

TALE

Tale til samråd d. 12. marts storskalaloven i Grønland

---

### DET TALTE ORD GÆLDER

---

#### **Samrådsspørgsmål I (stillet af CHF)**

"I forbindelse med Grønlands vedtagelse af storskalaloven bedes ministeren redegøre for, hvordan storskalalovens regler om acceptable løn- og ansættelsesforhold harmonerer med den definition, som regeringens embedsmandsudvalg har opstillet for social dumping på side 26 i rapporten fra udvalget om modvirkning af social dumping? I denne definition anføres, at social dumping bruges til at "beskrive forhold, hvor udenlandske lønmodtagere har løn- og arbejdsvilkår, som ligger under det sædvanlige danske niveau".

#### **Svar:**

Grønlands Selvstyre har overtaget arbejdsmarkedsområdet. Grønlands Landsting har dermed den lovgivende kompetence, og Grønlands Landsstyre har den udøvende kompetence. Den danske stat har ikke nogen lovgivende og udøvende kompetence på arbejdsmarkedsområdet i Grønland.

Det betyder bl.a., at Folketinget ikke har kompetence til at definere, hvad social dumping er i Grønland, og hvordan det i givet fald skal bekæmpes.

Hvorvidt den danske definition af social dumping ville kunne overføres til Grønland, vil derfor være en grønlandsk beslutning.

I storskalaloven blev der - efter ønske fra bl.a. den grønlandske fagbevægelse - indsat en bestemmelse, der sikrer en mindsteløn, der svarer til grundlønnen i overenskomster ind-

gået af de grønlandske parter. Det er den vej Grønland har valgt.

### **Samrådsspørgsmål O (stillet af CHF)**

”Hvordan forholder ministeren sig til 3F's formand Poul Erik Skov Christensens udtalelser om, at han finder det "uacceptabelt" og "skamfuldt" at regeringen accepterer og blåstempler de arbejdsvilkår medarbejderne i Grønland kan se frem til med denne storskalalov?

#### **Svar:**

Jeg har forstået, at formand for Grønlands største faglige organisation, SIK, Jess G. Berthelsen i forbindelse med storskalalovens vedtagelse har udtalt, at ”SIK har sat et vellykket aftryk på loven”.

Fx har vi i Danmark ikke tradition for lovbestemt mindsteløn på det danske arbejdsmarked, som man nu har indført i storskalaloven. Den vej har Grønland valgt. Det respekterer den danske regering.

Forstår til fulde dansk fagbevægelse engagement i arbejdsmarkedsforhold også udenfor Danmarks grænser.

Spørgsmål J, K, S og T behandles efter hinanden, da handler om organisationsfrihed og retten til at føre kollektive forhandlinger.

### **Samrådsspørgsmål J (stillet af CHF)**

”Ifølge storskalaloven er det kun en faglig organisation i det land, hvor medarbejderen er hjemmehørende, der kan indgå aftaler. Betyder det, at medarbejderne skal komme fra samme land og hvis der kommer medarbejdere fra flere lande, at antallet af kollektive aftaler skal svare til antallet af nationaliteter, der arbejder på det pågældende område?”

#### **Svar:**

Det grønlandske Landsstyre har i den forbindelse oplyst, at det ikke er korrekt, at det kun er en faglig organisation i det land, hvor den udenlandske arbejdstager er hjemmehørende, der kan indgå aftaler.

En udenlandsk arbejdstager kan vælge at være medlem af en faglig organisation fra det land, hvor den pågældende er hjemmehørende.

Men en udenlandsk arbejdstager kan også vælge at være medlem af en grønlandsk faglig organisation i stedet for en udenlandsk faglig organisation fra arbejdstagerens hjemland.

En grønlandsk faglig organisation kan indgå en kollektiv overenskomst for udenlandske arbejdstagere. En sådan overenskomst kan omfatte udenlandske arbejdstagere fra et enkelt eller flere lande.

Endvidere kan et projektselskab indgå sådanne kollektive overenskomster med flere grønlandske faglige organisationer.

Storskalaloven medfører ikke, at et projekts medarbejdere alle skal komme fra samme land. Nogle af medarbejderne vil

være grønlandske, og andre kan komme fra forskellige andre lande.

Hvis et projekts medarbejdere kommer fra flere lande, medfører storskalaloven heller ikke, at der skal være en kollektiv overenskomst for hvert af medarbejdernes hjemlande.

### **Samrådsspørgsmål K (stillet af CHF)**

”Kan der i Grønland etableres en faglig aktion af de grønlandske faglige organisationer for at kræve kollektiv overenskomst på et højere niveau? Kan der i givet fald etableres f.eks. sympatikonflikter i Danmark til støtte herfor?”

#### **Svar:**

Det grønlandske Landsstyre har oplyst, at *”en grønlandsk faglig organisation vil kunne foretage kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af en overenskomst på et højere niveau i det omfang, der er adgang dertil efter grønlandske regler om kollektiv arbejdsret”*.

Hvis der etableres en sympatikonflikt i Danmark til støtte for indgåelse af en kollektiv overenskomst i Grønland eller i et andet land, vil det være op til Arbejdsretten i Danmark at afgøre, om den er lovlig.

### **Samrådsspørgsmål S (stillet af FS)**

”Betyder Storskalalovens § 10 at grønlandske fagforeninger afskæres fra at stille et lovligt krav til de pågældende udenlandske virksomheder om at indgå en grønlandsk overenskomst, og afskæres de fra at forfølge dette krav ved lovlige kampskridt?”

#### **Svar:**

Det grønlandske Landsstyre har oplyst, at en grønlandsk faglig organisation vil kunne foretage kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af en overenskomst på et højere niveau i det omfang, der er adgang dertil efter grønlandske regler om kollektiv arbejdsret.

Det grønlandske Landsstyre har endvidere oplyst, at på det grønlandske arbejdsmarked, afgøres det efter grønlandsk ret, hvad der er lovlige krav om indgåelse af overenskomster. Og hvad der er lovlige kampskridt til støtte for indgåelse af overenskomster.

### **Samrådsspørgsmål T (stillet af FS)**

”Kan de udenlandske arbejdere, der er beskæftiget med anlægsarbejder i storskalaprojekter frit melde sig ind i grønlandske fagforeninger, og såfremt det kan lade sig gøre, hvilken forhandlingsret har de grønlandske fagforeninger da på vegne af de pågældende arbejdere?”

#### **Svar:**

Der er som i Danmark forenings- og aftalefrihed i Grønland. Dvs. at fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer kan indgå overenskomster, og der kan iværksættes kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst.

Det fremgår udtrykkeligt af storskalaloven, at der i øvrigt gælder almindelig kollektiv arbejdsret i Grønland for udenlandske ansatte, udenlandske faglige organisationer og kollektive overenskomster.

Det grønlandske Landsstyre har supplerende oplyst, at de udenlandske arbejdstagere frit kan melde sig ind i grønlandske fagforeninger, og at den grønlandske fagforening kan indgå en kollektiv overenskomst for de udenlandske arbejdstagere. En sådan overenskomst kan omfatte udenlandske arbejdstagere fra et enkelt eller flere lande.



### **Samrådsspørgsmål N (stillet af CHF)**

”Da et storskalaprojekt må forventes at kræve et betydeligt tilsyn med arbejdsmiljøet bedes ministeren redegøre for, hvordan denne arbejdsmiljøindsats i Grønland finansieres, da det er det danske Arbejdstilsyn, som er tilsynsmyndighed?”

#### **Svar:**

Lad mig indledningsvist slå fast, at arbejdsmiljøforholdene selvfølgelig skal være i orden på de kommende storskalaprojekter i Grønland.

Når projekterne går i gang, skal Arbejdstilsynet derfor også føre det nødvendige tilsyn med, at arbejdsmiljølovgivningen bliver overholdt.

Det vil medføre en ekstra indsats fra Arbejdstilsynet – særligt i anlægsfasen – fordi der er tale om store projekter og tilsvarende store arbejdspladser.

Regeringen vil naturligvis sikre, at Arbejdstilsynet har de nødvendige ressourcer til indsatsen.

Men der går et stykke tid, inden det første spadestik tages, og jeg vil gerne understrege, at som det ser ud nu, så er det en relativ beskedent udgift, der skal findes finansiering til.

Arbejdstilsynets umiddelbare vurdering er, at de samlede merudgifter vil udgøre ca. 2 mio. kr. årligt. Disse beløb gælder for det *ene* kendte projekt. Hvis der realiseres yderligere projekter, vil Arbejdstilsynets merudgifter stige tilsvarende.

Så det er ret beskedne beløb, der er tale om.

Og regeringen vil nu se på, hvordan Arbejdstilsynets tilsynsindsats i forbindelse med storskalaprojekterne skal finansieres.

Det er dog vigtigt for mig at understrege, at det først og fremmest er de projektansvarlige og de enkelte arbejdsgivers ansvar, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og i overensstemmelse med gældende regler.