

NOTAT



Marts 2013

Notat om den grønlandske storskalalov og Grønlands ILO-forpligtelser i relation hertil

JAIC

Indledning

Dette notat præsenterer Beskæftigelsesministeriets vurderinger i forhold til den grønlandske storskalalov og Grønlands internationale forpligtelser i henhold til ILO-konventioner i relation hertil. Notatet giver først en kort introduktion til det grønlandske arbejdsmarked og den grønlandske arbejdsmarkedsmodel, særligt forhandlingssystemet på det private arbejdsmarked. Herefter præsenteres den af Grønlands Landstings vedtagne ”storskalalov”, som efterfølges af en vurdering af denne i forhold til Grønlands internationale ILO-forpligtelser.

Grundlaget for Beskæftigelsesministeriets vurderinger i dette notat er den vedtagne storskalalov, lovforslaget og dets forarbejder samt den efterfølgende dialog med de grønlandske myndigheder herom.

Det er Beskæftigelsesministeriets samlede vurdering og konklusion på gennemgangen af de relevante ILO-konventioner, at storskalaloven ikke strider mod Grønlands ILO-forpligtelser. Det skal hertil bemærkes, at den faktiske udmøntning af loven også kan have betydning i forhold til Grønlands ILO-forpligtelser. En vurdering heraf vil selvsagt skulle afvente den egentlige udmøntning af loven.

Introduktion til det grønlandske arbejdsmarked og den grønlandske arbejdsmarkedsmodel

Herunder præsenteres det grønlandske arbejdsmarked, den grønlandske arbejdsmarkedsmodel og udviklingen i forhold til grønlandsk overtagelse af regulering af og ansvar for arbejdsmarkedsforhold. Desuden introduceres de grønlandske hovedorganisationer.

Det grønlandske arbejdsmarked

Den samlede grønlandske arbejdsstyrke er skønnet til ca. 26.500 personer ud af landets samlede befolkning på 55.615¹. Beskæftigelsen fordeler sig overordnet på følgende hovederhvervsgrupper: offentlig administration: 11.480, handel og reparation: 5.000, transport: 3.000, bygge- og anlæg: 2.100, fiskeri: 1.200 og industri: 880. Den gennemsnitlige registrerede ledighed er på ca. 9,4 pct. af den samlede arbejdsstyrke. Der var i 2012 i gennemsnit ca. 2.990 registrerede arbejdssøgende i de grønlandske byer. Det er en stigning på ca. 200 i forhold til 2011². Der er ca. 9.500 personer udenfor for arbejdsstyrken.

¹ Grønlands Statistik 2011

² Grønlands Statistik 2011

Tal fra Grønlands Statistik fra 2011 viser, at af bosatte i Grønland har ca. 75 pct. en uddannelse svarende til folkeskole eller under. Ca. 13 pct. har en erhvervsuddannelse og ca. 8 pct. en videregående uddannelse. Bl.a. på grund af dette uddannelsesmæssige efterslæb er ca. 2.000 stillinger besat med udenlandsk arbejdskraft, hovedsageligt dansk og nordisk arbejdskraft (særligt Island).

Den grønlandske arbejdsmarkedsmodel

Der er forenings- og aftalefrihed for det grønlandske arbejdsmarked, og der er som udgangspunkt ret til kollektiv overenskomstindgåelse og til at iværksætte kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst. Det bemærkes dog, at der ikke er en lovregulering heraf.

Sager om fortolkning af og brud på kollektive overenskomster vil som udgangspunkt henhøre under de almindelige domstole i Grønland, medmindre mægling og voldgift udtrykkeligt er aftalt. Tilsvarende er det i Danmark Arbejdsretten, der afgør konflikters lovlighed.

Den danske forligsmandslov og arbejdsretslov finder ikke anvendelse for Grønland. Grønland er dermed i udgangspunktet ikke undergivet de danske regler, fx i forhold til at udsætte en konflikt, udarbejdelse af mæglingsforslag og herunder bestemmelserne om sammenkædning af overenskomstområder. Disse procedurer ville dog kunne aftales af grønlandske overenskomstparter enten ad hoc eller i en hovedaftale.

Konflikter mellem lønmodtagere og arbejdsgivere i Grønland er først opstået i midten af det 20. århundrede. Der var i 1947 en første arbejdskonflikt, hvor kulminearbejdere rejste et krav om lønforhøjelse på 33 pct. Dette krav blev efter forhandlinger imødekommet. I 1977 blev, hvad der siden anses for den første egentlige arbejdskonflikt i Grønland, varslet. Overenskomstkrevet, der udløste konflikten, var retten til lige løn for samme arbejde for grønlandske kulminearbejdere. Der blev, som afslutning på konflikten, indgået en ny overenskomst som bl.a. indeholdte bestemmelser om lige løn for danske og grønlandske ansatte.

Historisk udvikling i forhold til grønlandsk overtagelse af kompetence på arbejdsmarkedsområdet

På arbejdsmarkedsområdet overtog Grønland i 1982 kompetencen til at foretage indgreb i overenskomstmæssigt varslede konflikter for journalister og i 1985 kompetencen til at foretage indgreb i overenskomstmæssigt varslede konflikter (genetablering af fredspligt) på den resterende del af det offentlige, ikke-statslige arbejdsmarked og på det private arbejdsmarked. Samme år fik hjemmestyret kompetence til at fastsætte bestemmelser om løn- og ansættelsesforhold i øvrigt på det private arbejdsmarked i Grønland, herunder bestemmelser om dyrtidsregulering af lønninger m.v., der reguleres på grundlag af det danske reguleringspristal.

Med vedtagelsen af selvstyreloven i 2009 blev arbejdsretsområdet i udgangspunktet helt overtaget af selvstyret. Det betyder, at selvstyret selv har kompetence til at regulere området uden indblanding fra det danske Folketing. Det skal bemærkes, at arbejdsmiljøområdet ikke blev overtaget, og Arbejdstilsynet

fører derfor tilsyn i Grønland, ligesom Folketinget vedtager lovgrundlaget herfor³. Arbejdsmiljø offshore blev dog overtaget af Selvstyret pr. 1. januar 2010.

Fakta om parterne på det grønlandske arbejdsmarked

Grønlands største faglige lønmodtagerorganisation er i dag Sulinermik Inuutissarsiuteqartut Kattuffiat (SIK), tidligere Grønlandsk Arbejdersammenslutning (GAS), der er stiftet i 1956.

Det private arbejdsmarked domineres af 4 arbejdsgiverorganisationer: Grønlands Arbejdsgiverforening (GA); Foreningen af Danske Virksomheder i Grønland (FADVIG) og NUSUKA.

SIK og GA har indgået en hovedaftale. Hovedaftalen indeholder bl.a. regler om fredspligt og konfliktløsning.

Landstingsloven om bygge- og anlægsarbejder ved storskalaprojekter ”storskalaloven”

Grønlands Landsting vedtog den 7. december 2012 med et stort politisk flertal loven om storskalaprojekter (Landstingsloven om bygge- og anlægsarbejder ved storskalaprojekter). Det fremgår af storskalaloven, at den skal fremme investeringer og gennemførelsen af storskalaprojekter af særlig betydning for Grønlands økonomiske udvikling under hensyntagen til befolkningens interesser. Samtidig skal loven forebygge og begrænse utilsigtede negative virkninger på samfundsøkonomien og erhvervslivets konkurrenceevne, herunder uforholdsmæssige stigninger i det generelle løn- og omkostningsniveau, som følge af aktiviteter omfattet af loven.

Loven fastsætter rammebetingelserne for udbud og tildeling af ordrer om bygge- og anlægsarbejder ved storskalaprojekter, herunder bestemmelser om løn- og ansættelsesforhold. Loven finder alene anvendelse på anlægsfasen i denne type projekter. Ligeledes er det i loven bestemt, at et projekt kun anses for et storskalaprojekt ifølge loven, hvis dets anlægsomkostninger overstiger fem mia. danske kr., og behovet for arbejdskraft overstiger den egnede, ledige og tilgængelige arbejdskraft til rådighed i Grønland, eller projekts krav overstiger grønlandske virksomheders kapacitet i teknisk eller økonomisk henseende. Begge betingelser skal være opfyldt for, at der kan være tale om et storskalaprojekt ifølge loven.

Det grønlandske lovforslag hviler på en redegørelse fra en særligt nedsat arbejdsgruppe, hvis opgave var at se på rammevilkårene for realisering af storskalaprojekter i Grønland. Redegørelsen, der indeholdt udkast til lovforslag, blev forhandlet selvstændigt i det grønlandske Landsting, hvor der var bred enighed om en række principper. Landstyret kunne bl.a. konstatere, at løn- og arbejdsvilkår som udgangspunkt skal fastsættes gennem forhandling mellem

³ Det står bl.a. i bemærkningerne til forslaget til selvstyreloven: ”Når sagsområder er overgået til Grønlands Selvstyre, vil der således i Grønland og i Danmark kunne udvikle sig forskellige retstilstande på alle de områder, der bliver grønlandske anliggender, herunder på områder af central og grundlæggende betydning for borgerne.”

involverede parter på arbejdsmarkedet, og at disse ikke må være i strid med acceptable forhold. Ligeledes skal internationale konventioner og aftaler sikres overholdt gennem grundige undersøgelser.

Efter 1. behandlingen overgik lovforslaget til behandling i Landstingets Erhvervsudvalg, hvilket resulterede i en række ændringsforslag og bemærkninger. En række ændringer kom herefter ind under 2. behandlingen af lovforslaget for at imødekomme Erhvervsudvalgets anmodninger om ændringer, således også i bestemmelsen om kollektive overenskomster og mindsteløn for udenlandsk arbejdskraft mv.

Storskalaloven forudsætter dansk følgelovgivning på udlændingeområdet, da dette område ikke er overtaget af Grønlands selvstyre. Reguleringen af udenlandsk arbejdskraft til storskalaprojekterne afviger således fra de vilkår, der meddeles opholds- og arbejdstilladelse på baggrund af i dag. Justitsministeren vil udarbejde lovforslag herom til udvalgsbehandling i Folketingets Grønlandsudvalg.

Det kan i den forbindelse bemærkes, at det fremgår af redegørelsen til grund for det grønlandske lovforslag, at det er vurderingen, at det gennemsnitlige behov for arbejdskraft i anlægsfasen til jernmineprojektet ved Isukasia og til aluminiumsprojektet i Maniitsoq anslås til at være op imod 4.700 personer. Det skal ses i sammenhæng med antallet af beskæftigede indenfor bygge- og anlægsområdet i Grønland i dag, som er omkring 2.100 personer, jf. ovenfor.

Der forventes, jf. lovbemærkningerne, en afledt lokal beskæftigelseseffekt på mellem 200-400 personer i forbindelse med anlægsfasen af Isukasia jernminen. Derudover forventes en betydeligt lokal beskæftigelse i de grønlandske virksomheder, der tildeles de del-entrepriser, der ikke skal udbydes internationalt eller efter en IBA aftale.

Storskalaloven og IBA aftaler

Det fremgår af storskalalovens § 9, at forud for at meddele et projektselskab en tilladelse skal der ske en vurdering af den samfundsmæssige bæredygtighed (VSB) ved storskalaprojektet. Dette sker ved en VSB-redegørelse, som forud for sin indgivelse til Grønlands Landsstyre skal have været i høring hos myndigheder, arbejdsmarkedets parter og lokale foreninger og organisationer. VSB-redegørelsen danner grundlag for indgåelse af trepartsaftaler i form af Impact Benefit Agreements (IBA) mellem selvstyret, andre myndigheder og projektselskabet. Det er et krav, at en sådan trepartsaftale (IBA) skal være indgået, før der kan gives tilladelse til et projekt. En trepartsaftale (IBA) skal bl.a. indeholde relevante bestemmelser om uddannelse eller videreuddannelse af grønlandsk arbejdskraft. Endvidere vil der blive fastsat bestemmelser i IBA-aftalen om anvendelse af grønlandsk arbejdskraft, når det er objektivt og sagligt begrundet henset til tilgængeligheden af kvalificeret grønlandsk arbejdskraft og grønlandske virksomheders kapacitet og kompetencer.

Lovbestemmelserne vedrørende IBA-aftalerne var genstand for en del spørgsmål og bemærkninger i forbindelse med Grønlands Landstings behandling af forslag til storskalaloven. Denne behandling førte blandt andet til stærkere krav i forhold til

brugen af IBA. Det blev i den forbindelse bl.a. bekræftet af Grønlands Landsstyre, at der med brugen af IBA-aftaler vil blive stillet krav til et selskab, der ønsker en tilladelse, at delentrepriser skal udbydes til det grønlandske erhvervsliv, og at grønlandsk arbejdskraft skal kunne inddrages. Der vil være krav om, at selskabet i forbindelse med et udbud skal dokumentere, at de har kontaktet lokale virksomheder for at afdække disse muligheder for at løse opgaver i anlægs- og driftsperiode. Der vil være løbende monitorering og evaluering af IBA-aftaler.

Desuden fremgår det af Landsstyrets svar på spørgsmål om brugen af IBA, at fsva. krav i en IBA om ”involvering af grønlandske entreprenører og leverandører, dersom disse er konkurrencedygtige i forhold til pris og kvalitet”, så menes der med ”pris og kvalitet” i denne sammenhæng på grønlandske vilkår.

Storskalaloven regler om ansættelsesforhold

Betingelserne for at anvende udenlandsk arbejdskraft findes i storskalalovens kapitel 5 og særligt lovens § 10. Med loven har selvstyret indført en ordning, hvor storskalaprojektets aktivitet kan være omfattet af kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår indgået med udenlandske faglige organisationer. Samtidig er det et vigtigt formål at sikre, at projektselskaber, der gennemfører storskalaprojekter i Grønland, ikke anvender uacceptable løn- og ansættelsesvilkår eller arbejdsforhold.

Loven bestemmer således, at projektselskabet skal sørge for, at udenlandske ansatte, der anvendes ved udførelse af storskalaprojektets aktiviteter omfattet af en tilladelse efter storskalaloven, har løn- og ansættelsesvilkår og arbejdsforhold, som er acceptable og objektivt og sagligt begrundede. Projektselskabet har ansvaret for at sikre dette ved indhentning af tilbud på anlægsarbejder og tildeling af ordrer om anlægsarbejder. Det betyder, at projektselskabet bærer ansvaret, uanset de udenlandske ansatte er ansat af projektselskabet selv eller af aftaleparter, såsom underentreprenører og -leverandører.

Ved forståelsen af ”acceptable vilkår og forhold” peger lovbemærkningerne dels på almindelige aftaleregler og -principper, fx omkring tvang, i strid med redelig handle måde etc., dels, at projektselskabet skal sørge for at efterleve – og stille krav til aftaleparter om efterlevelse af – visse relevante internationale deklamationer og guidelines⁴. Ligeledes anføres det, at projektselskabet skal stille krav om og sørge for, at vilkårene i overenskomsten ikke er væsentligt dårligere end lignende udenlandske overenskomster eller aftaler for lignende arbejdsområder. Generelt antages dog, at der vil være en formodning for, at løn- og ansættelsesvilkår, der er fastlagt ved frie forhandlinger mellem lønmodtager og arbejdsgiver, er acceptable.

⁴ I bemærkningerne peges der på OECD's anbefalinger i OECD Declaration and Decisions on International Investment and Multinational Enterprises. Der er tale om anbefalinger til multinationale selskaber inden for virksomhedspolitikker, offentliggørelse af information, menneskerettigheder, arbejdsretlige spørgsmål og medarbejderspørgsmål, miljø, korrupsion, konkurrence, finansiering, beskatning, forbrugere samt videnskab og teknologi. Henvisningen bør næppe ses som udtømmende. ILO har fx en tilsvarende deklamation for multinationale selskaber: Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration).

I bilaget til betænkningen fra Erhvervsudvalget har Grønlands Landsstyre redegjort for, hvordan man rent praktisk vil føre tilsyn i forhold til acceptable løn og ansættelsesvilkår og arbejdsforhold for udenlandsk arbejdskraft. Landsstyret peger her på, at der vil være indberetninger fra projektselskabet, og at der kan stilles krav allerede i udbudsmaterialet. Landsstyret svarer også, at det i godkendelsen og vurderingen af, hvorvidt løn og ansættelsesforhold er acceptable, sagligt og objektivt begrundet, vil indgå, hvorvidt dele af aftalen mellem parterne strider mod forpligtelser, som Grønland har tiltrådt. Det fremgår yderligere direkte af loven, at løn- og ansættelsesvilkår og arbejdsforhold for udenlandske ansatte, der anvendes ved udførelse af storskalaprojektets aktiviteter, ikke må være i strid med de for Grønland gældende retsregler eller Grønlands internationale forpligtelser. I bemærkninger til bestemmelsen er der peget på konventioner vedtaget af ILO og International Maritime Organization (IMO), som måtte være gældende for forholdet. Der peges også på, at ansættelsen skal ske med respekt af udlændingelovgivningen.

Ved udførelsen af et storskalaprojekt efter loven kan der anvendes udenlandske ansatte, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst. I et sådant tilfælde skal løn- og ansættelsesvilkår og arbejdsforhold for disse ansatte ligeledes være acceptable og objektivt og sagligt begrundede.

Udenlandske ansatte, der anvendes ved udførelse af storskalaprojektets aktiviteter, kan være omfattet af kollektive overenskomster indgået med udenlandske faglige organisationer. Derimod kan grønlandsk arbejdskraft ikke blive omfattet af sådanne overenskomster. Det er således et krav, at disse overenskomster kun gælder for udenlandske ansatte, der anvendes ved udførelse af storskalaprojektets aktiviteter. Disse udenlandske overenskomster omfatter herefter ansatte, der er medlemmer af den pågældende faglige organisation, og andre ansatte, der er statsborgere i det land, hvor den faglige organisation er hjemmehørende. For samme faglige område kan der indgås overenskomster med flere udenlandske organisationer, herunder flere organisationer fra samme land. Sker dette, kan ansatte, der er statsborgere i landet og ikke medlem af nogen af organisationerne, aftale med projektselskabet, hvilken overenskomst de skal være omfattet af.

Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår det, at sådanne udenlandske overenskomster vil medføre, at grønlandske kollektive overenskomster ikke vil omfatte sådant arbejde, men også, at konflikter om indgåelse af overenskomst mod en i forvejen overenskomstdækket arbejdsgiver må finde sin løsning mellem parterne på arbejdsmarkedet efter de almindelige arbejdsretlige principper.

Igen er der i loven indsat en formodningsregel, hvorefter løn- og ansættelsesvilkår og arbejdsforhold fastsat ved en udenlandsk kollektiv overenskomst anses som acceptable og objektivt og sagligt begrundede, medmindre det godtgøres, at overenskomsten eller bestemte vilkår er ugyldige efter retsregler i det pågældende land eller Grønland eller efter Grønlands internationale forpligtelser. Hensigten hermed er ifølge lovbemærkningerne bl.a. at skabe en fordel ved at anvende kollektive overenskomster (og ansættelsesaftaler) i forhold til alene at anvende ansættelsesaftaler. Bestemmelsen indebærer, at de retsstridige vilkår i overenskomsten ikke kan opretholdes. Som eksempler nævnes vilkår i strid med arbejdsmiljøreglerne, forbuddet mod diskriminering i landstingets ligestillingslov

eller i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, samt ILO- og IMO-konventioner, der er gældende for forholdet. Eventuelle tvister henvises løst ved de relevante tvistløsningsorganer.

For at undgå social dumping er det et lovkrav, at en udenlandsk ansat sikres en mindsteløn svarende til, hvad grønlandske arbejdsgivere er forpligtet at betale i grundløn. For en udenlandsk ansat kan der herefter ikke fastsættes en lavere løn pr. time end den grundløn pr. time, der er fastsat i kollektive overenskomster indgået mellem grønlandske organisationer. Ved opgørelse af en løn fastsat i en udenlandsk kollektiv overenskomst eller en ansættelsesaftale for en udenlandsk ansat kan der indregnes værdi af kost og logi, beklædningsudgifter, frirejser og forsikring. Hensigten er at sikre en købekraftmæssig lighed mellem den grønlandske arbejdskraft og udenlandsk udstationerede ansatte. Omvendt må denne modregning kun ske i indtil et nærmere fastsat beløb om ugen. Dette beløb fastsættes i en bekendtgørelse udstedt af Landsstyret ud fra en skønsmæssig vurdering, og der skal ske en årlig regulering i overensstemmelse med det grønlandske forbrugerprisindeks. Denne bestemmelse kom ind på foranledning af udvalgsbehandlingen, idet Erhvervsudvalget stillede forslag om, at det udtømmende præciseres, hvad der må fradrages i lønnen, og at der skulle ske regulering af det beløb, der må fratrækkes.

Loven fastslår, at der i en aftale mellem en udenlandsk ansat og en udenlandsk arbejdsgiver ikke kan ske fravigelse til ugunst for den ansatte af løn- og ansættelsesvilkår fastsat ved en udenlandsk kollektiv overenskomst indgået med henblik på storskalaprojektet.

Endelig blev der på Erhvervsudvalgets foranledning indsat en bestemmelse om, at den almindelige kollektive arbejdsret i Grønland i øvrigt gælder for udenlandske ansatte, udenlandske faglige organisationer og kollektive overenskomster, herunder for forhandlinger om indgåelse af sådanne kollektive overenskomster og kollektive kampskridt til støtte derfor. Som eksempel nævner Grønlands Landsstyre i bemærkningerne til ændringsforslaget muligheden for kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af en kollektiv overenskomst ved en anden overenskomsts udløb. Landsstyret nævner også den almindeligt gældende fredspligt i overenskomstperioden, hvorefter der som udgangspunkt ikke kan foretages kollektive kampskridt, medmindre dette følger af almindelige grundsætninger og principper om kollektive overenskomster, konflikter på arbejdsmarkedet og i nogle tilfælde også af selve overenskomsten. Parternes eventuelle konflikter vedrørende overenskomsten og dens opfyldelse og efterlevelse skal som udgangspunkt afgøres af de almindelige organer for konfliktløsning, fx ved aftalt voldgift.

Storskalaloven i relation til Grønlands forpligtelser efter ILO konventioner

ILO-konventioner

ILO (FN's Internationale Arbejdsorganisation) har vedtaget en række konventioner, som fastsætter fælles internationale standarder for arbejdstagerrettigheder og social sikkerhed. Konventionerne har karakter af internationale traktater, som skal ratificeres af medlemslandene for at være juridisk bindende. Som de mest fundamentale kan nævnes ILO's otte kernekonventioner, jf. nedenfor.

Danmark har ratificeret 72 ILO-konventioner (64 er i kraft), heraf en mindre del med virkning for Grønland. Folkeretligt har Danmark som rigsmyndighed ansvaret over for ILO for, at riget, herunder Grønland, lever op til de internationale forpligtelser, som følger af ILO's konventioner og medlemskabet af ILO. På ILO's område er Beskæftigelsesministeriet fagministerium og i praksis rigsmyndighed.

Det følger dog af selvstyreloven, at det er selvstyrets opgave at sikre, at Grønlands lovgivning og administrationen heraf ikke er i strid med de internationale forpligtelser, der følger af folkeretlige aftaler og andre internationale regler, som til enhver tid er bindende for riget. Det gælder dermed også for de ILO-konventioner, som har virkning for Grønland.

Der sker en løbende overvågning af medlemslandenes forpligtelser i forhold til overholdelse af ILO-konventioner. ILO's statut giver ILO mulighed for overvågning af medlemsstaternes overholdelse af ratificerede ILO-konventioner, desuden overvågning af retstilstanden i medlemsstaterne i forhold til ikke-ratificerede ILO-konventioner og henstillinger. Der henvises til vedlagte bilag om ILO's overvågningssystem.

ILO's kernekonventioner

ILO's otte kernekonventioner omhandler ILO's grundlæggende arbejdstagerrettigheder: om organisationsfrihed og om retten til at føre kollektive overenskomstforhandlinger; om afskaffelse af alle former for tvangsarbejde; om reel afskaffelse af børnearbejde; og om afskaffelse af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv⁵.

Disse konventioner omhandler universelle arbejdstager- og menneskerettigheder, således som det er fastslået i ILO's erklæring fra 1998 om grundlæggende principper og rettigheder i arbejdet. Den danske regering og Grønlands Landsstyre er enige om, at principperne i ILO's kernekonventioner er fundamentale og universelle arbejdstagerrettigheder, som alle medlemslande skal respektere.

Beskrivelse af relevante ILO-konventioner i forhold til Storskalaloven

Det er i forbindelse med storskalaloven særligt relevant at se på ILO-kernekonventionerne om foreningsfrihed og retten til at føre kollektive forhandlinger, henholdsvis ILO-konvention nr. 87 og nr. 98. Desuden er også ILO-konvention nr. 111 om forbud mod forskelsbehandling i beskæftigelse og erhverv relevant. Herudover er der set på ILO-konvention nr. 94 om brug af arbejdsklausuler og ILO-konvention nr. 169 om oprindelige folks rettigheder.

ILO konventionerne nr. 87 om foreningsfrihed og nr. 98 om retten til at føre kollektive forhandlinger

ILO's konvention nr. 87 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig er fra 1948 og blev ratificeret af Danmark i 1951. Af de centrale bestemmelser i konventionen fremgår det, at arbejdstagere og arbejdsgivere uden forskel af nogen art, er berettiget til at oprette og til alene under iagttagelse af den pågældende organisations bestemmelser at slutte sig til organisationer efter eget valg og uden forudgående tilladelse. Efter konventionen er arbejdstager- og

⁵ Se bilag med oversigt over de otte kernekonventioner

arbejdsgiverorganisationer berettiget til selv at udarbejde deres vedtægter og bestemmelser, til i fuld frihed at vælge deres repræsentanter, til at ordne deres administration og virksomhed samt til at udforme deres programmer. De offentlige myndigheder skal afholde sig fra enhver indblanding, som kan begrænse denne ret, eller som kan hæmme organisationerne i deres lovlige udøvelse heraf.

ILO's konvention nr. 98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger fra 1949, blev ratificeret af Danmark i 1955. Af konventionen fremgår det bl.a. at arbejderne skal beskyttes mod foranstaltninger, der går ud på at modarbejde fagforeninger. Den beskyttelse skal i særdeleshed ydes mod foranstaltninger, der går ud på a) at gøre beskæftigelsen af en arbejder betinget af, at han ikke melder sig ind i en fagforening, eller at han ophører med at være medlem af en sådan forening; b) at afskedige eller på anden måde skade en arbejder på grund af hans medlemskab af fagforening eller som følge af deltagelse i fagforeningsvirksomhed uden for arbejdstiden eller - med arbejdsgiverens samtykke - i arbejdstiden.

Arbejdstager- og arbejdsgiverforeninger skal med hensyn til deres oprettelse, drift eller administration på fyldestgørende måde beskyttes mod hinandens indblanding, hvad enten denne indblanding sker direkte eller gennem repræsentanter eller medlemmer. Der skal om nødvendigt træffes foranstaltninger af regeringen, tilpasset efter forholdene i det enkelte land, til at opmuntre og fremme fuld udvikling og benyttelse af et organ, der giver mulighed for frivillige forhandlinger mellem arbejdsgivere eller arbejdsgiverorganisationer og arbejderorganisationer med henblik på regulering af arbejdsvilkårene gennem kollektive overenskomster.

Efter ILO konvention nr. 98 er det alene de meste repræsentative organisationer for medarbejderne, der har krav på forhandlinger. Ikke enhver organisation har derfor et retskrav på kollektive forhandlinger. Begrebet "repræsentativitet" er ikke entydigt, men det fremgår af ILO's retspraksis⁶, at arbejdsgivere skal anerkende forhandlingsretten for organisationer, der er repræsentative for de medarbejdere, der er ansat hos dem.

Det er vigtigt, at både arbejdsgivere og fagforeninger forhandler i god tro og gør alt for at opnå et forhandlingsresultat.

ILO konventionerne nr. 87 og 98 indeholder ikke regler om ret til strejke. Men organisationsfrihedskomiteen fastslog på et tidligt tidspunkt, at strejkeretten er omfattet af både ILO konvention nr. 87 og 98. Denne praksis følger også af afgørelser fra andre af ILO's kontrolorganer, herunder ekspertkomitéen⁷. Arbejdsgiversiden i ILO og visse regeringer støtter ikke denne indfortolkning af strejkeretten i konventionerne. Der pågår aktuelt trepartsdrøftelser herom i ILO.

Et generelt forbud mod strejker og sympatistrejker er i strid med ILO konventionerne. Men strejker kan forbydes indenfor den offentlige administration,

⁶ Digest of Decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, 2006, paragraf 952

⁷ Den europæiske Menneskerettighedsdomstol har i en række sager anerkendt, at strejkeretten er beskyttet af Den europæiske Menneskerettighedskonvention artikel 11.

der kan holdes helt udenfor konventionsbeskyttelsen (tjenestemænd) samt i vitale sektorer (politi, militær mv.). Bortset fra disse to undtagelser kan strejkeretten kun under særdeles restriktive betingelser begrænses.

Ifølge ILO's praksis anerkendes fredspligten, dvs. at konflikter som hovedregel ikke kan iværksættes, så længe en overenskomst er gældende. Men det kræver, at der under fredspligten skal være adgang til uafhængig og hurtigt fagretlig behandling af tvister, der måtte opstå i denne periode.⁸

Spørgsmålet om konfliktret i forhold til konkurrerende overenskomster har ikke været nærmere belyst af ILOs overvågningsorganer. Imidlertid har ILO's ekspertkomité⁹ den 25. februar 2013 udtrykt bekymring over begrænsning af konfliktretten for svenske forbund overfor udenlandske tjenesteydere, der er omfattet af en udenlandsk overenskomst (den svenske løsning af Laval-sagen). ILO's ekspertkomité har udtalt, at udenlandske arbejdstagere skal kunne være medlem af den fagforening, som de ønsker, og at denne fagforening skal kunne forsvare medlemmernes interesser bl.a. ved brug af kollektive kampskridt hertil. Ekspertkomitéen har bedt den svenske regering om at vurdere sagen sammen med de svenske arbejdsmarkedsparter.

Vurdering af storskalaloven i forhold til ILO-konventionerne nr. 87 og 98

Det fremgår af den ovenstående gennemgang af storskalalovens § 10, at grønlandske såvel som udenlandske faglige organisationer frit kan organisere og indgå kollektive overenskomster for udenlandske arbejdstagere på storskalaprojekter i det omfang, der er adgang hertil efter grønlandske regler om kollektiv arbejdsret. Det fremgår også, at storskalaloven bygger på de almindelige principper om foreningsfrihed og retten til at føre kollektive forhandlinger.

Der er i storskalaloven desuden medtaget bestemmelser, der regulerer en mindsteløn for udenlandske ansatte, som tager udgangspunkt i en grundløn forhandlet af de grønlandske parter. Der er tale om en minimumsløn, og der vil kunne indgås aftaler på højere niveau.

Storskalalovens bestemmelser om organisationsfrihed og retten til at føre kollektive forhandlinger følger principper, der fremgår af ILO konventionerne nr. 87 og 98, herunder fagforeningers ret til at organisere sig, føre kollektive forhandlinger, ligesom storskalaloven heller ikke på anden vis begrænser organisationernes mulighed for oprettelse, drift eller administration.

For så vidt angår strejkeretten, herunder retten til at føre sympatikonflikter, så fremgår det af storskalaloven, at der gælder almindelig kollektiv arbejdsret i Grønland for udenlandske ansatte, udenlandske faglige organisationer og kollektive

⁸ Digest of Decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, 2006, paragraf 533.

⁹ ILO's ekspertkomité afgiver årligt en rapport om overholdelse af ILO-konventioner og henstillinger. Ekspertkomitéens rapporter er ikke judicielle dokumenter og har ingen formel juridisk bindende virkning. De tilvejebringer en uafhængig retlig vurdering til brug for arbejdet i ILO's Styrelsesråd og Applikationskomitéen (trepartskomité med medlemmer fra alle ILO's medlemsstater) under Arbejdskonferencen.

overenskomster som nævnt i § 10, stk. 2, herunder forhandlinger om indgåelse af sådanne kollektive overenskomster og kollektive kampskridt til støtte herfor.

Det er på denne baggrund Beskæftigelsesministeriets vurdering, at storskalalovens bestemmelser er indenfor rammerne af ILO-konventionerne nr. 87 og 98 om foreningsfrihed og retten til at føre kollektive forhandlinger.

Som det indledningsvis er understreget kan den faktiske udmøntning af loven have betydning i forhold til Grønlands ILO-forpligtelser. En vurdering heraf vil selvsagt skulle afvente den egentlige udmøntning af loven.

ILO konvention nr. 111 om forbud mod forskelsbehandling i beskæftigelse og erhverv

ILO-konvention nr. 111 om forbud mod forskelsbehandling i beskæftigelse og erhverv er fra 1958 og blev ratificeret af Danmark i 1960. Den er ligeledes en af ILO's otte kernekonventioner.

Dens formål er at beskytte mod forskelsbehandling på grund af arbejdstagerens race, farve, køn, religion, politisk anskuelse, national eller social oprindelse. Den beskytter mod forskelsbehandling i forhold til adskillelse, udelukkelse eller fortrinsbehandling, som medfører en ophævelse eller forringelse af ligestillingen i forhold til muligheder og behandling i beskæftigelse eller erhverv. Ifølge konventionen omfatter udtrykkene "beskæftigelse" og "erhverv" adgang til faglig oplæring, adgang til beskæftigelse og til bestemte erhverv såvel som arbejdsvilkårene. Det fremgår af konventionen, at enhver adskillelse, udelukkelse eller fortrinsbehandling, der har sin begrundelse i de for en bestemt beskæftigelse udkrævede kvalifikationer, anses ikke som forskelsbehandling.

Vurdering af storskalaloven i forhold til ILO-konvention nr. 111

En eventuel forskelsbehandling mellem udenlandske arbejdstagere, der får ophold- og arbejdstilladelse som medfør af storskalaloven og følgelovgivning hertil og andre udenlandske arbejdstagere, hvis opholds- og arbejdstilladelse er givet på andet grundlag, er ikke beskyttet af konventionen. Dette skyldes, at det vil være arbejdsopgaven (i dette tilfælde som led i et storskalaprojekt) og ikke arbejdstagerens nationale eller etniske oprindelse, der ville være årsag til forskelsbehandlingen.

Det er på denne baggrund Beskæftigelsesministeriets vurdering, at storskalaloven ikke strider imod principperne i konventionens bestemmelser om forbud mod forskelsbehandling på grund af arbejdstagerens race, farve, køn, religion, politisk anskuelse, national eller social oprindelse.

ILO konvention nr. 94 om brug af arbejdsklausuler i offentlige kontrakter

Konvention nr. 94 vedrører statens pligt til at bruge arbejdsklausuler ved offentlige udbudscontrakter. En arbejdsklausul er en klausul i udbudscontrakten om, at løn, arbejdstid og andre arbejdsvilkår ikke må være mindre gunstige end dem, der gælder for arbejde af samme art indenfor vedkommende fag eller industri i henhold til kollektive overenskomster. Det er altså en klausul, der skal sikre, at den, der vinder opgaven, sikrer sine ansatte løn- og arbejdsvilkår, der er sædvanlige for stedet.

Efter konventionen skal der i kontrakter, der indgås med offentlige myndigheder, indsættes klausuler om, at vedkommende arbejdere skal sikres løn- og arbejdsvilkår, der ikke er mindre gunstige end dem, der gælder på den egn, hvor arbejdet udføres.

Konventionens artikel 1, stk. 1, har følgende ordlyd:

“Nærværende konvention finder anvendelse på kontrakter, der opfylder følgende betingelser:

- a) at mindst en af kontraktens parter er en offentlig myndighed;
- b) at kontraktens opfyldelse medfører
 - i) forbrug af midler fra en offentlig myndigheds side; og
 - ii) beskæftigelse af arbejdstagere fra den anden parts side;
- c) at kontrakten er en kontrakt om
 - i) bygning, ombygning, reparation eller nedrivning for det offentlige;
 - ii) fabrikation, samling, behandling eller afskibning af materialer, tilbehør eller udstyr; eller
 - iii) udførelser eller ydelse af tjenester; og
- d) at kontrakten tildeles af en central myndighed i en af Den Internationale Arbejdsorganisations medlemsstater, for hvilken konventionen gælder.”

Efter stk. 1 er det en betingelse, at mindst den ene af kontraktens parter er en offentlig myndighed, at kontrakten tildeles af en central myndighed samt at kontrakten medfører forbrug af offentlige midler.

Efter stk. 2 skal den kompetente myndighed bestemme, i hvilket omfang og på hvilken måde konventionen skal finde anvendelse på kontrakter, der tildeles af andre end centrale myndigheder. Den kompetente myndighed er den pågældende centrale myndighed, der har ansvaret for den offentlige kontrakt.

Der er således efter konventionen ingen obligatorisk pligt til at bruge arbejdsklausuler på kontrakter indgået af andre end de centrale (stats)myndigheder, dermed heller ikke for fx statslige virksomheder, koncessionerede virksomheder og institutioner.

Vurdering af storskalaloven i forhold til ILO-konvention nr. 94

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at storskalaloven regulerer ”storskalaprojekter”, hvor et projektselskab, bestående af en virksomhed eller en gruppe af virksomheder, får tilladelse eller koncession fra Grønlands Landsstyre til at indhente tilbud på og indgå anlægsaftaler med virksomheder om etablering og gennemførelse af anlægsprojekter.

Beskæftigelsesministeriet finder på denne baggrund ikke, at konventionen er relevant i forhold til storskalaloven, idet der ikke er tale om, at en offentlig myndighed er kontraktpart i forbindelse med anlægsprojektet eller at der forbruges offentlige midler.

ILO konvention nr. 169 om oprindelige og stammefolk

ILO-konvention nr. 169 om oprindelige folk og stammefolk i selvstændige stater blev vedtaget i 1989, hvor en repræsentant for det daværende Grønlands Hjemmestyre forhandlede på vegne af den danske regering. Grønland og Danmark har ratificeret konventionen i 1996. I præamblen til ILO-konventionen er nævnt, at konventionen bygger på anerkendelse af oprindelige folks ønske om at udøve kontrol over deres egne institutioner, livsform og økonomiske udvikling og om at fastholde og udvikle deres identitet, sprog og religion, inden for rammerne af de stater, i hvilke de bor.

Det fremgår af ILO-konvention 169, at regeringerne har ansvar for - i samarbejde med de pågældende folk - at iværksætte en koordineret og systematisk indsats med henblik på at beskytte disse folks rettigheder og at garantere respekten for deres integritet. Desuden er formålet med konventionen at fremme den fulde gennemførelse af sociale, økonomiske og kulturelle rettigheder og eliminere socio-økonomiske forskelle, der måtte bestå mellem oprindelige folk og andre medlemmer af det nationale samfund, på en måde, der er i overensstemmelse med deres ønsker og livsform.

Konventionens kapitel III (artikel 20) vedrører ansættelse og arbejdsvilkår. Landstingslov nr. 27 af 30. oktober 1992 om regulering af arbejdskrafttilgangen i Grønland (Arbejdskrafttilgangsreguleringsloven) har til formål at sikre den grønlandske arbejdskrafts førstehedsret til arbejde i Grønland. Loven gennemfører art. 20, som kræver, at der tages særlige forholdsregler med henblik på at sikre effektiv beskyttelse af indfødte folk i forbindelse med ansættelse og arbejdsvilkår i øvrigt.

Arbejdskrafttilgangsreguleringsloven gælder for de stillingskategorier, der opregnes, herunder ufaglærte, visse faglærte, visse videregående uddannelser samt videregående søfartsuddannelser.

Vurdering af storskalaloven i forhold til ILO-konvention nr. 169

Arbejdskrafttilgangsreguleringsloven gælder ikke for storskalaprojekterne, hvor Landstinget i stedet har besluttet en anden inddragelse, jf. beskrivelsen ovenfor af storskalalovens § 9 og trepartsaftaler i form af Impact Benefit Agreements (IBA). Disse aftaler indgås som beskrevet mellem selvstyret, andre myndigheder og projektselskabet, før der kan gives tilladelse til et projekt og skal indeholde relevante bestemmelser om uddannelse eller videreuddannelse af grønlandsk arbejdskraft. Desuden skal der fastsættes bestemmelser heri om anvendelse af grønlandsk arbejdskraft, når det er objektivt og sagligt begrundet henset til tilgængeligheden af kvalificeret grønlandsk arbejdskraft og grønlandske virksomheders kapacitet og kompetencer. Anvendelsen af IBA skal desuden ses i sammenhæng med det forventede samlede arbejdskraftbehov i anlægsfasen, jf. bemærkningerne til lovforslaget.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at Grønlands Landsting med storskalalovens bestemmelser i § 9 om IBA-aftaler har taget de nødvendige foranstaltninger i forhold til at sikre, at loven ligger inden for rammerne af ILO-konvention nr. 169.

Samlet vurdering af storskalaloven i forhold til Grønlands forpligtelser i henhold til ILO-konventionerne

Der er i ovenstående gennemgang set på hver enkelt af de relevante ILO-konventioner i forhold til storskalaloven. Der er for hver konvention lavet en vurdering i forhold til, hvorvidt storskalaloven strider imod bestemmelserne i konventionen. Det er på baggrund af denne gennemgang

Beskæftigelsesministeriets samlede vurdering, at storskalaloven ikke strider i mod Grønlands forpligtelser i henhold til de relevante ILO-konventioner.

Det skal hertil bemærkes, at den faktiske udmøntning af loven også kan have betydning i forhold til Grønlands ILO-forpligtelser. En vurdering heraf vil selvsagt skulle afvente en egentlig udmøntning af loven.

Bilag 1

ILOs kernekonventioner

ILO har vedtaget 189 konventioner vedrørende arbejdsmarkedsforhold. Blandt disse findes otte fundamentale arbejdstagerrettigheder, der omtales som ILOs kernekonventioner. Disse konventioner omhandler universelle arbejdstager- og menneskerettigheder, således som det er fastslået i ILO's erklæring fra 1998 om grundlæggende principper og rettigheder i arbejdet.

Forbud og afskaffelse af tvangsarbejde:

- Konvention nr. 29: Tvangs- eller obligatorisk arbejde
- Konvention nr. 105: Afskaffelse af tvangsarbejde

Forbud og afskaffelse af de værste former for børnearbejde:

- Konvention nr. 138: Mindstealder for adgang til beskæftigelse
- Konvention nr. 182: De værste former for børnearbejde

Organisations- og foreningsfrihed og ret til at føre frie forhandlinger:

- Konvention nr. 87: Foreningsfrihed og beskyttelse af organisationsretten
- Konvention nr. 98: Organisationsretten og den kollektive forhandlingsret

Ligeløn og forbud mod diskriminering:

- Konvention nr. 100: Ligeløn
- Konvention nr. 111: Diskriminering (ansættelse og beskæftigelse)

Danmark har ratificeret alle de grundlæggende arbejdstagerrettigheder. Danmark rapporterer jævnligt til ILO om gennemførelse af ILO-konventioner ratificeret af Danmark.

Bilag 2

Overvågning af overholdelse af forpligtelser i henhold til ILOs konventioner

ILO har ifølge statuten flere reaktionsmuligheder, men få egentlige sanktionsmuligheder. Sanktionsmulighederne begrænser sig til udelukkelse fra deltagelse i ILO's arbejde, herunder at modtage teknisk bistand. I helt ekstraordinære tilfælde kan et lands ILO-medlemskab blive frataget. Dette er aldrig sket. ILO's arbejdsmetode bygger på dialog, til dels "naming and shaming" og teknisk samarbejde. Det mest almindelige resultat af en klagesag i ILO-systemet er en række konklusioner og henstillinger til et medlemsland.

I forhold til ILO har Danmark som rigsmyndighed det folkeretlige ansvar. Danmark er således også ansvarlig for ILO-konventioner, der har virkning i Grønland. Det følger dog af selvstyreloven, at Grønland ligeledes er ansvarlig for ILO-konventioner gældende for Grønland. Det er således Grønlands opgave at sikre, at Grønlands lovgivning og administrationen heraf ikke strider imod ILO-konventioner, der har virkning i Grønland.

ILOs overvågningssystem

Herunder beskrives ILO's overvågningssystem i forhold til ratificerede konventioner, ikke-ratificerede konventioner og henstillinger. Desuden beskrives klageadgang i forhold til ILO.

Rapporteringsystem

Medlemsstaterne rapporterer jf. artikel 22 i ILO's statut om gennemførelsen af ratificerede ILO-konventioner. Der rapporteres hvert andet år på de otte grundlæggende konventioner og de fire prioriterede konventioner, og hvert 5. år for øvrige konventioner,

Det er derudover muligt for ILO's Styrelsesråd at høre medlemsstaterne om retstilstanden i forhold til henstillinger og ikke-ratificerede konventioner, hvilket sker i henhold til artikel 19 i ILO's statut.

Behandling af afrapporteringer

Medlemsstaternes rapporter gennemgås af ILO's Ekspertkomité (op til 24 uafhængige eksperter), som undersøger, om der er overensstemmelse mellem retstilstanden i landene og de vedtagne konventioner og henstillinger. Ekspertkomitéen redegør for sine observationer i en årlig rapport til ILO's Internationale Arbejdskonferencen. I denne behandling indgår også bemærkninger, som Ekspertkomitéen har modtaget fra arbejdsmarkedets parter enten i forbindelse med rapporteringen eller direkte til Ekspertkomitéen. Ekspertkomitéen kan stille "Direct Requests" til et medlemsland for at få en nærmere udbygning af rapporteringen.

Ekspertkomitéens rapporter er ikke judicielle dokumenter, og har dermed ingen formel juridisk bindende virkning. De tilvejebringer en uafhængig retlig vurdering til brug for arbejdet i ILO's Styrelsesråd og Applikationskomitéen (trepartskomité med medlemmer fra alle ILO's medlemsstater) under Arbejdskonferencen.

Rapporterne bidrager desuden med fortolkningsbidrag til de forskellige konventioner.

Bemærkninger (observationer) fra Ekspertkomitéen

Finder Ekspertkomitéen, at der er grundlag for bemærkninger, indgår disse i den årlige rapport til Arbejdskonferencen og behandles her af Applikationskomitéen.

Applikationskomitéen behandler hvert år et ca. 20 særligt udvalgte sager til høring i komitéen, hvor staten, der har modtaget kritik kan forklare sig, og andre medlemmer får mulighed for at udtale sig. Behandlingen af sagen tages med i Applikationskomitéens rapport til konferencens plenarforsamling. Er en sag af særlig alvorlig karakter vil denne blive medtaget som en særlig paragraf i rapporten.

Ekspertkomitéen vil herefter følge sagen tæt i forhold til at undersøge om landet overholder de henstillinger, der er blevet pålagt dem på baggrund af de trufne beslutninger.

Styrelsesrådet kan beslutte at have en sag fast på dagsorden (eks. Hviderusland), ligesom det kan besluttes at have en "special sitting" under Arbejdskonferencen (eks. Burma/Myanmar).

Klager

Artikel 26 - klager

ILO's statuts artikel 26 giver mulighed for, at medlemsstater, delegerede til Arbejdskonferencen eller Styrelsesrådet kan indgive klage mod en medlemsstat for manglende overholdelse af ratificerede ILO-konventioner.

En klage ifølge artikel 26 behandles af en undersøgelseskommission (som er det højeste ILO-undersøgelsesorgan), som afgiver en retlig bindende rapport i sagen, jf. artikel 33. Det betyder, at medlemsstaten kan prøve sagen hos Den internationale Domstol. Dette er en sjælden forekommen procedure.

Andre klager

Ifølge artikel 24-25 kan enhver arbejdsgiverorganisation eller fagforening indsende klage over manglende overholdelse af ratificerede konventioner. Hvis sagen antages til realitetsbehandling, nedsættes der en ad hoc komité (på treparts basis) under ILO's styrelsesråd, som herefter behandler sagen. Ad hoc komitéens behandling af sagen, dens konklusioner og anbefalinger sendes til Styrelsesrådet, som herefter behandler sagen og kan pålægge det pågældende land at overholde de ratificerede konventioner. Samtidig offentliggøres sagen. Styrelsesrådet kan også beslutte at henvise sagen til en undersøgelseskommission for yderligere afklaring.

Styrelsesrådet behandler undersøgelseskommissionernes rapporter og kan i kraftige vendinger henstille, at de ratificerede konventioner overholdes eller kan beslutte at forelægge sagen for Arbejdskonferencen.

En forelæggelse for Arbejdskonferencen kan også ske på initiativ af et eller flere medlemslande eller parterne i form af en resolution. En resolution vedtaget på

selve konferencen kan indeholde en stærk kritik/fordømmelse af det pågældende land. I særligt grove tilfælde kan det udelukkes fra ILO's arbejde herunder at modtage teknisk bistand.

Manglende indvilligelse fra anklagede stater

Undlader den anklagede stat at reagere på anbefalingerne fra en undersøgelseskommission eller en afgørelse fra Den internationale Domstol herom, kan Styrelsesrådet jf. artikel 33 anbefale Arbejdskonferencen at handle i forhold hertil.

Det er ikke under artikel 33 nærmere beskrevet, hvilke sanktioner der kan være tale om, men udelukkelse fra ILO's arbejde og ophævelse af medlemskab må anses for at være de mest vidtrækkende som nævnt tidligere.

Komité for organisationsfrihed

Retten til organisering og retten til at føre kollektive forhandlinger har særlig status som grundlæggende principper for ILO's arbejde og i 1951 blev der under Styrelsesrådet oprettet en særlig komité om organisationsfrihed (CFA). Komitéen behandler klager om overholdelse af konventioner 87, 98 og 135, 151 og kan også undersøge klager om organisationsfrihed i stater, som ikke har ratificeret konventionerne. CFA komitéen er trepartsbaseret. Komitéen undersøger klager og rapporterer til Styrelsesrådet, som evt. sender sagen videre til Ekspertkomitéen, hvorefter denne overtager sagen ifølge sine procedurer. CFA kan som led i sit arbejde nedsætte en "fact finding mission" som undersøger klagen.