

Arbejdsmarkedsstyrelsen
j.nr. 04-201-39
11. maj 2004

Vejledning om de regionale arbejdsmarkedsråds besvarelser af høringer fra Udlændingestyrelsen

(Om opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 5, for arbejdstagere fra Estland, Letland, Litauen, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet og Ungarn)

1. Indledning

Den 1. maj 2004 udvides EU med 10 nye medlemslande. I den forbindelse er der i udlændingeloven indført en overgangsordning til den fulde frie bevægelighed efter EU-reglerne for arbejdstagere fra Estland, Letland, Litauen, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet og Ungarn.

Hidtil har ansøgerne fra disse lande alene kunnet opnå opholds- og arbejdstilladelse, hvis væsentlige beskæftigelsesmæssige eller erhvervmæssige hensyn taler for at imødekomme ansøgningen, herunder hvis udlændingen kan få ansættelse på et fagområde, hvor der er mangel på særligt kvalificeret arbejdskraft, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 1.

Overgangsordningen indebærer, at bestemmelsen i udlændingelovens § 9 a, stk. 1, suppleres af en ny bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 5.

Fra den 1. maj 2004 kan en statsborger i Estland, Letland, Litauen, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet eller Ungarn meddeles opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 5, hvis den pågældende har indgået aftale eller fået tilbud om ordinær fuldtidsansættelse her i landet på overenskomstmæssige eller på anden måde sædvanlige vilkår hos en arbejdsgiver, der er indberetningspligtig efter kildekattelevens, og som ikke er omfattet af en lovlige konflikt. Det kræves ikke, at væsentlige beskæftigelsesmæssige eller erhvervmæssige hensyn taler for at imødekomme ansøgningen.

Der vil fortsat være mulighed for at få opholdstilladelse på grundlag af beskæftigelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 1, idet betingelserne herfor på enkelte punkter er lempeligere end betingelserne for meddelelse af opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 5, bl.a. hvad angår kravene til den ugentlige arbejdstid.

Indholdet af de nye regler er nærmere beskrevet i vejledningens afsnit 2.

Det er Udlændingestyrelsen, som træffer afgørelse om opholdstilladelse, uanset om afgørelsen træffes efter udlændingelovens § 9 a, stk. 1, eller udlændingelovens § 9 a, stk. 5. Ved behandling af ansøgningerne kan Udlændingestyrelsen anmode det regionale arbejdsmarkedsråd i den region, hvor beskæftigelsen skal udføres, om en sagkyndig udtalelse.

Som hovedregel vil ansøgningen skulle behandles efter udlændingelovens § 9 a, stk. 5, men det vil fremgå specifikt af Udlændingestyrelsens henvendelse til det regionale arbejdsmarkedsråd, om sa-

gen ønskes vurderet efter udlændingelovens § 9 a, stk. 5, udlændingelovens § 9 a, stk. 1, eller begge bestemmelser. Det vil videre fremgå af henvendelsen fra Udlændingestyrelsen, hvad arbejdsmarkedsrådet skal tage stilling til i det konkrete tilfælde.

I vejledningens *afsnit 2* beskrives dels betingelserne for meddelelse af opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 5, og dels under hvilke omstændigheder Udlændingestyrelsen vil rette henvendelse til de regionale arbejdsmarkedsråd. Det fremgår, at arbejdsmarkedsrådene især vil blive hørt i sager, hvor løn- og ansættelsesvilkårene ikke er reguleret i henhold til kollektiv overenskomst, og hvor der ikke er tale om ansættelse som forsker, underviser, ledende funktionær eller specialist mv. på et område hvor løn og ansættelsesvilkårene sædvanligvis er reguleret i individuel kontrakt.

I *afsnit 3* omtales sager om ansøgninger vedr. arbejdsgivere, der gentagne gange tidligere har benyttet illegal arbejdskraft. I disse sager vil Udlændingestyrelsen generelt ikke meddele opholds- og arbejdstilladelse, uden at det regionale arbejdsmarkedsråd er hørt om den konkrete ansøgning.

Afsnit 4 omhandler særlige forhold, som arbejdsmarkedsrådene skal være opmærksomme på i behandling af høringerne fra Udlændingestyrelsen.

Afsnit 5 omhandler høringsfristerne for arbejdsmarkedsrådene, som sættes til maksimalt 3 uger.

I *afsnit 6* beskrives høringsproceduren, der gennemføres elektronisk via UdlændingeInformations-Systemet i Udlændingestyrelsen. Det fremgår, hvorledes de enkelte regionale arbejdsmarkedsråd selv skal tage skridt til at få denne adgang etableret inden 3. maj 2004.

Af *afsnit 7* fremgår det, at Udlændingestyrelsen får oplysninger om konfliktramte virksomheder fra AF og Arbejdsmarkedsstyrelsen, idet der ikke kan gives arbejdstilladelse, såfremt arbejdsgiveren er konfliktramt, med mindre konflikten er overenskomststridig eller på anden måde retsstridig. Udlændingestyrelsen vil kunne hører arbejdsmarkedsrådene om, hvorvidt en virksomhed fortsat er konfliktramt.

Afsnit 8 omtaler Udlændingestyrelsens videregivelse til arbejdsmarkedsrådene af oplysninger om meddelte opholdstilladelser.

Afsnit 9 beskriver det særlige overvågningsberedskab, som er etableret i forbindelse med EU-udvidelsen angående tilgangen af arbejdstagere fra de nye medlemslande.

I *bilag* til denne vejledning er optrykt de relevante bestemmelser fra udlændingeloven.

2. Indholdet af overgangsordningens særlige regler for arbejdstagere fra Estland, Letland, Litauen, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet og Ungarn

Efter de nye bestemmelser i udlændingeloven kan Udlændingestyrelsen efter ansøgning give opholdstilladelse til arbejdstagere fra Estland, Letland, Litauen, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet og Ungarn, hvis der foreligger en ansættelsesaftale eller et ansættelsestilbud om ordinær fuldtidsansættelse, jf. betingelserne nedenfor.

2.1. Ordinær fuldtidsansættelse i henhold til en gældende dansk overenskomst

Ifølge udlændingelovens § 9 a, stk. 5, nr. 1, kan Udlændingestyrelsen efter ansøgning give opholdstilladelse, hvis den pågældende ansøger har indgået aftale eller fået tilbud om ordinær fuldtidsansættelse hos en herværende arbejdsgiver i henhold til en hos arbejdsgiveren gældende dansk overenskomst, der vedrører det pågældende arbejde, og hvor der som aftalepart på lønmodtagersiden mindst er tale om en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation.

I disse sager er det hovedreglen, at Udlændingestyrelsen træffer afgørelse om opholdstilladelse uden først at høre de regionale arbejdsmarkedsråd.

Hvis Udlændingestyrelsen er i tvivl om, hvorvidt oplysningerne om, at der er tale om en overenskomstmæssig ansættelse, er rigtige, vil Udlændingestyrelsen undersøge spørgsmålet, inden der træffes afgørelse om opholdstilladelse. Dette vil kunne ske ved, at Udlændingestyrelsen retter henvendelse til den relevante fagforening og arbejdsgiverforening.

Såfremt Udlændingestyrelsen er i tvivl om, hvorvidt der som aftalepart på lønmodtagersiden mindst er tale om en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation, indhenter Udlændingestyrelsen en udtalelse hos det regionale arbejdsmarkedsråd.

Ved en "landsdækkende lønmodtagerorganisation" forstås en organisation, som ikke har sine aktiviteter begrænset til en del af landet, men som har aktiviteter inden for det pågældende faglige område, uanset hvor i landet det pågældende faglige område er relevant. Reglen om medlemskabet af en sådan organisation skal sikre, at en landsdækkende organisation står inde for løn- og arbejdsvilkårene i overenskomsten.

2.2. Ordinær fuldtidsansættelse i henhold til en individuel kontrakt som forsker, underviser, funktionær i en ledende stilling, eller specialist m.v.

Ifølge udlændingelovens § 9 a, stk. 5, nr. 2, kan Udlændingestyrelsen efter ansøgning give opholdstilladelse, hvis den pågældende på et arbejdsområde, hvor løn- og ansættelsesvilkårene sædvanligvis alene er reguleret i en individuel ansættelseskontrakt, har indgået aftale eller fået tilbud om ordinær fuldtidsansættelse som forsker, underviser, funktionær i en ledende stilling eller specialist mv.

Ved *forskere* forstås medarbejdere, der ved ansættelse på universiteter, højere læreanstalter eller private virksomheder driver forskning, herunder professorer, gæsteprofessorer, forskningsprofessorer, lektorer, adjunkter, stipendiater, ph.d.-forskere, forskningsledere, forskningsmedarbejdere, forskningsassistenter, researchere og scientists.

Ved *undervisere* forstås medarbejdere, der ved ansættelse på universiteter eller højere læreanstalter driver undervisning, herunder professorer, gæsteprofessorer, seniorlektorer, lektorer, adjunkter, stipendiater, ph.d.-studerende og undervisningsassistenter.

Ved *funktionærer* i ledende stilling forstås direktører, chefer og ledende teknisk eller administrativt personale, der tilhører den øverste ledelse, herunder administrerende direktører, tekniske direktører, salgschefer, indkøbschefer, importchefer, marketingschefer, personalechefer, ledende ingeniører, chefindeniører, chefarkitekter, økonomi- og regnskabschefer.

Ved *specialister* forstås medarbejdere med specialistfunktion, der ikke tilhører den øverste ledelse, herunder bl.a. ingeniører, arkitekter, økonomer, jurister, læger, dyrlæger, tandlæger, fysioterapeuter, sygeplejersker, journalister, technical advisers og legal advisers.

I disse sager er det hovedreglen, at Udlændingestyrelsen træffer afgørelse om opholdstilladelse uden først at høre de regionale arbejdsmarkedsråd. Hvis der er usikkerhed om, hvorvidt forholdene er i orden, træffes afgørelsen dog ikke uden en sådan høring. Udlændingestyrelsen vil derfor kunne høre det regionale arbejdsmarkedsråd i forbindelse med nedenstående:

- hvis der i et større antal sager, hvor der er meddelt opholdstilladelser i henhold til individuel ansættelseskontrakt hos bestemte arbejdsgivere, efterfølgende er sket inddragelse af opholds- og arbejdstilladelserne, fordi der har været tale om ansættelser på et arbejdsområde, hvor løn- og ansættelsesvilkårene ikke sædvanligvis alene er reguleret i en individuel ansættelseskontrakt
- hvis Udlændingestyrelsen ved behandling af en ansøgning om opholdstilladelse i øvrigt har begrundet mistanke om, at der ikke er tale om ansættelse på et arbejdsområde, hvor løn- og ansættelsesvilkårene sædvanligvis alene er reguleret i en individuel ansættelseskontrakt.

2.3. Ordinær fuldtidsansættelse i øvrigt på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår

I tilfælde hvor løn- og ansættelsesvilkårene ikke er reguleret i henhold til kollektiv overenskomst, jf. afsnit 2.1., og ikke sædvanligvis er reguleret i individuel kontrakt, jf. afsnit 2.2., kan Udlændingestyrelsen ifølge udlændingelovens § 9 a, stk. 5, nr. 3, efter ansøgning give opholdstilladelse, såfremt den pågældende ansøger har indgået aftale eller fået tilbud om ordinær fuldtidsansættelse hos en herværende arbejdsgiver på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

I disse sager vil de regionale arbejdsmarkedsråd som hovedregel blive hørt, inden Udlændingestyrelsen træffer afgørelse. De regionale arbejdsmarkedsråd vil blive spurgt om

- hvorvidt de oplyste løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige i forhold til de ansatte hos arbejdsgiveren, som udfører tilsvarende arbejde, eller – hvis der ikke er personer hos arbejdsgiveren, der udfører tilsvarende arbejde – svarer til, hvad der i den pågældende del af landet er sædvanligt på det pågældende arbejdsområde
- hvorvidt ansættelsesaftalen eller ansættelsestilbuddet indeholder de oplysninger om vilkårene for ansættelsesforholdet, som fremgår af § 2, stk. 2, i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Disse oplysninger, som normalt skal fremgå af et ansættelsesbevis, er beskrevet i denne vejlednings afsnit 4.3.2.

Er det i en sag åbenbart, at betingelserne for meddelelse af opholdstilladelse er opfyldt – herunder at ansættelsen finder sted på vilkår, der mindst svarer til allerede godkendte løn- og ansættelsesvilkår – meddeler Udlændingestyrelsen opholdstilladelse uden forudgående høring af det regionale arbejdsmarkedsråd. Er det omvendt åbenbart, at betingelserne ikke er opfyldt, meddeles der afslag på opholdstilladelse uden høring.

Begrundelsen er, at det ikke tjener noget formål at gennemføre en høring, hvis det på forhånd er åbenlyst, hvad høringssvaret vil indebære. Dette kan eksempelvis være tilfældet i forlængelsessager,

hvor løn- og ansættelsesvilkårene er uændrede, eller i sager hvor én udenlandsk arbejdstager afløser en anden i samme arbejdsfunktion på samme virksomhed, og den nye arbejdstagers løn- og ansættelsesvilkår er identiske med eller bedre end forgængerens.

3. Om arbejdsgivere, der gentagne gange har benyttet arbejdskraft fra de nye EU-medlemslande uden gyldigt opholdsgrundlag

Hvis Udlændingestyrelsen bliver opmærksom på, at en arbejdsgiver gentagne gange har benyttet arbejdskraft fra de nye EU-medlemslande uden gyldigt opholdsgrundlag, vil Udlændingestyrelsen ikke meddele opholds- og arbejdstilladelse med henblik på ansættelse hos vedkommende uden først at have hørt det regionale arbejdsmarkedsråd om den konkrete ansøgning.

Arbejdsmarkedsrådenes udtalelser i disse sager skal bygge på den viden, som rådene og rådssekretariatene sidder inde med. Hvis der i forbindelse med behandling af en konkret ansøgning opstår behov for yderligere information på grund af mistanke om illegal arbejdskraft, vil arbejdsmarkedsrådet kunne rette henvendelse til politiet.

4. Arbejdsmarkedsrådenes behandling af Udlændingestyrelsens høringer

Når Udlændingestyrelsen anmoder et regionalt arbejdsmarkedsråd om en udtalelse, vil arbejdsmarkedsrådet samtidig modtage kopi af ansøgningen om opholdstilladelse med tilhørende bilag.

Det regionale arbejdsmarkedsråd behandler sagen på baggrund af de modtagne oplysninger. Hvis arbejdsmarkedsrådet ikke umiddelbart mener, betingelserne for opholdstilladelse er opfyldt eller at de nødvendige oplysninger er tilstede, kan rådet indhente en udtalelse fra den pågældende arbejdsgiver og fra relevante arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.

Beslutning om, hvilket svar der skal afgives til Udlændingestyrelsen i forbindelse med en høring, skal træffes i det regionale arbejdsmarkedsråd eller i et særligt nedsat underudvalg under rådet bestående af relevante arbejdsgiver- og lønmodtagerrepræsentanter. Hvis førstkommande ordinære møde ikke kan afventes, kan rådet eller underudvalget foretage skriftlig behandling af Udlændingestyrelsens henvendelser.

Arbejdsmarkedsrådene skal i en begrundet udtalelse angive de hovedhensyn, der har været afgørende for rådene, således at det ikke efterfølgende vil være nødvendigt for Udlændingestyrelsen at stille supplerende spørgsmål om baggrunden for den afgivne indstilling.

Ved udtalelser i henhold til overgangsordningen jf. § 9 a, stk. 5, skal der ikke tages hensyn til, om der konkret er væsentlige beskæftigelses- eller erhvervsmæssige hensyn, der taler for at anbefale arbejdstilladelse, herunder om der er mangel på arbejdskraft. Dette er kun relevant, hvis arbejdsmarkedsrådet er blevet anmodet om at afgive udtalelse efter § 9 a, stk. 1, som er omtalt i indledningen til denne vejledning.

4.1. Sager i forbindelse med ordinær overenskomstmæssig fuldtidsansættelse

Som omtalt i afsnit 2.1. træffer Udlændingestyrelsen ved overenskomstmæssig ansættelse som hovedregel afgørelse om opholdstilladelse uden forudgående høring af det regionale arbejdsmarkedsråd.

Ved mistanke om at angivelsen af, at der er tale om en overenskomstmæssig ansættelse, er urigtig, vil Udlændingestyrelsen kunne rette henvendelse til den relevante fagforening eller arbejdsgiverforening. Ved tvivl om hvorvidt fagforeningen opfylder kravet om, at der skal være tale om en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation, jf. § 9 a, stk. 5, nr. 1, vil Udlændingestyrelsen høre det regionale arbejdsmarkedsråd.

Arbejdsmarkedsrådet skal foretage en vurdering af det konkrete spørgsmål fra Udlændingestyrelsen og, i det omfang det er nødvendigt, rette henvendelse til den pågældende lokale fagforening og til den relevante landsdækkende lønmodtagerorganisation og / eller arbejdsgiverorganisation for at få spørgsmålet belyst.

4.2. Sager i forbindelse med ordinær fuldtidsansættelse i henhold til individuel kontrakt som forsker, underviser, funktionær i en ledende stilling, eller specialist m.v.

I sager om ansættelse som forsker, underviser, ledende funktionær eller specialist, hvor løn- og ansættelsesvilkårene sædvanligvis er reguleret i henhold til individuel kontrakt, jf. afsnit 2.2., træffer Udlændingestyrelsen ligeledes som hovedregel afgørelse om opholdstilladelse uden forudgående høring af det regionale arbejdsmarkedsråd.

I nogle tilfælde vil Udlændingestyrelsen dog indhente en udtalelse hos arbejdsmarkedsrådet forud for afgørelse om, hvorvidt en ansøgning kan imødekommes.

Hvis det eksempelvis i et større antal sager har vist sig, at den efterfølgende orientering har ført til inddragelse af en opholds- og arbejdstilladelse, fordi der har været tale om ansættelse på et arbejdsområde, hvor løn- og ansættelsesvilkårene ikke sædvanligvis alene er reguleret i en individuel ansættelseskontrakt, vil der ikke blive meddelt opholds- og arbejdstilladelse med henblik på ansættelse hos disse arbejdsgivere, førend det regionale arbejdsmarkedsråd har afgivet udtalelse i sagen.

Høring vil også ske, hvis Udlændingestyrelsen ved behandling af en ansøgning i øvrigt har begrundet mistanke om, at der ikke er tale om ansættelse på et arbejdsområde, hvor løn- og ansættelsesvilkårene sædvanligvis alene er reguleret i en individuel ansættelseskontrakt, selvom det fremgår af ansøgningen.

I begge tilfælde skal de regionale arbejdsmarkedsråd undersøge, hvorvidt der i den konkrete ansøgning er tale om ansættelse på et arbejdsområde, hvor løn- og ansættelsesvilkårene ikke sædvanligvis alene er reguleret i en individuel ansættelseskontrakt.

Rådene skal i den forbindelse i nødvendigt omfang rette henvendelse til den pågældende arbejdsgiver og de relevante arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer for at få spørgsmålet belyst.

4.3. Sager om ordinær fuldtidsansættelse på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår i øvrigt

Det regionale arbejdsmarkedsråd vil som udgangspunkt blive hørt, inden Udlændingestyrelsens træffer afgørelse i sager om opholdstilladelse i forbindelse med ordinær fuldtidsansættelse på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår i øvrigt.

Som nævnt i afsnit 2.3. drejer det sig om tilfælde, hvor løn- og ansættelsesvilkårene ikke er reguleret i henhold til kollektiv overenskomst, og hvor ansættelse ikke sker som forsker, underviser, ledende funktionær eller specialist på arbejdsområder, hvor løn og ansættelsesvilkårene sædvanligvis er reguleret i individuel kontrakt.

Til brug for behandlingen af ansøgningen om opholds- og arbejdstilladelse skal der foreligge en skriftlig erklæring fra arbejdsgiveren til Udlændingestyrelsen om, hvorvidt løn- og ansættelsesforholdene er sædvanlige, og hvorvidt ansættelsesaftalen eller ansættelsestilbuddet opfylder kravene i ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, dvs. de krav, som normalt skal fremgå af et ansættelsesbevis, jf. afsnit 4.3.2.

Det er imidlertid ikke i sig selv tilstrækkeligt, at der foreligger en sådan erklæring fra arbejdsgiveren, hvorfor Udlændingestyrelsen vil høre arbejdsmarkedsrådene, hvis det ikke er åbenbart, at betingelserne er opfyldt. Arbejdsmarkedsrådene skal i så fald undersøge forholdene nærmere, jf. afsnit 4.3.1. og 4.3.2. nedenfor.

4.3.1. Angående sædvanlige arbejdsvilkår

Arbejdsmarkedsrådene skal tage stilling til, hvorvidt de oplyste løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige i forhold til de ansatte hos arbejdsgiveren, som udfører tilsvarende arbejde, eller – hvis der ikke er personer hos arbejdsgiveren, der udfører tilsvarende arbejde – hvorvidt de svarer til, hvad der i den pågældende del af landet er sædvanligt på det pågældende arbejdsområde.

Ved vurdering af om løn- og ansættelsesvilkårene er sædvanlige, skal der tages hensyn til udlændingens kvalifikationer og færdigheder m.v.

Arbejdsmarkedsrådet skal, som nævnt i indledningen til afsnit 4, i det omfang, det er nødvendigt, rette henvendelse til den relevante lønmodtager- og arbejdsgiverorganisation, fx ved tvivl om hvilke løn- og ansættelsesvilkår, der er sædvanlige på det pågældende lønområde i lokalområdet.

Ved fuldtidsansættelse forstås i almindelighed ansættelse med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer. Imidlertid må der tages højde for, at fuldtidsarbejde ikke nødvendigvis omfatter et fast ugentligt timetal på 37 timer, men at den ugentlige arbejdstid kan variere fra overenskomst til overenskomst, fra branche til branche og fra virksomhed til virksomhed. Drejer det sig eksempelvis om arbejdspladser med skiftehold eller nattevagter, vil den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid indenfor en given referenceperiode kunne være forskellig fra andre områder, men stadigvæk blive betragtet som fuld tid.

4.3.2. Angående arbejdsgiverens oplysningspligt om vilkårene for ansættelsen

Arbejdsmarkedsrådene skal påse, at ansættelsesaftalen eller ansættelsestilbuddet indeholder alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, som arbejdsgiveren har pligt til at oplyse lønmodtageren om, dvs. de forhold der normalt skal fremgå af et ansættelsesbevis. Det gælder iflg. ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, som minimum oplysninger om:

- 1) Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
- 2) Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder, og om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
- 3) Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
- 4) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- 5) Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
- 6) Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
- 7) Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- 8) Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
- 9) Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
- 10) Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er.

5. Høringsfrister

I ukomplicerede sager tilstræber Udlændingestyrelsen en samlet sagsbehandlingstid på 4 uger for en ansøgning om opholdstilladelse.

De regionale arbejdsmarkedsråds behandling af en høring fra Udlændingestyrelsen skal være så kort som mulig, og behandlingen må normalt ikke overstige 3 uger.

6. Udlændingestyrelsens udlændingeinformationssystem

Høringen af de regionale arbejdsmarkedsråd gennemføres elektronisk på følgende måde:

Det regionale arbejdsmarkedsråd adviseres om en høring med en e-post, hvoraf fremgår, hvilken person høringen vedrører, og høringen besvares via UdlændingeInformationsSystemet, hvor verserende høringer listes.

Høringssvar udfyldes elektronisk som en blanket og indsendes til Udlændingestyrelsen fra systemet. Bilag til brug ved høringen vil kunne hentes elektronisk via systemet.

Der vil blive sendt en rykker med e-post, hvis høringen ikke er besvaret inden fristens udløb.

De enkelte regionale arbejdsmarkedsråd skal således have adgang til UdlændingeInformationsSystemet under Udlændingestyrelsen. For at få adgang hertil skal det regionale arbejdsmarkedsråd underskrive en opkoblingsaftale, og der skal udpeges en brugeransvarlig, som dels tager sig af kontakten til Udlændingestyrelsens Helpdesk og dels tager sig af brugeradministrationen i forhold til systemet.

Opkøblingsaftalen og information om, hvordan man opnår adgang til systemet, hentes på www.udlst.dk under UdlændingeInformationsPortalen. Det regionale arbejdsmarkedsråd skal drage omsorg for, at adgangen er etableret pr. 3. maj 2004.

Via UdlændingeInformationsSystemet har de regionale arbejdsmarkedsråd adgang til at se meddelte opholdstilladelser samt de indgivne ansøgningsskemaer med bilag.

7. AF's orientering til Udlændingestyrelsen om strejke, lockout eller blokade

Udlændingestyrelsen kan ikke give opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 5, såfremt den pågældende arbejdsgiver er omfattet af strejke, lockout eller blokade. Dette gælder dog ikke, hvis konflikten er kendt overenskomststridig eller på anden måde retsstridig.

Udlændingestyrelsen skal - på baggrund af oplysninger fra Arbejdsmarkedsstyrelsen – undersøge, inden opholdstilladelse gives, om virksomheden er ramt af strejke, blokade eller lockout.

Arbejdsmarkedsstyrelsen vil udarbejde en ugentlig statistik til Udlændingestyrelsen over virksomheder, der i AMANDA er registreret som værende omfattet af strejke, lockout eller blokade.

Såfremt en virksomhed ifølge Arbejdsmarkedsstyrelsens liste er omfattet af strejke, lockout eller blokade, vil Udlændingestyrelsen høre det regionale arbejdsmarkedsråd i regionen om virksomheden stadig reelt er omfattet af strejke, lockout eller blokade. Hvis dette ikke er tilfældet, meddeler arbejdsmarkedsrådet dette til Udlændingestyrelsen.

Endvidere skal AF rette oplysningerne om strejke, lockout eller blokade i AMANDA. Det henstilles i denne forbindelse til AF, at man i fremtiden indsætter CVR-nr eller P-nr - hvis det ikke allerede er der - på de virksomheder, hvor man i Amanda registrerer noget om strejke, lockout eller blokade.

8. Udlændingestyrelsens videregivelse af oplysninger til de regionale arbejdsmarkedsråd om meddelte opholdstilladelser

Udlændingestyrelsen videregiver i elektronisk form meddelelser om opholdstilladelser til de regionale arbejdsmarkedsråd. Dette gælder både sager, som arbejdsmarkedsrådene har været hørt i, og sager, hvor Udlændingestyrelsen har truffet afgørelse uden høring. Udlændingestyrelsen kan i den forbindelse videregive følgende oplysninger:

- Lønmodtagerens navn.
- Arbejdsgiverens navn og adresse og arbejdsstedets beliggenhed.
- Lønmodtagerens arbejdsfunktioner, titel, rang, stilling og jobkategori.
- Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt og dets forventede varighed, hvis der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
- Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.

I forbindelse med modtagelsen af de meddelte opholdstilladelser har arbejdsmarkedsrådene mulighed for at reagere, såfremt rådene finder, at grundlaget for en meddelt opholds- og arbejdstilladelse ikke er tilstede.

9. Overvågning

Der er etableret et særligt overvågningsberedskab, som følger situationen på arbejdsmarkedet i forbindelse med EU-udvidelsen med de nye medlemslande. Formålet med overvågningsberedskabet er at gøre det muligt løbende at beskrive udviklingen på arbejdsmarkedet i lyset af tilgangen af arbejdskraft fra de nye lande.

Beredskabet skal foreløbig anvendes til at vurdere udviklingen på arbejdsmarkedet de første to år efter udvidelsen, blandt andet med henblik på at afgøre, om der skal ske en justering af den nationale foranstaltning og eventuelt en forlængelse heraf. Endvidere kan systemet relativt hurtigt pege på balanceproblemer på arbejdsmarkedet, der har forbindelse med den nye tilgang til arbejdsmarkedet.

Arbejdsmarkedsstyrelsen har det overordnede ansvar for den løbende drift af beredskabet. Det betyder, at Arbejdsmarkedsstyrelsen foretager den løbende overvågning, men inddrager AF-regionerne efter behov.

Der er således tale om et beredskab på nationalt niveau, som er baseret dels på udviklingen i generelle nøgletal og dels på informationer fra den allerede etablerede regionale overvågning af arbejdsmarkedet. Informationer fra begge systemer sammenholdes løbende.

Dette betyder, at de regionale arbejdsmarkedsråd indirekte medvirker i beredskabet ved den sædvanlige udarbejdelse af de kvartalsvise arbejdsmarkedsredegørelser, der fortsætter uændret.

Viser det sig, at der i overvågningen af udviklingen kan konstateres, at der er opstået ubalancer på arbejdsmarkedet som følge af tilgangen af arbejdstagere fra de nye EU lande, iværksættes nærmere analyser af problemstillingen. I den forbindelse inddrages de berørte AF-regioner i analysearbejdet med henblik på at belyse udviklingen i udbuddet og efterspørgslen efter arbejdskraft på et meget detaljeret niveau.

Beskæftigelsesministeriet og Arbejdsmarkedsstyrelsen tager på grundlag af de foreliggende informationer stilling til, om informationer fra systemerne har en sådan karakter, at disse skal forelægges Beskæftigelsesrådet til drøftelse.

Arbejdsmarkedsstyrelsen, den 11. maj 2004

Marie Hansen

Bilag

Relevante bestemmelser fra udlændingeloven

§ 9 a. Der kan efter ansøgning gives opholdstilladelse til en udlænding, hvis væsentlige beskæftigelsesmæssige eller erhvervsmæssige hensyn taler for at imødekomme ansøgningen, herunder hvis udlændingen kan få ansættelse inden for et fagområde, hvor der er mangel på særligt kvalificeret arbejdskraft. For arbejdstagere, der er statsborgere i Estland, Letland, Litauen, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet og Ungarn, finder 1. pkt. alene anvendelse, hvis der ikke kan gives de pågældende opholdstilladelse i medfør af stk. 5.

Stk. 2. Der kan efter ansøgning gives opholdstilladelse til en udlænding, hvis opholdstilladelse efter §§ 7-9 eller 9 b-9 e nægtes forlænget efter § 11, stk. 2, jf. § 19, stk. 1, eller inddrages efter § 19, stk. 1, når udlændingen er i et fast ansættelsesforhold af længere varighed eller gennem en længere periode har drevet selvstændig erhvervsvirksomhed og beskæftigelsesmæssige eller erhvervsmæssige hensyn taler derfor.

Stk. 3.....

Stk. 4.....

Stk. 5. Der kan efter ansøgning gives opholdstilladelse til en udlænding, der er statsborger i Estland, Letland, Litauen, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet eller Ungarn,

- 1) hvis den pågældende har indgået aftale eller fået tilbud om ordinær fuldtidsansættelse hos en herværende arbejdsgiver i henhold til en hos arbejdsgiveren gældende dansk overenskomst, der vedrører det pågældende arbejde, og hvor der som aftalepart på lønmodtagersiden mindst er tale om en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation,
- 2) hvis den pågældende på et arbejdsområde, hvor løn- og ansættelsesvilkårene sædvanligvis alene er reguleret i en individuel ansættelseskontrakt, har indgået aftale eller fået tilbud om ordinær fuldtidsansættelse hos en herværende arbejdsgiver som forsker, underviser, funktionær i en ledende stilling eller specialist m.v., eller
- 3) hvis den pågældende uden for de i nr. 1 og 2 nævnte tilfælde har indgået aftale eller fået tilbud om ordinær fuldtidsansættelse hos en herværende arbejdsgiver på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Stk. 6. Opholdstilladelse efter stk. 5 skal betinges af, at den herværende arbejdsgiver er registreret hos de statslige told- og skattemyndigheder som indeholdelsespligtig efter kildeskatteloven. Udlændingestyrelsen kan indhente oplysning herom fra skattemyndighederne. Oplysningerne kan indhentes i elektronisk form.

Stk. 7. Opholdstilladelse efter stk. 5 kan ikke gives, såfremt den herværende arbejdsgiver er omfattet af strejke, lockout eller blokade. Dette gælder dog ikke, hvis konflikten er kendt overenskomststridig eller på anden måde retsstridig.

Stk. 8. Opholdstilladelse efter stk. 5, nr. 3, skal betinges af, at den indgåede ansættelsesaftale eller det fremsatte ansættelsestilbud indeholder de i § 2, stk. 2, i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet nævnte oplysninger.

Stk. 9. I sager vedrørende opholdstilladelse efter stk. 5, nr. 3, afgiver den herværende arbejdsgiver over for Udlændingestyrelsen erklæring om, hvorvidt løn- og ansættelsesvilkårene er sædvanlige, og om, hvorvidt de i stk. 8 nævnte oplysninger er indeholdt i ansættelsesaftalen eller -tilbuddet.

Stk. 10. Det regionale arbejdsmarkedsråd afgiver efter anmodning fra Udlændingestyrelsen en udtalelse om, hvorvidt de i stk. 1, 2, 5 eller 8, angivne betingelser efter det regionale arbejdsmarkeds-

råds opfattelse er opfyldt. Udtalelsen kan indhentes i elektronisk form.

Stk. 11. Udlændingestyrelsen videregiver uden udlændingens samtykke oplysning om meddelelse af opholdstilladelse efter stk. 5 til det regionale arbejdsmarkedsråd. Udlændingestyrelsen kan i den forbindelse, herunder i elektronisk form, videregive følgende oplysninger:

- 1) Lønmodtagerens navn.
- 2) Arbejdsgiverens navn og adresse og arbejdsstedets beliggenhed.
- 3) Lønmodtagerens arbejdsfunktioner, titel, rang, stilling og jobkategori.
- 4) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt og dets forventede varighed, hvis der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
- 5) Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.