



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 18. marts 2013 stillet følgende spørgsmål nr. 253 (BEU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Claus Hjort Frederiksen (V).

12. april 2013

Sagsnr. 2013 - 2968

Spørgsmål nr. 253:

” Med hensyn til strejkeretten ifølge den grønlandske storskalalov lægger ministeren tilsyneladende vægt på oplysninger, som er fremkommet efter det grønlandske lovforslag er vedtaget og vel at mærke oplysninger, der fremlægges i det danske Folketing. Hvis man lægger den danske fortolkningsteori til grund, så søger man det, der kaldes "lovgivers vilje", når man finder fortolkningsbidrag i forarbejderne, lovbemærkninger, forudgående betænkning/udvalgsarbejde, høringsnotat, debatten i folketingssalen, spørgsmål og betænkning i udvalget. Kan ministeren oplyse, hvoraf den adgang til konflikt fremgår, som ministeren oplyste på samrådet om den grønlandske storskalalov den 12. marts 2013 er indeholdt i den storskalaloven og derfor skal lægges til grund af domstolene, hvis den ikke fremgår af Landstingets behandling og dermed forarbejderne til den grønlandske storskalalov?”

Endeligt svar:

Som jeg også nævnte flere gange under samrådet d. 12. marts 2013, har Grønlands Selvstyre overtaget arbejdsmarkedsområdet. Det betyder, at det er Grønland selv, der har ansvaret for arbejdsmarkedsområdet. Det gælder også i forhold til den kollektive arbejdsret, herunder konflikters lovlighed.

Til brug for min besvarelse af samrådsspørgsmålene den 12. marts 2013 modtog jeg derfor et bidrag fra Grønlands Landsstyre. Dette bidrag er vedlagt. Det fremgår bl.a. af dette bidrag, at 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.

Jeg har desuden til brug for besvarelsen af spørgsmål 253 indhentet følgende svar fra Grønlands Landsstyre:

”Bestemmelsen i § 10 stk. 11 i Inatsisartutlov nr. 25 af 18. december 2012 om bygge- og anlægsarbejder ved storskalaprojekter har følgende formulering:

”I øvrigt gælder almindelig kollektiv arbejdsret i Grønland for udenlandske ansatte, udenlandske faglige organisationer og kollektive overenskomster

som nævnt i stk. 2, herunder for forhandlinger om indgåelse af sådanne kollektive overenskomster og kollektive kampskridt til støtte derfor.”

Bestemmelsen i § 10 stk. 11 blev indsat efter udvalgsbehandling af forslaget mellem 1. og 2. behandling af lovforslaget i Inatsisartut. Bestemmelsen er en præcisere regel om, at den almindelige kollektive arbejdsret i Grønland i øvrigt er gældende for udenlandske ansatte, udenlandske faglige organisationer og kollektive overenskomster.

I bemærkningen til bestemmelsen i § 10 stk. 11 fremgår blandt andet følgende:

”.....Det kan for eksempel følge af den kollektive arbejdsret, at udenlandske ansatte, der ikke eller ikke længere er omfattet af en kollektiv overenskomst, må foretage kollektive kampskridt, herunder strejke, til støtte for indgåelse af en kollektiv overenskomst. Det kan blandt andet blive relevant, hvis udenlandske ansatte er omfattet af en kollektiv overenskomst med en udenlandsk faglig organisation, når de begynder deres ansættelse i Grønland, og overenskomsten udløber før deres ansættelse i Grønland ophører. Efter den kollektive arbejdsret medfører en kollektiv overenskomst fredspligt i overenskomstperioden. Det betyder blandt andet, at der som udgangspunkt ikke må foretages kollektive kampskridt i overenskomstperioden, jf. dog omtalen af undtagelser nedenfor. Parternes eventuelle konflikter vedrørende overenskomsten og dens opfyldelse og efterlevelse skal i stedet afgøres af de almindelige organer for konfliktløsning, for eksempel ved aftalt voldgift. Nogle undtagelser til fredspligten følger dog af almindelige grundsætninger og principper om kollektive overenskomster og konflikter på arbejdsmarkedet og i nogle tilfælde også af selve overenskomsten. De ansatte kan for eksempel have ret til arbejdsnedlæggelse i særlige tilfælde, blandt andet ved arbejdsgiverens betalingsstandsning og når hensyn til liv, velfærd eller ære giver tvungende grunde til at standse arbejdet. I praksis kan det for eksempel være tilfældet, hvis arbejdsforholdene medfører konkret, væsentlig og umiddelbar fare for de ansattes liv eller alvorlige personskader.

Baggrunden for indsættelsen af reglen i stk. 11 er Erhvervsudvalgets bemærkninger og forslag vedrørende indsættelsen af en lignende præcisering i forslaget § 10.”

Det fremgår således af lovens ordlyd, forarbejderne, lovbemærkningerne, det forudgående betænkning/udvalgsarbejde, at adgangen til konflikt allerede følger af den i Grønland gældende almindelige kollektive arbejdsret.”

I forlængelse af valget på Grønland har jeg noteret mig, at det fremgår af det nye grønlandske landsstyes koalitionsgrundlag, at koalitionen sætter som mål at gen-

vurdere storskalaloven, herunder ”...sikre, at grønlandske faglige organisationer får forhandlingsret”.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen