

TALEPAPIR

Dato: 3. maj 2011  
Kontor: Erhvervsenheden  
J.nr.: 11/29930  
Sagsbeh.: THM

## **N - Talepapir til brug for samråd den 11. maj 2001, AMU BL og BM.**

### **Samrådsspørgsmål BL**

*"Ministeren bedes redegøre for, hvorledes princippet om lovgivningens neutralitet i forhold til overenskomstmæssige konflikter er implementeret i udlændingelovgivningen, herunder specielt lovgivningen vedrørende arbejdstilladelse i Danmark for udlændinge i henhold til henholdsvis positivlisten, koncernordningen, beløbsordningen, forskerordningen (mere end 3 måneder), green-cardordningen og traineeordningen".*

Jeg vil starte med at sige, at der i denne sag også er en del arbejdsretlige elementer. Jeg vil derfor gerne understrege, at jeg er her i kraft af min position som integrationsminister og derfor kun vil udtale mig om de udlændingeretlige aspekter af denne sag.

Alle typer af opholds- og arbejdstilladelse på erhvervsområdet – undtagen greencard – er betinget af, at ansøgeren er i besiddelse af et konkret jobtilbud, og opholds- og arbejdstilladelsen er stedfæstet til den konkrete stilling. Det er også en betingelse, at der er tale om sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

For at en udlænding kan meddeles opholds- og arbejdstilladelse på baggrund af et konkret jobtilbud, er det en afgørende betingel-

se, at løn- og ansættelsesvilkår for den tilbudte stilling er sædvanlige efter danske forhold.

I en situation, hvor en udlænding ansøger om opholds- og arbejdstilladelse med henblik på beskæftigelse i en konfliktramt virksomhed, vil Udlændingesservice således skulle undersøge, om konflikten har betydning for ansøgerens konkrete ansættelsestilbud, herunder om de konkret tilbudte løn- og ansættelsesvilkår kan anses for sædvanlige. Såfremt det på baggrund heraf ikke kan lægges til grund, at løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige, vil der blive meddelt afslag på opholdstilladelse.

Der er ikke i reglerne en generel undtagelse for at meddele opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse, såfremt en virksomhed er i en lovlig arbejdskonflikt. Dog gælder der specifikt i forhold til koncernopholdstilladelse den betingelse, at en virksomhed ikke kan koncerngodkendes, såfremt den danske del af koncernen er ramt af en lovlig arbejdskonflikt, da der på koncernordningen er tale om indhentelse af arbejdskraft inden for den samme organisation.

Da det netop ikke er ulovligt at udføre konfliktramt arbejde, og da offentlige myndigheder skal forholde sig neutrale i forbindelse med igangværende arbejdskonflikter, agter jeg ikke at indføre bestemmelser i udlændingelovgivningen, der regulerer betingelserne for meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse til konfliktramt arbejde.

## Samrådsspørgsmål BM

*”Ministeren bedes desuden redegøre for, hvorvidt ministeren finder det hensigtsmæssigt for bl.a. arbejdsmarkedsintegrationen, hvis danske virksomheder kan ansætte udlændinge til udførelse af arbejde omfattet af overenskomstmæssig konflikt i henhold til udlændingelovgivningen”.*

Både udenlandske og danske arbejdstagere kan tage konfliktramt arbejde, og der er således ikke tale om andre arbejdsvilkår for de udenlandske arbejdstagere end for de danske.

For så vidt angår arbejdsmarkedsintegration, forstår jeg spørgsmålet således, at der spørges til, hvorledes udenlandske arbejdstagere, der udfører konfliktramt arbejde, kan indgå i en social kollegial sammenhæng på deres arbejdsplads.

Arbejdsmiljø og kollegialt fællesskab er noget, der initieres på den enkelte virksomhed. Jeg er dog af den opfattelse, at det ikke er populært at udføre konfliktramt arbejde, og dette vil naturligvis have betydning for den kollegiale stemning på arbejdspladsen, såfremt nogle ansatte i en virksomhed udfører konfliktramt arbejde.