besvares endeligt.

5. april 2019

Spørgsmål nr. 176:

”Kan ministeren redegøre for, om vandrende arbejdstagere fra østeuropæiske lande har ført til massiv løndumping som der står i bemærkningerne til beslutningsforslag B106 (218-2019)?”

J.nr. 2019 - 1483

Svar:

Jeg mener ikke, at der er belæg for at sige, at der er ”massiv løndumping” blandt vandrende arbejdstagere i Danmark.

Jeg lægger i den forbindelse - i mangel af en fast definition af løndumping - til grund, at der menes betaling under det sædvanlige danske niveau. Det vil sige underbetaling i forhold til den sædvanlige løn i betragtning af arbejdets art, kvalifikationer osv.

Med ”massiv” lægger jeg til grund, at der henvises til, om en eventuel underbetaling forekommer hos en stor del af gruppen af arbejdstagere.

Udsagnet massiv løndumping findes i det afsnit fra begrundelsen til B 106, der omhandler det samlede antal arbejdstagere fra EU, altså også vandrende arbejdstagere.

I mit svar på EEU-spørgsmål 174 har jeg oplyst, at udlændinge i næsten lige så høj grad som befolkningen som helhed arbejder under overenskomst på det private arbejdsmarked, nemlig 67 procent i forhold til 74 procent.

FAOS har i 2018 i en publikation¹ sammenlignet årsindkomsterne for en gruppe EU-borgere fra Central- og Østeuropa, der ankom til Danmark i 2007/2008, med de tilsvarende årsindkomster for en gruppe danskere med samme køns- og aldersfordeling.

¹ *Labour Market Integration. On the multiple dimensions of immigrant labour market integration.*
Ph.d- afhandling af Jonas Felbo-Kolding.

Undersøgelsen viste, at gruppen af central- og østeuropæere i gennemsnit tjente 27 pct. mindre end sammenligningsgruppen. Heraf kan 21 pct. dog forklares med forskelle i arbejdstid og forskellene i fordelingen på stillingsgrupper mellem de to grupper.

Tilbage er 6 pct., der ikke kan forklares ud fra de registerdata, der indgår i analysen. Det kan muligvis skyldes forskelle i sprogkompetencer eller uddannelsesbaggrund, eller lønmodtagernes eller arbejdsgivernes præferencer.

Det er ikke EU-reglerne, der er årsag til, at vi ikke forpligter arbejdsgivere til at betale en vis løn. Det skyldes, at vi ikke har nogen mindsteløn, og at det er et anliggende for arbejdsmarkedets parter at fastsætte lønniveauet i Danmark.

En arbejdsmarkedsprotokol eller social protokol vil derfor heller ikke afhjælpe de konkrete udfordringer med uordnede forhold for nogle arbejdstagere fra andre EU-lande i Danmark.

I stedet for at drøfte en arbejdsmarkedsprotokol, der skal holde EU-borgere væk, hvilket vil være til stor skade for danske økonomi, vil jeg hellere drøfte, hvordan vi styrker indsatsen for at sikre ordnede forhold for alle arbejdstagere fra andre EU-lande, der arbejder i Danmark.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen

Udenrigsministeriet

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Telefon +45 33 92 00 00
Telefax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
<http://www.um.dk>
Girokonto 3 00 18 06

Bilag
1

Sagsnummer
2019-511

Kontor
EKN

5. april 2019

SVAR PÅ UDVALGSSPØRGSMÅL

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Beskæftigelsesministeriets besvarelse af spørgsmål 177 ad EEU alm. del af 20. marts 2019 vedrørende B 106 og skellen mellem en "arbejdsmarkedsprotokol" og en "social protokol".

Anders Samuelson

Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Folketingets Europaudvalg har i brev af 20. marts 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 177 (alm. del), som hermed besvares endeligt.

Spørgsmål nr. 177:

”Anerkender ministeren B 106 (2018-2019) forslagsstillernes skelnen mellem en ”arbejdsmarkedsprotokol” og en ”social protokol”? Eller mener ministeren, at man ved begge protokoller vil skulle åbne og genforhandle EU's traktater? Kan ministeren i forlængelse heraf kort redegøre for nogle af EU-landenes interesser i forbindelse med en evt. ny forhandling af EU's traktater?”

5. april 2019

J.nr. 2019 - 1483

Svar:

Jeg forstår forskellen således, at forslagsstillerne modsat tidligere forslag til en social protokol ønsker at kunne begrænse antallet af vandrende arbejdstagere. Den anden forskel angiver forslagsstillerne som at være, at en arbejdsmarkedsprotokol ikke vil give sociale rettigheder til unionsborgere.

Jeg går ud fra, at forslagsstillerne bag beslutningsforslaget selv forudsætter, at det kræver en ændring af traktaten, da de omtaler det som en arbejdsmarkedsprotokol til Lissabon-traktaten.

Men det vil det efter min opfattelse også kræve, da det bl.a. fremgår, at konfliktretten skal have forrang. På dette ene punkt er forslaget i overensstemmelse med den europæiske fagbevægelses forslag om en social protokol.

Ifølge artikel 28 i charteret om grundlæggende rettigheder, der er en integreret del af Lissabon-traktaten, er der ret til kollektive skridt, herunder strejke, i overensstemmelse med EU-retten og national lovgivning.

Heroverfor står det i begrundelsen for beslutningsforslaget: ”Når konfliktretten træder ind, skal EU-retten træde ud.”

Det fremgår også af begrundelsen for beslutningsforslaget, at det er begrundet i det høje antal østeuropæere på det danske arbejdsmarked. Det fremgår at der tænkes på vandrende arbejdstagere.

Efter artikel 45 i Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde har EU-borgere ret til at søge stillinger og tage ophold i Danmark for at arbejde, og de har

ret til ligebehandling med hensyn til ret til beskæftigelse, aflønning og arbejdsvilkår.

Det er uklart, hvordan en arbejdsmarkedsprotokol skulle begrænse antallet af EU-borgere eller afhjælpe evt. problemer med løndumping eller uordnede forhold på arbejdsmarkedet i Danmark.

Den foreslåede protokol ville gøre det muligt for de enkelte EU-lande, at indføre foranstaltninger for udenlandske tjenesteydere, uden at Kommissionen og EU-Domstolen har mulighed for at kontrollere, om restriktionerne er reelt begrundet i hensynet til arbejdstagerne og er proportionale.

Det vil sige, at danske virksomheder og deres arbejdstagere kan blive ramt af vilkårlige restriktioner, når de arbejder eller etablerer sig i andre dele af EU's indre marked.

Hvad angår fri bevægelighed for vandrende arbejdstagere, så fornemmer jeg ikke, at der blandt andre lande er ønske om et begrænse dette grundlæggende princip i traktaten.

Danmark har i de senere år med held arbejdet for, at EU koncentrerer sig om konkrete udfordringer snarere end traktatændringer og institutionelle diskussioner.

Forslaget om en arbejdsmarkedsprotokol risikerer dermed at tage fokus et andet sted hen og åbne for en stor traktatdiskussion, hvilket er i direkte modstrid med Danmarks generelle tilgang til spørgsmålet om traktatændringer.

Dertil kommer, at andre lande naturligvis vil have andre ønsker, såfremt traktaten åbnes. Ønsker der ikke nødvendigvis vil flugte med danske kerneprioriteter om, at arbejdsmarkedernes forskelligheder og det danske aftalesystem skal respekteres. Det viste forhandlingerne om den sociale søjle meget tydeligt.

Frankrigs præsident, Emmanuel Macron, har i europæiske dagblade den 4. marts 2019 haft et indlæg, hvor han bl.a. foreslår en europæisk mindsteløn, der skal tilpasses hvert land.

Selv hvis der var appetit på traktatændringer, ville det ikke forhindre uordnede forhold eller tilfælde af løndumping på det danske arbejdsmarked.

Det kræver en helt anden og konkret indsats, som vi i mine øjne bør koncentrere os om i stedet for at drøfte eventuelle fremtidige traktatændringer.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen