

Besvarelse af spørgsmål fra Claus Hjort Frederiksen (V):

1. spørgsmål:

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:

[Naalakkersuisut går ud fra, at besvarelsen af dette spørgsmål foretages af Beskæftigelsesministeriet, i det omfang spørgsmålet alene vedrører danske forhold.

Naalakkersuisut foreslår, at det følgende også anføres i svaret:]

Det grønlandske folk er et folk og et oprindeligt folk efter folkeretten. Det grønlandske folk har dermed særlige folkeretlige rettigheder som et folk og et oprindeligt folk.

I dansk ret er det grønlandske folks særlige folkeretlige rettigheder blandt andet anerkendt og gennemført ved lov nr. 473 af 12. juni 2009 om Grønlands Selvstyre. Det konstateres i selvstyreloven, at det grønlandske folk er et folk i henhold til folkeretten med ret til selvbestemmelse. Desuden fremgår det af selvstyreloven, at loven bygger på et ønske om at fremme ligestilling og gensidig respekt i partnerskabet mellem Danmark og Grønland.

Selvstyreloven blev vedtaget af alle Folketingets partier, bortset fra et enkelt. Alle folketingsmedlemmer fra Venstre stemte for selvstyreloven.

Selvstyrelovens § 1 fastlægger den grundlæggende kompetencefordeling i Grønland. Efter § 1 har Grønlands Selvstyre den lovgivende og udøvende magt inden for de sagsområder, som er overtaget af Grønlands Selvstyre eller tidligere er overtaget af Grønlands Hjemmestyre. Det følger af selvstyrelovens § 1, at Grønlands Landsting (Inatsisartut) er den lovgivende myndighed inden for alle overtagne sagsområder, og at Grønlands Landsstyre (Naalakkersuisut) er den udøvende myndighed inden for alle overtagne sagsområder. Selvstyrelovens § 2 indeholder regler om selvstyrets overtagelse af sagsområder.

Når Grønlands Selvstyre har overtaget et sagsområde, har staten således ikke nogen lovgivende og udøvende kompetencer inden for sagsområdet. Grønlands Selvstyre afgør dermed selv, hvordan sagsområdet skal reguleres og administreres i Grønland.

Storskalaloven omfatter særligt sagsområderne arbejdsmarked, erhverv, råstoffer og vandkraft.

Grønlands Selvstyre har overtaget de lovgivende og udøvende (administrative) kompetencer inden for alle disse sagsområder. Det betyder, at Grønlands Selvstyre selv bestemmer, hvordan disse sagsområder skal reguleres og administreres i Grønland. Folketinget og regeringen har derfor ingen kompetencer på disse sagsområder.

Grønlands Selvstyre og staten har således de lovgivende og udøvende kompetencer på disse sagsområder i henholdsvis Grønland og Danmark. Grønlands Selvstyre og staten afgør dermed selv, hvordan reguleringen og administrationen af sagsområderne skal være i henholdsvis Grønland og Danmark. Det kan føre til forskellig regulering og administration af sagsområderne i henholdsvis Grønland og Danmark.

Grønlands Selvstyre og staten kan dermed også fastsætte forskellige regler om sikring af acceptable løn- og ansættelsesforhold i henholdsvis Grønland og Danmark. Desuden kan Grønlands Selvstyre og staten fastsætte forskellige regler om foranstaltninger mod social dumping og anvende forskellige definitioner af social dumping.

Det følger af selvstyreloven, at staten ikke må anvende retlige midler for at hindre eller påvirke Grønlands Selvstyres fastsættelse eller anvendelse af regler på overtagne sagsområder. Det følger videre af selvstyreloven og dens principper, at staten heller ikke bør anvende politiske eller andre midler for at gøre dette.

En af grundene til dette er, at staten ikke har retlige kompetencer til at fastsætte og anvende regler på sagsområder, der er overtaget af Grønlands Selvstyre. Andre grunde er, at det grønlandske folk er et folk i henhold til folkeretten med ret til selvbestemmelse, og at selvstyreloven bygger på et ønske om at fremme ligeværdighed og gensidig respekt i partnerskabet mellem Danmark og Grønland.

Mine bemærkninger om storskalaloven og grønlandsk ret i øvrigt tager derfor generelt udgangspunkt i bemærkninger derom modtaget fra Grønlands Landsstyre (Naalakkersuisut).

Udenlandske arbejdstageres løn- og ansættelsesforhold reguleres generelt af storskalalovens § 10. Den fastsætter blandt andet krav om acceptable løn- og ansættelsesforhold (i stk. 1). Lovens § 10 fastsætter endvidere krav om mindsteløn, der som udgangspunkt svarer til den grønlandske mindsteløn (i stk. 8 og 9).

Storskalalovens § 10, stk. 8 og 9, sikrer, at udenlandske arbejdstagere vil få mindst samme timeløn som grundlønnen efter grønlandske overenskomster. Efter stk. 8 og 9 kan en udenlandsk overenskomst ikke fastsætte en lavere løn pr. time end den grundløn pr. time, der er fastsat i kollektive overenskomster indgået mellem grønlandske faglige organisationer. Grundlønnen for en ufaglært inden for bygge- og anlægsområdet er nu 80,41 kr. i timen efter overenskomsten mellem Grønlands Arbejdsgiverforening (GA) og Sulinermik Inuutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK).

Ved opgørelsen af lønnen efter den udenlandske overenskomst kan der ske indregning af værdien af kost og logi, beklædningsudgifter, frirejser og forsikring. Det kan dog kun ske, i det omfang den samlede værdi deraf ikke er større end et beløb på 17,50 kr. pr. time. Hvis det kan dokumenteres, at der er udgifter svarende til det maksimale fradrag, bliver den kontante nettoløn dermed 62,91 kr. i timen. Efter storskalaloven skal Grønlands Landsstyre (Naalakkersuisut) udstede en bekendtgørelse om det maksimale fradragsbeløb.

En grønlandsk arbejdstager har ligeledes udgifter til kost og logi, beklædningsudgifter og forsikring og kan også have udgifter til transport eller rejser i forbindelse med sit arbejde. Efter fradrag af værdien af disse udgifter er den kontante nettoløn for en grønlandsk arbejdstager derfor ligeledes lavere end den grønlandske mindsteløn eller anden aftalte løn.

Reglerne i § 10, stk. 8 og 9, indebærer, at eksempelvis polske eller kinesiske arbejdstagere vil få en købekraft i deres hjemlande, som væsentligt overstiger grønlandske ansattes købekraft i Grønland.

Desuden har en betydelig del af de beskæftigede i Grønland en mindre gennemsnitlig indkomst end en indkomst svarende til grundlønnen for en ufaglært inden for bygge- og anlægsområdet efter overenskomsten mellem Grønlands Arbejdsgiverforening (GA) og Sulinermik Inuutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK). Den grønlandske Skatte- og Velfærdskommission anførte således følgende i sammenfatningen af sine anbefalinger fra marts 2011: "Omkring 40 % af de beskæftigede havde en årsindkomst mindre end SIKs mindsteløn." De udenlandske arbejdstagere vil således få en indkomst, der generelt ikke er mindre end en betydelig del af de grønlandske beskæftigede i Grønland.

Det fremgår af storskalalovens § 10, stk. 2, at udenlandske arbejdstagere *kan* være omfattet af kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår og arbejdsforhold indgået med udenlandske faglige organisationer.

Stk. 2 bestemmer *ikke*, at udenlandske arbejdstagere *skal* være omfattet af kollektive overenskomster med udenlandske faglige organisationer.

Storskalalovens § 10, stk. 11, fastslår, at almindelig kollektiv arbejdsret i Grønland i øvrigt gælder for udenlandske arbejdstagere, udenlandske faglige organisationer og kollektive overenskomster med udenlandske faglige organisationer. Grønlandske regler om kollektiv arbejdsret gælder dermed blandt andet for forhandlinger om indgåelse af sådanne kollektive overenskomster og kollektive kampskridt til støtte derfor.

Udenlandske arbejdstagere har således blandt andet frihed til at vælge, om de vil være medlem af en udenlandsk eller grønlandsk faglig organisation eller ikke vil være medlem af nogen faglig organisation, og om de vil være omfattet af en overenskomst med en udenlandsk eller grønlandsk faglig organisation.

Desuden kan en udenlandsk faglig organisation for eksempel foretage kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af en kollektiv overenskomst for udenlandske arbejdstagere, der er medlemmer af organisationen. Det vil kunne ske, i det omfang der er adgang dertil efter grønlandske regler om kollektiv arbejdsret og storskalalovens regler i § 10 om udenlandske arbejdstageres ret til at være medlem af en udenlandsk faglig organisation og omfattet af dens overenskomst med projektselskabet.

Storskalalovens § 10 indeholder ikke regler om *grønlandske arbejdstageres* overenskomster og aftaler om løn- og ansættelsesvilkår med et storskalaselskab og dets entreprenører.

Grønlandske arbejdstageres overenskomster og aftaler om løn- og ansættelsesvilkår reguleres dermed af grønlandske regler om arbejdsret og kollektiv arbejdsret. Reglerne regulerer blandt andet grønlandske arbejdstageres forhandlinger om indgåelse af kollektive overenskomster og kollektive kampskridt til støtte derfor.

Grønlandske arbejdstagere kan derfor blandt andet vælge, om de vil være medlem af en bestemt grønlandsk faglig organisation eller ikke vil være medlem af nogen faglig organisation, og om de vil være omfattet af en overenskomst med en bestemt grønlandsk faglig organisation.

Desuden kan en grønlandsk faglig organisation for eksempel foretage kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af en kollektiv overenskomst for grønlandske arbejdstagere.

Grønlandske arbejdstagere vil således være omfattede af grønlandske overenskomster og blive ansat på grønlandske løn- og ansættelsesvilkår, medmindre de ikke ønsker dette og i stedet aftaler andre vilkår. Det vil de næppe gøre i stort omfang i praksis.

Storskalalovens § 9 indeholder en række regler, der direkte eller indirekte varetager grønlandske arbejdstageres interesser. Det sker også ved fremme af anvendelsen af grønlandske virksomheder i forbindelse med storskalaprojekter. Grønlands Selvstyre vurderer, at anvendelsen af grønlandske virksomheder generelt også fremmer anvendelsen af grønlandske arbejdstagere.

Det følger af § 9, stk. 1 og 2, at der skal foretages en vurdering af den samfundsmæssige bæredygtighed (VSB) ved et storskalaprojekts gennemførelse. Desuden skal en redegørelse for vurderingen godkendes af Grønlands Landsstyre (Naalakkersuisut). Det er betingelser for meddelelsen af en storskalatilladelse.

Inden en redegørelse om vurderingen af samfundsmæssig bæredygtighed (VSB-redegørelse) indgives til Grønlands Landsstyre, skal landsstyret foretage høring af et udkast til redegørelsen. Høringen skal blandt andre omfatte lokale offentlige myndigheder, grønlandske arbejdsgiverorganisationer og arbejdstagerorganisationer samt lokale foreninger og organisationer, som efter deres vedtægter har til formål at varetage væsentlige interesser vedrørende samfundsmæssig bæredygtighed. Grønlandske arbejdstagere, arbejdsgivere og deres organisationer har således mulighed for at komme med deres bemærkninger til et storskalaprojekts samfundsmæssige bæredygtighed, inden Grønlands Selvstyre (Naalakkersuisut) meddeler en konkret storskalatilladelse.

Efter § 9, stk. 3, skal en redegørelse om vurderingen af samfundsmæssig bæredygtighed (VSB-redegørelse) danne grundlag for indgåelse af trepartsaftaler. De kaldes også for *Impact Benefit Agreements* eller IBA-aftaler. De indgås mellem Grønlands Landsstyre, andre offentlige myndigheder og projektselskabet. Trepartsaftalerne er socioøkonomiske aftaler. De skal fremme samfundsmæssig bæredygtighed, herunder beskæftigelse, uddannelse og videreuddannelse af lokale, grønlandske arbejdstagere.

Efter § 9, stk. 4, skal en trepartsaftale blandt andet indeholde relevante bestemmelser om uddannelse eller videreuddannelse af grønlandsk arbejdskraft og om opbygning eller videreudvikling af grønlandske virksomheders kompetencer og viden.

Inden en trepartsaftale indgås, skal Grønlands Landsstyre foretage en høring. Det fremgår af § 9, stk. 5. Høringen skal blandt andre omfatte lokale offentlige myndigheder, grønlandske arbejdsgiverorganisationer og arbejdstagerorganisationer samt lokale foreninger og organisationer, som efter deres vedtægter har til formål at varetage væsentlige interesser vedrørende samfundsmæssig bæredygtighed. I forbindelse med høringen skal høringsparterne gives oplysninger, der kan danne baggrund for afgivelse af en udtalelse om forhold i trepartsaftalen af væsentlig betydning for grønlandske virksomheder, grønlandske arbejdstagere eller projektets indvirkning på samfundsmæssige forhold. Grønlandske arbejdstagere, arbejdsgivere og deres organisationer har således også her mulighed for at komme med deres bemærkninger til et storskalaprojekts samfundsmæssige bæredygtighed, inden Grønlands Selvstyre (Naalakkersuisut) meddeler en konkret storskalatilladelse.

Derudover følger det af § 9, stk. 6, at et projektselskab og dets entreprenører skal anvende grønlandske virksomheder ved entrepriser, leverancer og tjenesteydelser. Grønlands Landsstyre kan dog tillade, at andre virksomheder kan anvendes, hvis det godtgøres, at grønlandske virksomheder ikke er konkurrencedygtige i teknisk eller kommerciel henseende. Som nævnt vurderer Grønlands Selvstyre, at anvendelsen af grønlandske virksomheder generelt også fremmer anvendelsen af grønlandske arbejdstagere.

2. spørgsmål:

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 er ikke 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. En sådan faglig organisation kan indgå en kollektiv overenskomst for udenlandske arbejdstagere fra det pågældende land. Et projektselskab kan indgå sådanne kollektive overenskomster med flere udenlandske faglige organisationer, herunder med flere faglige organisationer fra samme land. I forholdet mellem udenlandske organisationer fra samme land gælder grønlandske regler om kollektiv arbejdsret, herunder regler om indgåelse af overenskomster og kollektive kampskridt til støtte derfor.

En udenlandsk arbejdstager kan 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. Et projektselskab kan indgå sådanne kollektive overenskomster med flere grønlandske faglige organisationer. I forholdet mellem sådanne grønlandske faglige organisationer gælder grønlandske regler om kollektiv arbejdsret, herunder regler om indgåelse af overenskomster og kollektive kampskridt til støtte derfor, med hensyn til kollektive overenskomster for udenlandske arbejdstagere.

Tilsvarende kan en grønlandsk arbejdstager være medlem af en grønlandsk faglig organisation. En grønlandsk faglig organisation kan indgå en kollektiv overenskomst for grønlandske arbejdstagere. Et projektselskab kan indgå sådanne kollektive overenskomster med flere grønlandske faglige organisationer. I forholdet mellem grønlandske faglige organisationer gælder grønlandske regler om kollektiv arbejdsret, herunder regler om indgåelse af overenskomster og kollektive kampskridt til støtte derfor.

Storskalaloven medfører således 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. Som nævnt kan en udenlandsk arbejdstager indgå en ansættelsesaftale med projektselskabet uden at være medlem af en faglig organisation og uden at være omfattet af en kollektiv overenskomst mellem projektselskabet og en faglig organisation. Desuden kan en grønlandsk faglig organisation indgå en kollektiv overenskomstaftale for udenlandske arbejdstagere fra flere lande.

3. spørgsmål:

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:

Som nævnt kan en grønlandsk arbejdstager være medlem af en grønlandsk faglig organisation og være omfattet af en kollektiv overenskomst mellem den grønlandske faglige organisation og projektselskabet. For en sådan overenskomst gælder grønlandske regler om kollektiv arbejdsret, herunder regler om indgåelse af overenskomster og kollektive kampskridt til støtte derfor. Den grønlandske faglige organisation vil således

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.

Som nævnt kan en udenlandsk arbejdstager være medlem af en grønlandsk faglig organisation. Desuden kan den udenlandske arbejdstager være omfattet af en kollektiv overenskomst for udenlandske arbejdstagere indgået mellem den grønlandsk faglige organisation og projektselskabet. For en sådan overenskomst gælder ligeledes grønlandske regler om kollektiv arbejdsret, herunder regler om indgåelse af overenskomster og kollektive kampskridt til støtte derfor. Den grønlandske faglige organisation vil således 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.

Som nævnt kan en udenlandsk arbejdstager være medlem af en udenlandsk faglig organisation fra arbejdstagerens hjemland. Desuden kan den udenlandske arbejdstager være omfattet af en kollektiv overenskomst for udenlandske arbejdstagere fra hjemlandet indgået mellem den udenlandske faglige organisation og projektselskabet. For en sådan overenskomst gælder ligeledes grønlandske regler om kollektiv arbejdsret, herunder regler om indgåelse af overenskomster og kollektive kampskridt til støtte derfor. Den udenlandske faglige organisation vil således 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.

Som nævnt har Grønlands Selvstyre (tidligere Grønlands Hjemmestyre) overtaget sagsområdet arbejdsmarked. På arbejdsmarkedsområdet i Grønland har Grønlands Landsting (Inatsisartut) dermed den lovgivende kompetence, og Grønlands Landsstyre (Naalakkersuisut) har den udøvende (administrative) kompetence. Staten har ikke nogen lovgivende og udøvende kompetence på arbejdsmarkedsområdet i Grønland.

Det danske arbejdsmarked og det grønlandske arbejdsmarked er således to forskellige og selvstændige arbejdsmarkeder. De reguleres af to forskellige og selvstændige retlige systemer. En sympatikonflikt i Danmark til støtte for indgåelse af en kollektiv overenskomst i Grønland vil således være en dansk sympatikonflikt til støtte for indgåelse af en kollektiv overenskomst på et andet arbejdsmarked og i et andet retligt system. De svarer i denne sammenhæng til et arbejdsmarked og et retligt system i et andet land.

Det afgøres efter danske regler om kollektiv arbejdsret, om der er adgang til at gennemføre en sympatikonflikt i Danmark til støtte for indgåelse af en kollektiv overenskomst i et andet land, for eksempel Sverige, Norge, Finland eller Tyskland. På samme måde afgøres det efter danske regler om kollektiv

arbejdsret, om der er adgang til at gennemføre en sympatikonflikt i Danmark til støtte for indgåelse af en kollektiv overenskomst i Grønland.

4. spørgsmål:

Giver ophold i Grønland efter storskalaloven adgang til ophold i hele Grønland eller kun i et afgrænset område. Hvis det ikke er hele Grønland, hvordan afgrænses dette område så og i givet fald af hvem?

Svar:

Grønlands Landsstyre (Naalakkersuisut) vil i tilladelsen til gennemførelse af storskalaprojektet fastsætte vilkår om, at udenlandske arbejdstagere skal arbejde og bo i bestemte områder, at de generelt alene skal opholde sig i disse områder, og at de skal forlade Grønland, når de ikke længere udfører arbejde vedrørende storskalaprojektet.

Grønlands Landsstyre (Naalakkersuisut) vil i trepartsaftalen med projektselskabet og den lokale kommune fastsætte nærmere vilkår om disse forhold og om andre forhold vedrørende de udenlandske arbejdstageres ophold i Grønland og udrejse fra Grønland.

Efter storskalalovens § 11 skal projektselskabet og dets aftaleparter sikre, at de udenlandske arbejdere forlader Grønland, når de ikke længere er beskæftigede ved storskalaprojektet. Desuden skal projektselskabet og dets aftaleparter om nødvendigt bære udgifterne til de udenlandske arbejderes hjemrejse. Nærmere vilkår om disse forhold vil som nævnt blive fastsat i storskalatilladelsen og trepartsaftalen.

5. spørgsmål:

Ministeren bedes redegøre for, om Grønland er omfattet af ILO-konvention nr. 94, hvorefter statslige myndigheder skal anvende arbejdsklausuler ved udbud af statslige opgaver?

Svar:

ILO-konvention nr. 94 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter (1949) finder alene anvendelse på overenskomster og aftaler om løn- og ansættelsesvilkår med *offentlige myndigheder*.

ILO-konvention nr. 94 finder således *ikke* anvendelse på overenskomster og aftaler om løn- og ansættelsesvilkår med et *privat storskalaselskab* eller *et privat entreprenørselskab*. ILO-konvention nr. 94 finder derfor *ikke* anvendelse ved gennemførelsen af et storskalaprojekt efter en storskalatilladelse, hvis ILO-konventionen overhovedet måtte finde anvendelse i Grønland.

Der foregår undersøgelser og drøftelser af, om ILO-konvention nr. 94 finder anvendelse i Grønland. Undersøgelser og drøftelser forgår mellem regeringen, Grønlands Landsstyre (Naalakkersuisut) og ILO-sekretariatet. Undersøgelserne og drøftelserne er ikke afsluttede. Der foreligger således ikke nogen fælles konklusion med hensyn til, om ILO-konvention nr. 94 finder anvendelse i Grønland.

6. spørgsmål:

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:

[Naalakkersuisut går ud fra, at besvarelsen af dette spørgsmål foretages af Beskæftigelsesministeriet, i det omfang spørgsmålet alene vedrører danske forhold.

Naalakkersuisut foreslår, at det følgende også anføres i svaret:]

Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om betaling, eventuelt i form af takstmæssigt fastsatte afgifter, for undersøgelser m.v. foretaget eller iværksat af Arbejdstilsynet i Grønland. Det følger af § 57, stk. 3, i lov om arbejdsmiljø i Grønland.

7. spørgsmål:

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:

Som nævnt har Grønlands Selvstyre (tidligere Grønlands Hjemmestyre) overtaget sagsområdet arbejdsmarked. På arbejdsmarkedsområdet i Grønland har Grønlands Landsting (Inatsisartut) dermed den lovgivende kompetence, og Grønlands Landsstyre (Naalakkersuisut) har den udøvende (administrative) kompetence. Staten har ikke nogen lovgivende og udøvende kompetence på arbejdsmarkedsområdet i Grønland.

Grønlands Selvstyre afgør dermed selv, hvordan arbejdsmarkedsområdet skal reguleres og administreres i Grønland.

Grønlands Selvstyre og staten har således de lovgivende og udøvende kompetencer på arbejdsmarkedsområdet i henholdsvis Grønland og Danmark. Grønlands Selvstyre og staten afgør dermed selv, hvordan reguleringen og administrationen af arbejdsmarkedsområdet skal være i henholdsvis Grønland og Danmark. Det kan medføre forskellig regulering og administration af arbejdsmarkedsområdet i henholdsvis Grønland og Danmark.

Grønlands Selvstyre og staten kan dermed også fastsætte forskellige regler om sikring af acceptable løn- og ansættelsesforhold i henholdsvis Grønland og Danmark. Desuden kan Grønlands Selvstyre og staten fastsætte forskellige regler om foranstaltninger mod social dumping og anvende forskellige definitioner af social dumping.

Som nævnt følger det af selvstyreloven, at staten ikke må anvende retlige midler for at hindre eller påvirke Grønlands Selvstyres fastsættelse eller anvendelse af regler på overtagne sagsområder, herunder arbejdsmarkedsområdet i Grønland. Det følger videre af selvstyreloven og dens principper, at staten heller ikke bør anvende politiske eller andre midler for at gøre dette.

En af grundene til dette er som nævnt, at staten ikke har retlige kompetencer til at fastsætte og anvende regler på sagsområder, der er overtaget af Grønlands Selvstyre. Andre grunde er, at det grønlandske folk er et folk i henhold til folkeretten med ret til selvbestemmelse, og at selvstyreloven bygger på et ønske om at fremme ligestilling og gensidig respekt i partnerskabet mellem Danmark og Grønland.

Regeringen har således ikke nogen kompetence til at "acceptere", "blåstemple" eller for eksempel ændre udenlandske arbejdstageres arbejdsvilkår efter storskalaloven ved storskalaprojekter i Grønland.

Regeringen har af samme grund ikke "accepteret", "blåstemplet" eller truffet nogen afgørelse om "godkendelse" eller "ikke-godkendelse" af udenlandske arbejdstageres arbejdsvilkår efter storskalaloven ved storskalaprojekter i Grønland. Fastsættelsen og administrationen af regler derom tilkommer som sagt alene de demokratisk valgte selvstyremyndigheder i Grønland.

Regeringen mener derimod, at den må respektere de grønlandske selvstyremyndigheders selvbestemmelse på arbejdsmarkedsområdet efter reglerne derom i selvstyreloven.

Som nævnt sikrer storskalalovens § 10, stk. 8 og 9, at udenlandske arbejdstagere vil få mindst samme timeløn som grundlønnen efter grønlandske overenskomster. Efter stk. 8 og 9 kan en udenlandsk overenskomst ikke fastsætte en lavere løn pr. time end den grundløn pr. time, der er fastsat i kollektive

overenskomster indgået mellem grønlandske faglige organisationer. Grundlønnen for en ufaglært inden for bygge- og anlægsområdet er nu 80,41 kr. i timen efter overenskomsten mellem Grønlands Arbejdsgiverforening (GA) og Sulinermik Inuutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK).

Ved opgørelsen af lønnen efter den udenlandske overenskomst kan der ske indregning af værdien af kost og logi, beklædningsudgifter, frirejser og forsikring. Det kan dog kun ske, i det omfang den samlede værdi deraf ikke er større end et beløb på 17,50 kr. pr. time. Hvis det kan dokumenteres, at der er udgifter svarende til det maksimale fradrag, bliver den kontante nettoløn dermed 62,91 kr. i timen. Efter storskalaloven skal Grønlands Landsstyre (Naalakkersuisut) udstede en bekendtgørelse om det maksimale fradragsbeløb.

Reglerne i § 10, stk. 8 og 9, indebærer, at eksempelvis polske eller kinesiske arbejdstagere vil få en købekraft i deres hjemlande, som væsentligt overstiger grønlandske ansattes købekraft i Grønland.

Desuden har en betydelig del af de beskæftigede i Grønland en mindre gennemsnitlig indkomst end en indkomst svarende til grundlønnen for en ufaglært inden for bygge- og anlægsområdet efter overenskomsten mellem Grønlands Arbejdsgiverforening (GA) og Sulinermik Inuutissarsiuqartut Kattuffiat (SIK). Den grønlandske Skatte- og Velfærdskommission anførte således følgende i sammenfatningen af sine anbefalinger fra marts 2011: "Omkring 40 % af de beskæftigede havde en årsindkomst mindre end SIKs mindsteløn." De udenlandske arbejdstagere vil således få en indkomst, der generelt ikke er mindre end en betydelig del af de grønlandske beskæftigede i Grønland.

Besvarelse af spørgsmål fra Finn Sørensen (EL):

1. spørgsmål:

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 er altid lovligt at stille lovlige krav om indgåelse af lovlige overenskomster og at foretage lovlige kampskridt til støtte for indgåelse af lovlige overenskomster.

I Grønland og på det grønlandske arbejdsmarked afgøres det efter grønlandsk ret, hvad der er lovlige krav om indgåelse af lovlige overenskomster, og hvad der er lovlige kampskridt til støtte for indgåelse af lovlige

overenskomster. Ved storskalaprojekter følger reglerne derom særligt af storskalaloven og grønlandske regler om kollektiv arbejdsret.

Grønlands Selvstyre (tidligere Grønlands Hjemmestyre) har overtaget sagsområdet arbejdsmarked. På arbejdsmarkedsområdet i Grønland har Grønlands Landsting (Inatsisartut) dermed den lovgivende kompetence, og Grønlands Landsstyre (Naalakkersuisut) har den udøvende (administrative) kompetence. Staten har ikke nogen lovgivende og udøvende kompetence på arbejdsmarkedsområdet i Grønland.

Grønlands Selvstyre afgør dermed selv, hvordan arbejdsmarkedsområdet skal reguleres og administreres i Grønland.

Grønlands Landsting (Inatsisartut) har anvendt sin lovgivningskompetence på arbejdsmarkedsområdet til at fastsætte enkelte regler om udenlandske arbejdstageres løn- og ansættelsesforhold i forbindelse med storskalaprojekter i Grønland. Reglerne findes i storskalalovens § 10. Enkelte af reglerne regulerer visse forhold vedrørende udenlandske arbejdstageres overenskomstforhold. I øvrigt gælder almindelig kollektiv arbejdsret i Grønland for udenlandske arbejdstagere, udenlandske faglige organisationer og kollektive overenskomster for udenlandske arbejdstagere, herunder for forhandlinger om indgåelse af sådanne kollektive overenskomster og kollektive kampskridt til støtte derfor.

En grønlandsk arbejdstager kan være medlem af en grønlandsk faglig organisation og være omfattet af en kollektiv overenskomst mellem den grønlandske faglige organisation og projektselskabet. For en sådan overenskomst gælder grønlandske regler om kollektiv arbejdsret, herunder regler om indgåelse af overenskomster og kollektive kampskridt til støtte derfor. Den grønlandske faglige organisation vil således kunne stille krav om indgåelse af en overenskomst med organisationen for grønlandske arbejdstagere og foretage kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af en sådan overenskomst. Det vil kunne ske, i det omfang der er adgang dertil efter grønlandske regler om kollektiv arbejdsret.

En udenlandsk arbejdstager kan vælge at være medlem af en grønlandsk faglig organisation. Desuden kan den udenlandske arbejdstager være omfattet af en kollektiv overenskomst for udenlandske arbejdstagere indgået mellem den grønlandsk faglige organisation og projektselskabet. For en sådan overenskomst gælder ligeledes grønlandske regler om kollektiv arbejdsret, herunder regler om indgåelse af overenskomster og kollektive kampskridt til støtte derfor. Den grønlandske faglige organisation vil således kunne stille krav om indgåelse af en overenskomst med organisationen for udenlandske arbejdstagere, der er medlemmer af organisationen, og foretage kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af en sådan overenskomst. Det vil kunne ske, i det omfang der er adgang dertil efter grønlandske regler om kollektiv arbejdsret og

storskalalovens regler i § 10 om udenlandske arbejdstageres ret til at være medlem af en udenlandsk faglig organisation og omfattet af dens overenskomst med projektselskabet.

En udenlandsk arbejdstager kan vælge at være medlem af en udenlandsk faglig organisation fra arbejdstagerens hjemland. Desuden kan den udenlandske arbejdstager være omfattet af en kollektiv overenskomst for udenlandske arbejdstagere fra hjemlandet indgået mellem den udenlandske faglige organisation og projektselskabet. For en sådan overenskomst gælder ligeledes grønlandske regler om kollektiv arbejdsret, herunder regler om indgåelse af overenskomster og kollektive kampskridt til støtte derfor. Den udenlandske faglige organisation vil således kunne stille krav om indgåelse af en overenskomst med organisationen for udenlandske arbejdstagere, der er medlemmer af organisationen. Endvidere vil den udenlandske organisation kunne foretage kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af en sådan overenskomst. Det vil kunne ske, i det omfang der er adgang dertil efter grønlandske regler om kollektiv arbejdsret og storskalalovens regler i § 10 om udenlandske arbejdstageres ret til at være medlem af en udenlandsk faglig organisation og omfattet af dens overenskomst med projektselskabet.

2. spørgsmål:

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:

Ja. De udenlandske arbejdstagere kan frit melde sig ind i grønlandske fagforeninger. Jeg henviser i øvrigt til besvarelse af spørgsmål 2.

3. spørgsmål:

Er ministeren enig i, at Danmark er ansvarlig for, at relevante ILO-konventioner, der sikrer fagforeningernes frie forhandlings- og konfliktret, og som Danmark har ratificeret, bliver overholdt inden for hele rigsfællesskabets område?

Svar:

Der foregår undersøgelser og drøftelser af, om en række ILO-konventioner finder anvendelse i Grønland. Undersøgelserne og drøftelserne forgår mellem regeringen, Grønlands Landsstyre (Naalakkersuisut) og ILO-sekretariatet. Undersøgelserne og drøftelserne er ikke afsluttede. Der foreligger således ikke nogen fælles konklusion med hensyn til, om en række ILO-konventioner finder anvendelse i Grønland.

ILO-konventioner, der ikke finder anvendelse i Grønland, medfører ikke forpligtelser for Kongeriget Danmark i Grønland og skal dermed ikke efterleves i Grønland.