

**Svar (7/8 03)**

**Statsministeren** (Anders Fogh Rasmussen): Konventets udkast til Del IV i forfatningstraktaten (se senest CONV 847/03 af 8. juli 2003) foreslår, at det gældende krav om ratifikation af traktatændringer i samtlige medlemsstater opretholdes under den kommende traktat, jf. artikel IV-7, stk. 3. Et medlemsland vil således ikke efter udkastet til forfatningstraktat blive bundet af kommende traktatændringer uden selv at have ratificeret ændringstraktaten.

**Spm. nr. S 3800**

Til beskæftigelsesministeren (30/6 03) af:

**Peter Skaarup (DF):**

»Vil ministeren oplyse, hvordan Danmark sikrer, at arbejdstagere fra de nye EU-medlemslande ikke sætter de danske håndværkerlønninger under pres, når EU udvides med ti nye lande den 1. maj 2004, og arbejdstagere herfra får fri adgang til det danske arbejdsmarked?«

**Begrundelse**

I et telegram fra Ritzau Bureau den 16. juni 2003 er direktøren for Dansk Byggeri, Børge Elgaard, citeret for at sige, at: »Danske håndværkere må gå ned i løn eller acceptere, at arbejdsgiverne ansætter østeuropæiske byggehåndværkere i stedet for, når EU udvides med 10 nye lande fra den 1. maj næste år.«

Regeringen har tidligere givet udtryk for, at det danske arbejdsmarked og de danske lønninger ikke vil komme under pres fra østeuropæiske arbejdstagere, idet lønningerne er sikret af overenskomster. Men danske lønninger, især inden for byggebranchen, ligger ofte langt over de overenskomstsikrede mindstelønninger. I ovennævnte telegram nævnes et eksempel med en murersvend i København. Ifølge overenskomsten er denne berettiget til en mindsteløn på 94 kroner, men i realiteten vil denne typisk få en løn på 180 kroner.

I en artikel i Berlingske Tidende den 16. juni d.å. giver Børge Elgaard tillige udtryk for, at ansvarlige arbejdsgivere vil være tvunget til at benytte østeuropæiske arbejdstagere, såfremt disse vil være villige til at påtage sig arbejde til en løn,

der ligger væsentligt under de faktiske lønninger deres danske kolleger modtager.

Hvis én virksomhed inden for f.eks. byggebranchen begynder at benytte sig af billigere østeuropæisk arbejdskraft, så vil andre hurtigt være tvunget til at følge efter. Dette kan føre til, at danske arbejdere enten mister deres arbejde eller presses markant ned i løn. Spørgeren er af den opfattelse, at ministeren bør gøre alt, hvad der er muligt for at sikre, at dette ikke sker. En nærliggende mulighed kunne være at indføre overgangsordninger for østeuropæiske arbejdstagere, således som Dansk Folkeparti har foreslået.

**Svar (17/7 03)**

**Beskæftigelsesministeren** (Claus Hjort Frederiksen):

Som jeg har skrevet i svarene på spørgsmålene 80 og 81 af 15. april 2003 fra Arbejdsmarkedsudvalget (alm. del – bilag 358), gælder der ikke i Danmark en almindelig forpligtelse for arbejdsgivere til at betale en bestemt løn. Dette område er det overladt til arbejdsmarkedets parter at regulere. Arbejdsgiveren har således kun pligt til at betale en bestemt løn, når der er en overenskomst, der regulerer arbejdsforholdet.

Hvis arbejdsgiveren har tiltrådt en overenskomst, er denne forpligtet til at følge overenskomsten ellers vil den faglige organisation, der har indgået overenskomsten, kunne anlægge sag ved Arbejdsretten med påstand om overenskomstbrud. Dette gælder selvsagt også spørgsmål om overtrædelse af den såkaldte »løfteparagraf« i minimallønoverenskomsterne om fastsættelse af personlige tillæg udover minimal-lønssatsen, fx afhængig af kvalifikationer, anciennitet og erfaring. Finder Arbejdsretten, at den pågældende arbejdsgiver har brudt overenskomsten ved fx ikke at udbetale den korrekte løn, vil denne blive idømt en bød.

Har en arbejdsgiver ikke indgået en overenskomst om bl.a. løn, har lønmodtagerne og deres organisationer mulighed for at indlede kollektive kampskridt, for på den måde at få arbejdsgiveren til at indgå overenskomst. Fagforeningers ret til at søge at opnå kollektive overenskomster på arbejdsmarkedet er en helt grundlæggende del af det arbejdsretlige system i Danmark. Det vil ofte være lovligt at iværksætte fx blokade og sympatikonflikt over for den virksomhed, som den faglige organisation ønsker at opnå overens-