

Svar (17/9 04)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Overgangsordningen indebærer, at en arbejdstager fra Estland, Letland, Litauen, Polen, Ungarn, Tjekkiet, Slovakiet og Slovenien kan få opholdstilladelse, hvis den pågældende har indgået aftale eller fået tilbud om ordinær fuldtidsbeskæftigelse her i landet på overenskomstmæssige eller på anden måde sædvanlige vilkår hos en arbejdsgiver, der er indeholdelsespligtig efter kildeskatteloven, og som ikke er omfattet af en lovlig konflikt.

Der er herudover mulighed for at få opholdstilladelse på grundlag af beskæftigelse efter de almindelige regler herom, hvorefter der kan gives opholdstilladelse til en udlænding, hvis væsentlige beskæftigelsesmæssige eller erhvervs-mæssige hensyn taler for at imødekomme ansøgningen, herunder hvis udlændingen kan få ansættelse inden for et fagområde, hvor der er mangel på særlig kvalificeret arbejdskraft. Det forudsættes også i den forbindelse, at der er tale om ansættelse på overenskomstmæssige eller på anden måde sædvanlige vilkår.

Det bemærkes, at tiltrædelsestraktaten med de nye EU-lande ikke giver mulighed for overgangsordninger med hensyn til den frie bevægelighed for tjenesteydelser.

Såfremt en virksomhed fra ét af de nye EU-lande udstationerer medarbejdere som led i levering af en tjenesteydelse til Danmark vil de udstationerede medarbejdere være omfattet af den danske udstationeringslov.

Der henvises i øvrigt til besvarelse af spørgsmål S 5443.

Supplerende svar (revideret) (20/9 04)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Overgangsordningen indebærer, at en arbejdstager fra Estland, Letland, Litauen, Polen, Ungarn, Tjekkiet, Slovakiet og Slovenien kan få opholdstilladelse, hvis den pågældende har indgået aftale eller fået tilbud om ordinær fuldtidsbeskæftigelse her i landet på overenskomstmæssige eller på anden måde sædvanlige vilkår hos en

arbejdsgiver, der er indeholdelsespligtig efter kildeskatteloven, og som ikke er omfattet af en lovlig konflikt.

Der er herudover mulighed for at få opholdstilladelse på grundlag af beskæftigelse efter de almindelige regler herom, hvorefter der kan gives opholdstilladelse til en udlænding, hvis væsentlige beskæftigelsesmæssige eller erhvervs-mæssige hensyn taler for at imødekomme ansøgningen, herunder hvis udlændingen kan få ansættelse inden for et fagområde, hvor der er mangel på særlig kvalificeret arbejdskraft. Det forudsættes i den forbindelse, at der er tale om ansættelse på sædvanlige vilkår.¹

Det bemærkes, at tiltrædelsestraktaten med de nye EU-lande ikke giver mulighed for overgangsordninger med hensyn til den frie bevægelighed for tjenesteydelser.

Såfremt en virksomhed fra ét af de nye EU-lande udstationerer medarbejdere som led i levering af en tjenesteydelse til Danmark vil de udstationerede medarbejdere være omfattet af den danske udstationeringslov.

Der henvises i øvrigt til besvarelse af spørgsmål S 5443.

Spm. nr. S 5443

Til beskæftigelsesministeren (9/9 04) af:

Søren Søndergaard (EL):

»Kan ministeren bekræfte, at de nugældende regler for regulering af arbejdskraftens fri bevægelighed i EU udgør en trussel mod overenskomstmæssige løn og arbejdsforhold på det danske arbejdsmarked, og vil ministeren i bekræftende fald tage dette spørgsmål op i EU-sammenhænge?«

Begrundelse

Der henvises til begrundelsen for spørgsmål nr. S 5442.

¹ Det bemærkes, at ordene »overenskomstmæssige eller anden måde« er slettet i det oprindelige svar, da dette ikke er korrekt i forhold til gældende regler.