



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

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 29. marts 2011 stillet følgende spørgsmål nr. 353 (AMU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Henrik Dam Kristensen (S).

18. april 2011

J.nr. 2011-0005364

**Spørgsmål nr. 353:**

”Ministeren bedes redegøre for, hvilke konkrete begrænsninger der er i de forskellige danske myndigheders arbejde, herunder formidling af arbejdskraft, i forhold til virksomheder, der er i konflikt.”

**Endeligt svar:**

Omdrejningspunktet i den danske model er indgåelse og løbende fornyelse af kollektive overenskomster om løn og arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet. Fredspligten i overenskomstperioden er tæt knyttet hertil, og ligeledes konfliktretten, som kan komme i spil ved både fornyelse og indgåelse af nye kollektive overenskomster.

Dele af lovgivningen er indrettet i respekt for parternes ret til at iværksætte lovlige konflikter. De enkelte tilfælde nævnes i det følgende.

Arbejdsmarkedsstyrelsen, som har ansvaret for den aktive beskæftigelsesindsats henviser til loven om den aktive beskæftigelsesindsats. Lovens § 6 sålydende: "Når en faglig organisation skriftligt og fyldestgørende har givet oplysninger om, at en arbejdsgiver er omfattet af strejke, lockout eller blokade, må der ikke ydes bistand med at finde arbejdskraft til arbejdsgiveren, før konflikten er hævet eller kendt overenskomststridig eller på anden måde retsstridig." Dette indebærer bl.a., at jobcentre ikke må henvise ledige til konfliktramte arbejde eller pålægge ledige at søge sådant arbejde. Det samme gør sig gældende for a-kasser og andre aktører.

Arbejdstilsynet oplyser, at arbejdsmiljølovgivningen altid skal overholdes – uanset om en virksomhed er i konflikt. Som udgangspunkt gennemfører Arbejdstilsynet tilsyn med virksomheder uafhængigt af faglige konflikter. I nogle situationer kan det dog være hensigtsmæssigt at udskyde mere rutineprægede tilsyn, hvor formålet er at vurdere virksomhedens arbejdsmiljø under normale forhold, til konflikten er afsluttet. Derimod vil tilsyn på baggrund af en ulykke eller konkrete klager blive gennemført uden hensyn til, om den pågældende virksomhed er i konflikt.

Integrationsministeriet oplyser, at der efter udlændingeloven kan søges om opholdstilladelse i Danmark evt. også på baggrund af arbejde i en konfliktramte virksomhed. Det vil dog være afgørende for at få opholdstilladelse på den baggrund, at

løn- og ansættelsesvilkår er efter sædvanlige danske forhold. I en konkret situation vil Udlændingesservice således skulle undersøge, om konflikten har betydning for ansøgerens konkrete ansættelsestilbud, herunder om de konkrete tilbudte løn- og ansættelsesvilkår kan anses for sædvanlige. Hertil nævner Integrationsministeriet, at der gælder særlige regler i forhold til koncernopholdstilladelser. En virksomhed kan således ikke koncerngodkendes, såfremt den danske del af koncernen er ramt af en lovlig konflikt.

Venlig hilsen

Inger Støjberg