

kunne forårsage vanskeligheder for en gradvis tilpasning til friere kapitalforhold.

Man har endvidere under overvejelserne vedrørende den danske stillingtagen lagt vægt på, at en umiddelbar og yderligere frigørelse af kapitaleksport under særlige forhold vil kunne betyde en belastning af det danske kapitalmarked på et tidspunkt, da udviklingen i øvrigt stiller meget betydelige krav til dette.

#### *Spørgsmål 21:*

Agter regeringen i en særprotokol at søge fastslået, at Danmark kun er forpligtet til at modtage fremmed arbejdskraft, hvis der findes ledige pladser, og at udenlandske arbejderes løn- og arbejdsforhold må reguleres efter de gældende overenskomstaftaler?

#### *Svar:*

##### *Forpligtelsen til at modtage fremmed arbejdskraft.*

Som omtalt i arbejds- og socialministeriens redegørelse af 23. august 1961 til rapporten om virkningerne af eventuel dansk tilslutning til Fællesmarkedet foreligger der ikke bidrag fra Fællesskabets institutioner eller i øvrigt til belysning af den endelige ordning, der tilstræbes for arbejdskraftens frie bevægelighed efter overgangsperiodens udløb. Ordlyden i Fællesmarkedstraktatens artikel 48 giver ikke en entydig definition af dette mål. Det er således uvist, om der tilstræbes en ordning på linje med den, der gælder efter overenskomsten om det nordiske arbejdsmarked, hvorefter lønmodtagerne kan vandre frit over grænserne for at søge arbejde, eller der kan forudses en mere begrænset ordning, således at lønmodtagerne kan begive sig til et andet medlemsland for at søge en bestemt stilling, der er ledig.

Under hensyn til denne uvished udtrykte udenrigsministeren ved forhandlingerne mellem Danmark og Fællesskabet i Bruxelles den 26. oktober 1961 ønsket om en nærmere undersøgelse af fortolkningsspørgsmål vedrørende den endelige udformning af reglerne om fri bevægelighed.

##### *Udenlandske arbejderes løn- og arbejdsvilkår.*

Det må anses for fastslået i traktatens artikler 48 og 49 og den dertil knyttede for-

ordning nr. 15, at udenlandske lønmodtagere skal have samme løn- og arbejdsvilkår her i landet som danske statsborgere.

Det er netop en grundidé i dette regelsæt, at der ikke må finde nogen forskelsbehandling sted på grund af lønmodtagerens nationalitet.

I artikel 48, stk. 2, udtales det således udtrykkeligt, at arbejdskraftens frie bevægelighed forudsætter afskaffelsen af enhver i nationalitet begrundet diskrimination mellem medlemsstaternes arbejdere, for så vidt angår beskæftigelse, aflønning og øvrige arbejdsvilkår.

I tilslutning hertil udtales det i forordning nr. 15, artikel 8:

1. En lønmodtager, der er statsborger i en medlemsstat, må ikke på grund af sin nationalitet behandles anderledes i de andre medlemsstater end disses egne statsborgere. Med hensyn til beskæftigelses- og arbejdsbetingelser, i særdeleshed løn og afskedigelse, nyder han samme beskyttelse og samme behandling som indenlandske lønmodtagere.
2. Han har ligeledes krav på samme behandling med hensyn til medlemskab af fagforeninger og valgret til lønmodtagernes repræsentative organer i virksomhederne i den udstrækning, disse spørgsmål er reguleret ved lov eller falder under de administrative myndigheders område.
3. Alle bestemmelser vedrørende beskæftigelse, løn og øvrige arbejdsvilkår i kollektive eller individuelle overenskomster eller i andre kollektive reguleringer er ugyldige i den udstrækning, de bestemmer eller tillader forskelsbehandling af lønmodtagere, der er statsborgere i andre medlemsstater.

Der skønnes herefter ikke at være grundlag for at søge tilvejebragt en særprotokol på dette område.

#### *Spørgsmål 22:*

Er der noget i Rom-traktaten eller Fællesskabets praksis, der er til hinder for, at løn- og arbejdsforholdene her i landet fortsat afgøres ved direkte aftaler mellem arbejdsmarkedets parter?

#### *Svar:*

Der er ikke i Fællesmarkedstraktaten bestemmelser, der hindrer, at løn- og arbejds-