



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 21. februar 2011 stillet følgende spørgsmål nr. 265 (AMU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karsten Hønge (SF).

16. marts 2011

J.nr. 2011-0003260

Spørgsmål nr. 265:

”Vil det efter ministerens vurdering være i overensstemmelse med gældende dansk og europæisk lovgivning mod diskrimination af bl.a. udenlandsk arbejdskraft, hvis det skulle lykkes Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, GLS-A at indgå en overenskomst med 3F om (1) en normal arbejdsuge på 48 timer, der kun for udlændinge med ”manuelt, ufaglært arbejde”, mens andre arbejdere har en arbejdsuge på 37 timer og (2) En timeløn på 80 kroner, inklusive tillæg og pension kun for udlændinge med ”manuelt, ufaglært arbejde”, mens andre arbejdere har timeløn på over 130 kr., hvortil kommer feriepenge og pensionsbidrag?”

Endeligt svar:

Efter forskelsbehandlingsloven (lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.) er det forbudt at forskelsbehandle på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social, eller etnisk oprindelse.

Det er således forbudt for en arbejdsgiver at forskelsbehandle en lønmodtager eller ansøger til ledige stillinger, ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster, som er i strid med lovens forbud mod forskelsbehandling, er ugyldige.

Imidlertid er der intet til hinder for, at der på et overenskomstområde eller på en arbejdsplads aftales en forskellig eller lavere løn, hvis lønforskellen er begrundet i forskellige eller lavere kvalifikationer. Men det er fx ikke tilladt at aftale en lavere løn, som er begrundet i ansattes nationale eller etniske oprindelse.

I Danmark er der ikke generelt lovgivet om løn. Løn- og arbejdsvilkår fastsættes af arbejdsmarkedets parter i overenskomster og aftaler eller individuelt mellem arbejdsgiver og lønmodtager i den enkeltes ansættelseskontrakt.

I øjeblikket forhandler parterne på det grønne område om fornyelse af overenskomsterne og det vil derfor være upassende, hvis jeg i øvrigt kommenterer indholdet af forhandlingerne. Det er imidlertid parternes ansvar at sikre, at de indgåede aftaler overholder lovgivningen.

Venlig hilsen

Inger Støjberg