

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg
og deres stedfortrædere

Bilag
1

Journalnummer
400.C.2-0

Kontor
EUK

9. juni 2005

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Økonomi- og Erhvervsministeriets besvarelse af spørgsmål nr. 1-28 af 1. juni, ad B 45.

**Besvarelse af spørgsmål 2 (B 45) stillet af Folketingets Europaudvalg
den 1. juni 2005.**Spørgsmål 2:

”Slagterier i Tyskland vurderer, at de sparer op mod to tredjedele af lønudgifterne, hver gang de erstatter en tysker med en østeuropæisk arbejdstager. Ministeren bedes oplyse, om danskere indenfor servicesektoren skal forventes at konkurrere under nogenlunde samme forhold.”

Svar:

Forholdene i Tyskland og i Danmark er meget forskellige og kan ikke umiddelbart sammenlignes.

I Tyskland har arbejdsmarkedets parter en grundlovsikret ret til at forhandle kollektive overenskomster, der fastsætter løn- og arbejdsvilkår. Efter ønske fra arbejdsgiverne og fagforeningerne i byggeriet blev overenskomstens mindstelønssatser i 1996 udstrakt til at gælde alle tyske byggevirksomheder. Samtidig blev overenskomstens mindstelønssatser også udstrakt til alle lønmodtagere, der blev udstationeret til Tyskland via den tyske udstationeringslov.

Det samme lønværn eksisterer ikke i slagteribranchen. Sådan som det tyske system for tiden er bygget op, forudsættes det i den tyske overenskomstlov, at der er en overenskomst at henvise til. Desuden skal udstationeringsloven udvides til også at omfatte andre områder end byggeriet, hvis der skal være mulighed for et tilsvarende værn mod løndumping. Da de fleste slagterier ikke har en overenskomst, da lønniveauet generelt er lavt, og da mange slagteriarbejdere ikke er organiserede, har der hverken været mulighed for eller ønske om at indføre et tilsvarende lønværn for denne branche. Endvidere har slagterierne haft tradition for at gøre brug af de muligheder, som aftalerne fra 80'erne om den såkaldte kolonnearbejdskraft gav mulighed for. Efter aftalerne om kolonnearbejde har østeuropæiske slagterifirmaer i årevis kunnet opnå kontrakter om udførelse af bestemte arbejdsmængder på tyske slagterier.

I Danmark er systemet og traditionen en anden. Vi har et velorganiseret arbejdsmarked præget af en høj organiseringsgrad og en bred overenskomstdækning. Derfor har vi ikke haft tradition for hverken en lovfastsat mindsteløn eller et system, hvorefter overenskomster finder generel anvendelse. Gennem retten til at konflikte, der er et alment princip i det danske arbejdsretlige system, har de faglige organisationer opnået aftaler om løn- og ansættelsesvilkår ved indgåelse af kollektive overenskomster. Ved indgåelse af overenskomster sikres lønmodtagerne ikke blot en mindstebetaling, men en normalløn inden for det pågældende overenskomstområde. Når en overenskomst er indgået, overvåger de faglige organisationer, at overenskomsten overholdes.