



Dato: 8. juni 2011
J.nr.: 11/38622

Folketinget, Arbejdsmarkedsudvalget
Christiansborg

Ministeren for flygtninge, indvandrere og integrations besvarelse af spørgsmål nr. 400, alm. del.

Spørgsmål nr. 400:

"I det der henvises til samråd vedr. samrådsspørgsmål BM og BL den 11. Maj 2011, bedes ministeren redegøre for definitionen af "sædvanlige vilkår" herunder for, hvorfra begrebet stammer samt grundlaget for, at ministeren mener at "sædvanlige arbejdsvilkår" omfatter konfliktramt arbejde. Ministeren bedes desuden redegøre for eventuelle fortilfælde i forbindelse med anvendelsen af begrebet."

Svar:

Det er en afgørende betingelse for, at en tredjelandstatsborger kan meddeles opholds- og arbejdstilladelse med henblik på beskæftigelse, at de grundlæggende løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter danske forhold.

Ved vurdering af, om de grundlæggende løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige efter danske forhold, undersøges først og fremmest ansøgerens løn og arbejdstid. Ved vurdering af ansøgerens løn tager Udlændingetjenesten så vidt muligt udgangspunkt i et vejledende lønniveau på det enkelte arbejdsområde, og ved vurdering af ansøgerens arbejdstid tager styrelsen udgangspunkt i den normale arbejdstid på det pågældende område. Såfremt styrelsen er i tvivl om, hvorvidt løn- og ansættelsesvilkårene er sædvanlige, kan styrelsen anmode det relevante regionale beskæftigelsesråd eller den relevante brancheorganisation om en udtalelse herom.

I en situation, hvor en udlænding ansøger om opholds- og arbejdstilladelse med henblik på beskæftigelse i en konfliktramt virksomhed, vil Udlændingetjenesten således undersøge, om konflikten har betydning for, om de grundlæggende løn- og ansættelsesvilkår kan anses for sædvanlige efter danske forhold. Såfremt det på baggrund heraf ikke kan lægges til grund, at de tilbudte løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige, vil der blive meddelt afslag på op-

holdstilladelse. Dette kan eksempelvis være tilfældet, såfremt netop de tilbudte lønvilkår i den pågældende stilling er kernen i en arbejdsretlig konflikt, således at det ikke kan lægges grund, at løn- og ansættelsesvilkårene for udførelsen af det konkrete arbejde er sædvanlige.

Der er ikke i regelgrundlaget en generel undtagelse for at meddele opholds- og arbejdstilladelse med henblik på beskæftigelse, såfremt en virksomhed er i en lovlig arbejdsconflikt. Der henvises i øvrigt blandt andet til besvarelsen af spørgsmål nr. 353, AMU, alm. del.

Formålet med betingelsen om, at de grundlæggende løn- og ansættelsesvilkår skal være sædvanlige efter danske forhold, er netop et ønske om at sikre ordentlige og forsvarlige arbejdsvilkår for den pågældende udlænding, samt et ønske om at undgå et urimeligt pres på det lønniveau, som er opnået gennem forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter.

Dette formål har været tilgodeset siden etableringen af det udlændingeretlige system fra 1973. Det var dengang Arbejdsmarkedsnævnet, der hørte under Arbejdsministeriet, der skulle godkende arbejdskontrakten og anbefale tilladelsen.

Det fremgik dengang af Arbejdsdirektoratets cirkulære af 24. juli 1973 (AF cirkulære nr. 245/73/ AK cirkulære nr. 48/73), at Arbejdsformidlingskontorerne med virkning fra den 15. august 1973 skulle iagttage Arbejdsministeriets regler om arbejdstilladelse for udenlandske arbejdstagere af 29. juni 1973, hvorefter der kun kan meddeles arbejdstilladelse til beskæftigelse i virksomheder, der enten er underkastet kollektive overenskomster eller er medlemmer af arbejdsgiverorganisationer, og at ansættelse skal ske på vilkår, der fastsættes i ansættelsesaftaler, der er udformet af vedkommende arbejder- og arbejdsgiverorganisationer, og som skal sikre, at fremmedarbejderen med hensyn til løn, arbejdstid samt øvrige arbejdsforhold følger de for danske arbejdere gældende overenskomster.

I dag meddeles opholds- og arbejdstilladelse af Udlændingesservice, og det fremgår senest af forarbejderne til udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 6 (L132 fremsat den 27. marts 2008, side 8), at udlændingen skal kunne fremvise en arbejdskontrakt, og løn- og ansættelsesvilkår skal være sædvanlige efter danske forhold.

Udlændingesservice har oplyst, at Udlændingesservice ikke erindrer tidligere at have set tilfælde, hvor udlændinge ansøger om opholds- og arbejdstilladelse med henblik på beskæftigelse i en konfliktramt virksomhed.

Med venlig hilsen

Søren Pind