

Bemærkninger til forslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

Inatsisartutlov nr. 25 af 18. december 2012 om bygge- og anlægsarbejder ved storskalaprojekter (storskalaloven) trådte i kraft den 1. januar 2013. Naalakkersuisut har endnu ikke meddelt tilladelser efter storskalaloven.

Storskalaloven har været genstand for betydelig offentlig debat. Nogle af de forhold, der særligt har været genstand for debat, er spørgsmålet om udenlandske arbejdstageres løn- og ansættelsesvilkår, kollektive overenskomster og udøvelse af arbejdsretlige rettigheder m.v.

Storskalaloven indeholder allerede regler, der beskytter udenlandske arbejdstagere, og sikrer, at kollektive overenskomster og udøvelse af arbejdsretlige rettigheder ligeledes finder anvendelse for udenlandske arbejdstagere i Grønland. Den offentlige debat og forespørgsler til Naalakkersuisut har imidlertid vist, at særligt den gældende storskalalovs § 10 har givet anledning til drøftelser.

Med dette forslag ønsker Naalakkersuisut derfor at præcisere, hvordan arbejdsretlige regler finder anvendelse for udenlandske arbejdstagere i Grønland, og fastsætte yderligere bestemmelser om arbejdsretlige reglers anvendelse i forbindelse med storskalaprojekter. Det er hensigten, at vedtagelsen af dette forslag skal skabe større klarhed om disse forhold, og at forslaget dermed vil lette arbejdet med og anvendelsen af reglerne for offentlige myndigheder, projektselskaber, arbejdstagerorganisationer og arbejdsgiverorganisationer.

2. Hovedpunkter i forslaget

Dette forslag har blandt andet til formål at præcisere, hvordan løn- og ansættelsesvilkår for udenlandske arbejdstagere fastlægges ved storskalaprojekter, og hvordan kollektive overenskomster og arbejdsretlige regler finder anvendelse i forhold til udenlandske arbejdstagere ved storskalaprojekter i Grønland.

2.1. Foreningsfrihed og fagforeningsfrihed

Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (Menneskerettighedskonventionen) er sat i kraft i Grønland ved anordning nr. 814 af 18. september 2001.

Menneskerettighedskonventionens artikel 11 om forsamlingsfrihed og foreningsfrihed, herunder fagforeningsfrihed, har følgende ordlyd:

”Forsamlings- og foreningsfrihed

Artikel 11

Stk. 1. Enhver har ret til frit at deltage i fredelige forsamlinger og til foreningsfrihed, herunder ret til at oprette og slutte sig til fagforeninger for at beskytte sine interesser.

Stk. 2. Der må ikke gøres andre indskrænkninger i udøvelsen af disse rettigheder end sådanne, som er foreskrevet ved lov og er nødvendige i et demokratisk samfund af hensyn til den nationale sikkerhed eller den offentlige tryghed, for at forebygge uro eller forbrydelse, for at beskytte sundheden eller sædeligheden eller for at beskytte andres rettigheder og friheder. Denne artikel skal ikke forhindre, at der pålægges medlemmer af de væbnede styrker, politiet eller statsadministrationen lovlige begrænsninger i udøvelsen af disse rettigheder.”

Menneskerettighedskonventionens artikel 14 om forbud mod diskrimination har følgende ordlyd:

”Forbud mod diskriminering

Artikel 14

Nydelsen af de i denne konvention anerkendte rettigheder og friheder skal sikres uden forskel på grund af køn, race, farve, sprog, religion, politisk eller anden overbevisning, national eller social oprindelse, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel eller ethvert andet forhold.”

Efter artikel 11, stk. 1, har enhver således ret til frit at deltage i fredelige forsamlinger og til foreningsfrihed, herunder ret til at oprette og slutte sig til fagforeninger (arbejdstagerorganisationer) for at beskytte sine interesser (positiv foreningsfrihed). Efter artikel 11, stk. 2, må der ikke gøres andre indskrænkninger i udøvelsen af disse rettigheder end sådanne, som er foreskrevet ved lov og er nødvendige i et demokratisk samfund af hensyn til den nationale sikkerhed eller den offentlige tryghed, for at forebygge uro eller forbrydelse, for at beskytte sundheden eller sædeligheden eller for at beskytte andres rettigheder og friheder.

Efter artikel 14 skal menneskerettighedskonventionens rettigheder sikres uden uretmæssig forskelsbehandling (diskrimination). Artikel 14 indeholder således et forbud mod forskelsbehandling med hensyn til de rettigheder, der følger af konventionens andre regler, herunder et forbud mod forskelsbehandling med hensyn til foreningsfrihed og fagforeningsfrihed - og udøvelsen af disse friheder - efter artikel 11.

Det er således i strid med fagforeningsfriheden efter artikel 11, stk. 1, i sammenhæng med artikel 14, hvis en bestemt arbejdstagerorganisation gives en lovbestemt eneret (et lovbestemt monopol) til at forhandle og indgå aftaler om udenlandske arbejdstageres løn- og ansættelsesvilkår på storskalaområdet.

Ifølge retspraksis fra menneskerettighedsdomstolen er det endvidere i strid med en arbejdstageres frihed til ikke at være medlem af og til ikke at blive repræsenteret af en fagforening (arbejdstagerorganisation) efter artikel 11, stk. 1, (negativ foreningsfrihed), hvis udenlandske arbejdstagere ikke selv må forhandle og aftale deres løn- og ansættelsesvilkår. Som følge af retspraksis fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol er der i Danmark gennemført en særlig foreningsfrihedslov (lovbekendtgørelse nr. 424 af 8. maj 2006 om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet (foreningsfrihedsloven)), der medfører, at en arbejdsgiver ikke kan afskedige eller nægte at ansætte en arbejdstager på grund af, at arbejdstageren ikke er organiseret.

Det præciseres derfor i forslaget § 10 b, stk. 1, at en udenlandsk arbejdstager kan være medlem af en grønlandsk arbejdstagerorganisation, en udenlandsk arbejdstagerorganisation eller vælge ikke at være medlem af nogen arbejdstagerorganisation.

Det følger af fagforeningsfriheden, at en arbejdstager frit kan organisere sig i en arbejdstagerorganisation (fagforening), hvis arbejdstageren måtte ønske dette. En arbejdstagerorganisation har en ret til at opstille mål for medlemmernes interesser og varetage disse interesser. En arbejdstagerorganisation har blandt andet ret til at forhandle og indgå aftaler på vegne af organisationens medlemmer. En arbejdstagerorganisation har også ret til at foretage kollektive kampskridt (udøvelse af konfliktret) til varetagelse og sikring af medlemmernes rettigheder og interesser i overensstemmelse med de begrænsninger, der blandt andet følger af andre arbejdstagerorganisationers tilsvarende rettigheder og arbejdstageres positive og negative foreningsfrihed. Det reguleres blandt andet af almindelig kollektiv arbejdsret i Grønland.

Det præciseres derfor i forslaget § 10 b, stk. 2-3 og 6-7, at hvis en udenlandsk arbejdstager er medlem af en arbejdstagerorganisation, har organisationen forhandlingsretten for den udenlandske arbejdstager, herunder ret til at forhandle og indgå en kollektiv overenskomst og andre aftaler om løn- og ansættelsesvilkår for den udenlandske arbejdstager, i overensstemmelse med almindelig kollektiv arbejdsret i Grønland.

Det præciseres endvidere i forslagets § 10 b, stk. 2-3 og 6-7, at arbejdstagerorganisationen har konfliktret for den udenlandske arbejdstager, herunder ret til at foretage kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af en kollektiv overenskomst for den udenlandske arbejdstager, i overensstemmelse med almindelig kollektiv arbejdsret i Grønland.

En arbejdstagerorganisation kan således vurdere og afgøre, om det er hensigtsmæssigt at benytte kollektive kampskridt i en konkret situation.

Det præciseres samtidig i forslagets § 10 b, stk. 4, at en grønlandsk arbejdstagerorganisation kan foretage kollektive kampskridt over for en grønlandsk eller udenlandsk arbejdsgiver til støtte for indgåelse af en kollektiv overenskomst for udenlandske arbejdstagere, der er medlem af en anden grønlandsk eller udenlandsk arbejdstagerorganisation eller ikke er medlem af nogen arbejdstagerorganisation, i det omfang en adgang dertil følger af almindelig kollektiv arbejdsret i Grønland.

En grønlandsk arbejdstagerorganisation kan dog alene foretage kollektive kampskridt over for en arbejdsgiver, hvis organisationen forinden over for arbejdsgiveren har dokumenteret, at lønnen efter den ønskede kollektive overenskomst ikke svarer til lønnen efter en overenskomst, der gælder for hele Grønland og er indgået mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Grønland inden for det arbejdsfaglige område, som den ønskede kollektive overenskomst skal omfatte. Lønnen skal fremgå klart af overenskomsten. Dette fremgår af forslagets § 10 b, stk. 5.

Arbejdstagerorganisationens benyttelse af kollektive kampskridt skal endvidere være i overensstemmelse med Grønlands internationale forpligtelser, herunder menneskerettighedskonventionen og ILO-konventioner.

2.2 Minimumskrav til løn- og ansættelsesvilkår for udenlandske arbejdstagere i Grønland

Vedtagelsen af forslaget præciserer blandt andet, at løn- og ansættelsesvilkårene for udenlandske arbejdstagere i Grønland skal overholde en række minimumskrav.

Det fremgår af forslagets § 10 c, stk. 1, at en udenlandsk arbejdstager har krav på en grundløn pr. time, der minimum svarer til den grundløn med tillæg af akkordafsvinstillæg pr. time, der er fastsat i kollektive overenskomster mellem de mest repræsentative grønlandske arbejdsmarkedsparter. Minimumslønnen består således af grundlønnen som i den gældende lov med tillæg af akkordafsvinstillæg, som pt. udgør 7 kr. i timen. Denne ændring indebærer isoleret set, at den minimumstimeløn, der kan betales arbejdstagerne beskæftiget under projekter omfattet af storskalaloven er 7 kr. højere end den gældende lov.

Bestemmelsen tilgodeser således hensynet til at forhindre social dumping ved at sikre, at en udenlandsk arbejdstager i Grønland som minimum har krav på en løn svarende til det, en grønlandsk arbejdsgiver er forpligtet til at betale en grønlandsk arbejdstager.

I forhold til den gældende lov udgår bestemmelsen om, at arbejdsgiverene ved opgørelsen af løn må indregne værdi af kost og logi, beklædningsudgifter, frirejser og forsikring, i det omfang den samlede værdi heraf ikke overstiger et af Naalakkersuisut nærmere fastsat beløb. Det blev skønnet i bemærkningerne til den gældende lov, at et rimeligt skøn for disse udgifter var på 1.050 kr. pr. uge, og at der var tale om en 60 timers arbejdsuge svarende til at der måtte fratrækkes 17,50 kr. pr. time. Denne bestemmelse udgår hvilket betyder, at der ikke kan indregnes værdi af kost og logi, beklædningsudgifter, frirejser og forsikring på dette niveau i opgørelsen af arbejdstagerens løn.

En udenlandsk arbejdstager kan dog altid forhandle sig til en højere løn, hvis det er muligt. Det er præciseret i forslaget, at en udenlandsk arbejdstager kan vælge at være medlem af en grønlandsk eller en udenlandsk arbejdstagerorganisation og lade arbejdstagerorganisationen forhandle med projektselskabet for sig, jf. forslagets § 10 b, stk. 1-3 og 6-7. En udenlandsk arbejdstager kan dog også vælge ikke at være medlem af en arbejdstagerorganisation og selv forhandle med projektselskabet.

I § 10 d opstilles en række bestemmelser vedrørende optjening af ferie. Bestemmelserne er indsat for at forbedre arbejdstagerens ansættelsesforhold.

2.3 Løsning af tvister m.v.

Forslaget indeholder endvidere en ny bestemmelse, der sikrer, at eventuelle uoverensstemmelser om arbejdsforhold afgøres i Grønland efter grønlandsk ret.

Forslagets § 10 h, stk. 1, fastslår således, at tvister om forholdene nævnt i forslagets §§ 10-10 g, herunder om løn- og ansættelsesvilkår, ansættelsesaftaler, faglige organisationer, kollektive overenskomster, kollektive kampskridt og ferie, afgøres af Retten i Grønland som 1. instans.

Forslagets § 10 h, stk. 2, fastslår endvidere, at enhver tvist som nævnt i stk. 1 afgøres efter de for Grønland gældende grønlandske og danske regler og tilladelsesvilkår, herunder denne inatsisartutlov og en tilladelse meddelt efter denne inatsisartutlov, og i øvrigt efter indgåede og anvendelige aftaler og kollektive overenskomster, medmindre andet følger af Grønlands internationale forpligtelser.

Forslaget indeholder desuden regler om en udenlandsk arbejdstagers ret til ferie og om søtransport af gods til, fra og i Grønland.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov	
<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	<p>§ 1</p> <p>I inatsisartutlov nr. 25 af 18. december 2012 om bygge- og anlægsarbejder ved storskala-projekter foretages følgende ændringer:</p>
<p><i>Kollektive overenskomster og mindsteløn for udenlandsk arbejdskraft m.v.</i></p>	<p>1. Overskriften til § 10 affattes således:</p> <p><i>”Udenlandske arbejdstageres løn- og ansættelsesvilkår, mindsteløn og kollektive overenskomster m.v.”</i></p>
<p>§ 10. Projektselskabet skal sørge for, at udenlandske ansatte, der anvendes ved udførelse af storskala-projektets aktiviteter omfattet af en tilladelse efter denne inatsisartutlov, har løn- og ansættelsesvilkår og arbejdsforhold, som er acceptable og objektivt og sagligt begrundede. Projektselskabet skal endvidere være ansvarlig for at sikre dette ved indhentning af tilbud på anlægsarbejder og tildeling af ordrer om anlægsarbejder.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Udenlandske ansatte, der anvendes ved udførelse af storskala-projektets aktiviteter omfattet af en tilladelse efter denne inatsisartutlov, kan være omfattet af kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår og arbejdsforhold indgået med udenlandske faglige organisationer.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Kollektive overenskomster som nævnt i stk. 2 skal udtrykkeligt angive, at de kun gælder for udenlandske ansatte, der an-</p>	<p>2. § 10 affattes således:</p> <p>”§ 10. Ved en udenlandsk arbejdstager forstås i §§ 10 a-10 h enhver arbejdstager, der opfylder de følgende krav:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Arbejdstageren udfører sædvanligvis sit arbejde uden for Grønland, 2) arbejdstageren udfører i en bestemt periode arbejde i Grønland til brug for udførelse af storskala-projektets aktiviteter omfattet af en tilladelse efter denne inatsisartutlov og 3) arbejdstageren udfører arbejdet nævnt i nr. 2 i henhold til en aftale derom med projektselskabet, projektselskabets aftalepart eller projektselskabets aftaleparts aftalepart med videre. <p><i>Stk. 2.</i> Ved projektselskabets aftalepart forstås i stk. 1, nr. 3, og § 10 a projektselskabets entreprenør, leverandør eller tjenesteyder.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Ved projektselskabets aftaleparts afta-</p>

vendes ved udførelse af storskalaprojektets aktiviteter omfattet af en tilladelse efter denne inatsisartutlov.

Stk. 4. Kollektive overenskomster som nævnt i stk. 2, som er indgået af en udenlandsk faglig organisation, omfatter ansatte, der er medlemmer af den pågældende faglige organisation, og andre ansatte, der er statsborgere i det land, hvor den faglige organisation er hjemmehørende.

Stk. 5. Kollektive overenskomster som nævnt i stk. 2 kan for samme faglige område indgås med flere udenlandske organisationer, herunder med flere organisationer fra samme land. Er kollektive overenskomster for samme faglige område indgået med flere udenlandske faglige organisationer fra samme land, kan ansatte, der er statsborgere i landet og ikke er medlem af nogen af organisationerne, aftale med projektselskabet, hvilken overenskomst de skal være omfattet af.

Stk. 6. Løn- og ansættelsesvilkår og arbejdsforhold for udenlandske ansatte, der anvendes ved udførelse af storskalaprojektets aktiviteter omfattet af en tilladelse efter denne inatsisartutlov, må ikke være i strid med de for Grønland gældende retsregler eller Grønlands internationale forpligtelser.

Stk. 7. Løn- og ansættelsesvilkår og arbejdsforhold fastsat ved en kollektiv overenskomst som nævnt i stk. 2 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.

Stk. 8. I en kollektiv overenskomst som nævnt i stk. 2 eller en ansættelsesaftale for en udenlandsk ansat kan der ikke fastsættes en lavere løn pr. time end den grundløn pr. time, der er fastsat i kollektive overenskomster

lepart forstås i stk. 1, nr. 3, og § 10 a projektselskabets aftaleparts entreprenør, leverandør eller tjenesteyder.

Stk. 4. Naalakkersuisut kan fastsætte nærmere bestemmelser om afgrænsningen af udenlandske arbejdstagere, jf. stk. 1, og aftaleparter, jf. stk. 1-3.”

<p>indgået mellem grønlandske faglige organisationer. Ved opgørelse af en løn fastsat i en kollektiv overenskomst som nævnt i stk. 2 eller en ansættelsesaftale for en udenlandsk ansat kan indregnes værdi af kost og logi, beklædningsudgifter, frirejser og forsikring, i det omfang den samlede værdi deraf ikke er større end et bestemt beløb om ugen, jf. stk. 9.</p> <p><i>Stk. 9.</i> Beløbet nævnt i stk. 8 fastsættes af Naalakkersuisut ved udstedelse af en bekendtgørelse derom og på grundlag af Naalakkersuisuts skønsmæssige vurdering af den samlede værdi af kost og logi, beklædningsudgifter, frirejser og forsikring. Med virkning fra 1. januar året efter Naalakkersuisuts udstedelse af bekendtgørelsen reguleres beløbet fastsat i bekendtgørelsen årligt i overensstemmelse med ændringen i det grønlandske forbrugerprisindeks.</p> <p><i>Stk. 10.</i> I en aftale mellem en udenlandsk ansat og en udenlandsk arbejdsgiver kan der ikke ske fravigelse til ugunst for den ansatte af løn- og ansættelsesvilkår fastsat ved en kollektiv overenskomst som nævnt i stk. 2.</p> <p><i>Stk. 11.</i> 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.</p>	
	<p>3. Efter § 10 indsættes:</p> <p>”§ 10 a. Projektselskabet skal sørge for, at en udenlandsk arbejdstager har løn- og ansættelsesvilkår og arbejdsforhold, som er acceptable, objektivt og sagligt begrundede og i overensstemmelse med denne inatsisartutlov.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Projektselskabet skal også sikre løn-</p>

	<p>og ansættelsesvilkår og arbejdsforhold som nævnt i stk. 1 ved indhentning af tilbud på anlægsarbejder, tildeling af ordrer om anlægsarbejder, indgåelse af anlægsaftaler og krav om projektselskabets aftaleparters opfyldelse af anlægsaftaler.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Projektselskabet skal endvidere sikre, at projektselskabets aftaleparter, jf. § 10, stk. 2, og projektselskabets aftaleparters aftaleparter, jf. § 10, stk. 3, på samme måde sikrer løn- og ansættelsesvilkår og arbejdsforhold som nævnt i stk. 1 ved deres indhentning af tilbud på anlægsarbejder, tildeling af ordrer om anlægsarbejder, indgåelse af anlægsaftaler og krav om deres aftaleparters opfyldelse af anlægsaftaler.</p> <p>§ 10 b. En udenlandsk arbejdstager kan være medlem af en grønlandsk arbejdstagerorganisation eller en udenlandsk arbejdstagerorganisation eller ikke være medlem af nogen arbejdstagerorganisation.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Hvis en udenlandsk arbejdstager er medlem af en grønlandsk arbejdstagerorganisation, har organisationen forhandlingsretten for den udenlandske arbejdstager, herunder ret til at forhandle og indgå en kollektiv overenskomst og andre aftaler om løn- og ansættelsesvilkår for den udenlandske arbejdstager, i overensstemmelse med almindelig kollektiv arbejdsret i Grønland. Organisationen har endvidere konfliktret for den udenlandske arbejdstager, herunder ret til at foretage kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af en kollektiv overenskomst for den udenlandske arbejdstager, i overensstemmelse med almindelig kollektiv arbejdsret i Grønland.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Hvis en udenlandsk arbejdstager er medlem af en udenlandsk arbejdstagerorganisation, har organisationen forhandlingsret-</p>
--	--

	<p>ten for den udenlandske arbejdstager, herunder ret til at forhandle og indgå en kollektiv overenskomst og andre aftaler om løn- og ansættelsesvilkår for den udenlandske arbejdstager, i overensstemmelse med almindelig kollektiv arbejdsret i Grønland. Organisationen har endvidere konfliktret for den udenlandske arbejdstager, herunder ret til at foretage kollektive kampskridt til støtte for indgåelse af en kollektiv overenskomst for den udenlandske arbejdstager, i overensstemmelse med almindelig kollektiv arbejdsret i Grønland.</p> <p><i>Stk. 4.</i> En grønlandsk arbejdstagerorganisation kan foretage kollektive kampskridt over for en grønlandsk eller udenlandsk arbejdsgiver til støtte for indgåelse af en kollektiv overenskomst for udenlandske arbejdstagere, der er medlem af en anden grønlandsk eller udenlandsk arbejdstagerorganisation eller ikke er medlem af nogen arbejdstagerorganisation, i det omfang en adgang dertil følger af almindelig kollektiv arbejdsret i Grønland, jf. dog stk. 5.</p> <p><i>Stk. 5.</i> En grønlandsk arbejdstagerorganisation kan alene foretage kollektive kampskridt som nævnt i stk. 4, hvis organisationen forinden over for arbejdsgiveren har dokumenteret, at lønnen efter den ønskede kollektive overenskomst svarer til lønnen efter en overenskomst, der gælder for hele Grønland og er indgået mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Grønland inden for det arbejdsfaglige område, som den ønskede kollektive overenskomst skal omfatte. Lønnen skal fremgå klart af overenskomsten.</p> <p><i>Stk. 6.</i> Kollektive overenskomster som nævnt i stk. 2 og 3 kan for samme faglige område indgås med flere arbejdstagerorganisationer, herunder med flere organisationer fra samme land.</p>
--	--

	<p><i>Stk. 7.</i> Hvis flere udenlandske arbejdstagere kollektivt udmelder sig af en arbejdstagerorganisation, er arbejdstagerne fortsat forpligtet efter organisationens overenskomster, der er gældende ved udmeldelsen, så længe overenskomsterne fortsat er gældende.</p> <p>§ 10 c. I en kollektiv overenskomst eller en ansættelsesaftale for en udenlandsk arbejdstager kan der ikke fastsættes en lavere løn pr. time end den grundløn tillagt akkordafsnævntillæg pr. time, der er fastsat i kollektive overenskomster mellem de mest repræsentative grønlandske arbejdsmarkedsparter.</p> <p>§ 10 d. En udenlandsk arbejdstager optjener ferie fra arbejdstageren begynder at udføre arbejde i Grønland. Et optjeningsår er et kalenderår. Hvis den udenlandske arbejdstager udfører arbejde i Grønland i en kortere periode end 12 måneder i et kalenderår, omfatter optjeningsåret alene den kortere periode.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Ferie optjenes med 0,096 time for hver times normalbeskæftigelse i optjeningsåret. Ved normalbeskæftigelse i 40 timer om ugen i optjeningsåret optjenes ret til 200 ferietimer. Ved beskæftigelse på lavere timetal optjenes ferietimer forholdsmæssigt. I et optjeningsår kan den udenlandske arbejdstager højst optjene 200 ferietimer, svarende til 5 arbejdsuger eller 25 arbejdsdage i en 5 dages arbejdsuge. En udenlandsk arbejdstager optjener ret til ferie i den tid, hvor den udenlandske arbejdstager er beskæftiget, holder ferie eller er fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Optjent ferie skal holdes i et ferieår, der omfatter en periode på 12 måneder efter optjeningsåret, jf. stk. 1. Hvis arbejdstageren kun er ansat af arbejdsgiveren i en kortere periode end 12 måneder efter optjeningsåret,</p>
--	---

	<p>jf. stk. 1, omfatter ferieåret alene den kortere periode. Arbejdsgiveren bestemmer efter forhandling med arbejdstageren, hvornår ferien skal holdes i ferieåret. Arbejdstageren har dog ret til at holde hele den optjente ferie som en sammenhængende ferie i ferieåret.</p> <p><i>Stk. 4.</i> Ved arbejdstagerens afholdelse af ferie skal arbejdsgiveren betale arbejdstageren en feriegodtgørelse for hver holdt ferietime. Feriegodtgørelsen skal være et beløb, der svarer til arbejdstagerens gennemsnitlige løn for hver arbejdstime i optjeningsåret.</p> <p><i>Stk. 5.</i> Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdstageren afholder sin ferie i hjemlandet i forbindelse med til- og fratrædelsesrejser.</p> <p><i>Stk. 6.</i> Reglerne i stk. 1-5 begrænser ikke arbejdstagerens videregående rettigheder efter en kollektiv overenskomst eller en ansættelsesaftale.</p> <p>§ 10 e. Naalakkersuisut kan fastsætte nærmere bestemmelser om forholdene nævnt i §§ 10 a-10 d, herunder om afgrænsningen af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter og deres relevante overenskomster, om arbejdstagerorganisationers forhandlingsret og konfliktret, om opgørelse af løn og grundløn pr. time efter kollektive overenskomster og om ferie.</p> <p>§ 10 f. I en aftale mellem en udenlandsk arbejdstager og dennes arbejdsgiver kan der ikke ske fravigelse til ugunst for arbejdstageren af løn- og ansættelsesvilkår fastsat ved en kollektiv overenskomst, der er indgået af arbejdstagerens arbejdstagerorganisation, jf. § 10 b, stk. 2 eller 3, og omfatter arbejdstageren, eller hvis vilkår gælder for arbejdstageren efter en aftale derom mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren, jf. § 10 b, stk. 7.</p>
--	--

	<p>§ 10 g. Løn- og ansættelsesvilkår og arbejdsforhold for udenlandske arbejdstagere må ikke være i strid med de for Grønland gældende retsregler eller Grønlands internationale forpligtelser.</p> <p><i>Stk. 2.</i> I øvrigt gælder almindelig kollektiv arbejdsret i Grønland for udenlandske arbejdstagere, grønlandske og udenlandske arbejdsgivere, grønlandske og udenlandske arbejdstagerorganisationer og kollektive overenskomster for udenlandske arbejdstagere, herunder for forhandling og indgåelse af sådanne kollektive overenskomster og kollektive kampskridt til støtte derfor.</p> <p>§ 10 h. Enhver tvist vedrørende forholdene nævnt i §§ 10-10 g, herunder om udenlandske arbejdstageres løn- og ansættelsesvilkår, ansættelsesaftaler, faglige organisationer, kollektive overenskomster, kollektive kampskridt og ferie, afgøres af Retten i Grønland som 1. instans.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Enhver tvist som nævnt i stk. 1 afgøres efter de for Grønland gældende grønlandske og danske regler og tilladelsesvilkår, herunder denne inatsisartutlov og en tilladelse meddelt efter denne inatsisartutlov, og i øvrigt efter indgåede og anvendelige aftaler og kollektive overenskomster, medmindre andet følger af Grønlands internationale forpligtelser.”</p>
<p>§ 11. Projektselskabet skal ved indhentning af tilbud på anlægsarbejder og tildeling af ordrer om anlægsarbejder stille krav om, at en tilbudsgiver og en aftalepart er kontraktligt forpligtet til følgende:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Tegne erhvervs- eller produktansvarsforsikring. 2) Tegne lovpligtig arbejdsskadeforsikring 	<p>4. I § 11, nr. 3 ændres ”sygehusbehandling” til ”behandling”.</p> <p>5. I § 11, nr. 4 ændres ”udenlandske arbejdere” til ”udenlandske arbejdstagere”.</p>

<p>og erhvervssygdomssikring. Tilbudsgiverens og aftalepartens pligt til at afholde udgiften til forsikringsdækning skal fremgå af ansættelsesvilkårene.</p> <p>3) Tegne forsikring til sikkerhed for betaling af udgifter til evakuering, transport og sygehusbehandling af syge og tilskadekomne arbejdstagere. Tilbudsgiverens og aftalepartens pligt til at afholde udgiften til forsikringsdækning skal fremgå af ansættelsesvilkårene.</p> <p>4) Sikre, at de udenlandske arbejdere forlader Grønland, når de ikke længere er beskæftigede på storskalaprojektet. Tilbudsgiveren og aftaleparten skal om nødvendigt bære udgifterne til hjemrejse.</p> <p>5) Sikre, at sundhedsuddannede personer er til stede på eller nær ved arbejdsstedet</p>	
<p>§ 13. Lovgivningen om søtransport af gods til, fra og i Grønland finder ikke anvendelse på søtransport i tilknytning til aktiviteter omfattet af en tilladelse meddelt efter denne inatsisartutlov.</p>	<p>6. § 13 affattes således:</p> <p>”§ 13. Lovgivningen om søtransport af gods til, fra og i Grønland finder ikke anvendelse på søtransport i tilknytning til aktiviteter omfattet af en tilladelse meddelt efter denne inatsisartutlov, i det omfang en transportkunde kan godtgøre et af de følgende forhold med hensyn til søtransporten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Det vil medføre væsentlig meromkostning eller væsentlig forsinkelse, hvis transporten udføres af den transportør, der har eneret til at udføre transporten efter en tilladelse med eneret til udførelse af søtransport meddelt efter § 4, stk. 2, i landstingsforordning om søtransport af gods til, fra og i Grønland. 2) Transportøren nævnt i nr. 2 er ikke konkurrencedygtig i teknisk eller kommerciel henseende med hensyn til udførelse af transporten.”

<p>§ 14. Lovgivningen om ferie finder ikke anvendelse på udenlandske medarbejdere ansat på løn- og ansættelsesvilkår fastsat efter § 10.</p>	<p>7. § 14 ændres ”udenlandske medarbejdere” til: ”udenlandske arbejdstagere”.</p>
<p>§ 14. Lovgivningen om ferie finder ikke anvendelse på udenlandske medarbejdere ansat på løn- og ansættelsesvilkår fastsat efter § 10.</p>	<p>8. I § 14 ændres ”§ 10” til: ”§§ 10-10 h”.</p>
<p>§ 18. Projektselskabet skal regelmæssigt fremsende rapportering om anlægsaktiviteterne, herunder blandt andet rapportering om økonomiske forhold, beskæftigede, sikkerhedsforhold og sundhedsforhold.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Vilkår om rapportering samt om fortrolighed i forbindelse dermed fastsættes i tilladelsen.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Naalakkersuisut sender en sammenfatning eller et uddrag af projektselskabets rapportering til et relevant udvalg under Inatsisartut til udvalgets orientering og offentliggør de dele af rapporteringen, som ikke er fortrolige.</p> <p><i>Stk. 4.</i> I tilladelsen fastsættes vilkår om, at projektselskabet skal offentliggøre kollektive overenskomster som nævnt i § 10, stk. 2, og oplysninger om generelle løn- og ansættelsesvilkår for udenlandske ansatte, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.</p>	<p>9. I § 18, stk. 4, ændres ”§ 10, stk. 2” til: ”§ 10 b, stk. 2 og 3”.</p>
<p>§ 18. Projektselskabet skal regelmæssigt fremsende rapportering om anlægsaktiviteterne, herunder blandt andet rapportering om økonomiske forhold, beskæftigede, sikkerhedsforhold og sundhedsforhold.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Vilkår om rapportering samt om fortrolighed i forbindelse dermed fastsættes i tilladelsen.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Naalakkersuisut sender en sammen-</p>	<p>10. I § 18, stk. 4, ændres ”udenlandske ansatte” til: ”udenlandske arbejdstagere”.</p>

<p>fatning eller et uddrag af projektselskabets rapportering til et relevant udvalg under Inatsisartut til udvalgets orientering og offentliggør de dele af rapporteringen, som ikke er fortrolige.</p> <p><i>Stk. 4.</i> I tilladelsen fastsættes vilkår om, at projektselskabet skal offentliggøre kollektive overenskomster som nævnt i § 10, stk. 2, og oplysninger om generelle løn- og ansættelsesvilkår for udenlandske ansatte, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.</p>	
	<p style="text-align: center;">§ 2</p> <p>Inatsisartutloven træder i kraft den 1. januar 2014.</p>

3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Forslaget forventes som udgangspunkt ikke at have økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

I det omfang overenskomster mellem udenlandske arbejdsgivere og arbejdstagere ikke allerede indeholder bestemmelser om ret til optjening af ferie eller bestemmelser som er mindre gunstige for den ansatte vil indførelsen af kravene til ferie påføre arbejdsgiverne yderligere omkostninger. Da rekrutteringen potentielt kan ske fra forskellige lande og forskellige fagkategorier med forskellig overenskomster kan merudgiften ikke opgøres.

Minimumslønnen består af grundlønnen som i den gældende lov med tillæg af akkordafsavns-tillæg, som pt. udgør 7 kr. i timen. Denne ændring indebærer isoleret set, at den minimumstimeløn, der kan betales arbejdstagerne beskæftiget under projekter omfattet af storskalaloven er 7 kr. højere end den gældende lov. Ændringen vil alt andet lige øge anlægsomkostningerne i forbindelse med storskalaprojekterne. Det er ikke muligt på nuværende tidspunkt at skønne denne merudgift, da den til dels er projektafhængig og dels afhænger af hvor mange uden-

landske arbejdstagere, der ansættes på det enkelte projekt samt fordelingen af disse på forskellige stillingskategorier.

I forhold til den gældende lov udgår bestemmelsen om, at arbejdsgiverene ved opgørelsen af løn må indregne værdi af kost og logi, beklædningsudgifter, frirejser og forsikring, i det omfang den samlede værdi heraf ikke overstiger et af Naalakkersuisut nærmere fastsat beløb. Det blev skønnet i bemærkningerne til den gældende lov, at et rimeligt skøn for disse udgifter var på 1.050 kr. pr. uge, og at der var tale om en 60 timers arbejdsuge svarende til at der måtte fratrækkes 17,50 kr. pr. time. Denne bestemmelse udgår hvilket betyder, at der ikke kan indregnes værdi af kost og logi, beklædningsudgifter, frirejser og forsikring på dette niveau i opgørelsen af arbejdstagerens løn. Det er ikke muligt at skønne de økonomiske konsekvenser af dette forslag i det det afhænger af den praksis, der er i de enkelte firmaer for hvordan ydelser af den art stilles til rådighed for medarbejderne.

5. Konsekvenser for miljø, natur og folkesundhed

Forslaget forventes ikke at have konsekvenser for miljø, natur og folkesundhed.

6. Konsekvenser for borgerne

Forslaget forventes ikke at have konsekvenser for borgerne.

7. Andre væsentlige konsekvenser

Forslaget forventes ikke at have andre væsentlige konsekvenser.

8. Høring af myndigheder og organisationer mv.

Forslaget har i perioden 16. august – 13. september 2013 ligget på Selvstyrets høringsportal.

Forslaget er endvidere blevet sendt direkte til følgende høringsparter:

Landsstyreformandens Departement, Departement for Finanser og Indenrigsanliggender, Råstofstyrelsen, Departement for Boliger, Natur og Miljø, Departementet for Sundhed og Infrastruktur, Grønlands Arbejdsgiverforening, S.I.K., NUSUKA, KANUKOKA, Nunaoil A/S, Nuna Minerals A/S, Transparency Greenland, Grønlands Advokatforening, Inuplan, Rambøll Grønland, Beskæftigelsesministeriet, Arbejdstilsynet, Justitsministeriet Udlændingelov kon-

tor, ICC Greenland, Rigsombudsmanden i Grønland, GOIA, London Mining Greenland A/S, Greenland Minerals & Energy, Grønlands Politi og Alcoa.

Der er modtaget hørings svar fra følgende:

Departementet for Boliger, Natur og Miljø, Departementet for Finanser og Indenrigsanliggender, Departementet for Sundhed og Infrastruktur, Grønlands Advokatforening, Justitsministeriet, Qeqqata Kommunia, IMAK, GA, SIK, KANUKOKA, RAL, ASG og Nunatsinni Perorsaasut Kattuffiat.

I det følgende behandles hørings svarene og de forslag til ændringer, der er indkommet under den eksterne høring. Det bemærkes, at hørings svarene, som er anført i kursiv, kun er gengivet i hovedtræk på baggrund af en foretaget væsentlighedsvurdering.

Departementet for Sundhed og Infrastruktur har foreslået en præcisering i lovens § 11, nr. 3, således at "sygehusbehandling" ændres til "behandling" I hørings svaret er det angivet, at ændringen vil bringe bestemmelsen i overensstemmelse med den terminologi som i øvrigt anvendes i sundhedsvæsnet. Begrebet behandling omfatter behandlinger, der foretages på et sygehus, men også på sundhedscentre og i ambulante regi.

Lovforslaget er blevet ændret i overensstemmelse med forslaget fra Departementet for Sundhed og Infrastruktur.

Departementet for Sundhed og Infrastruktur efterlyser en præcisering af, hvad "væsentlig meromkostning" og "væsentlig forsinkelse" i § 13 indebærer.

Det vil altid være en konkret vurdering foretaget af den relevante myndighed om der er tale om "væsentlig meromkostning" eller "væsentlig forsinkelse". Det anses ikke for formålstjenligt at præcisere, da der ikke er tale om fremmede begreber. Bemærkningerne har ikke givet anledning til ændring i lovforslaget.

Departementet for Finanser og Indenrigsanliggender ønsker udtrykket "objektivt og sagligt begrundede" i § 10 a nærmere uddybet.

Begrebet "objektivt og sagligt begrundede" blev behandlet grundigt ved behandlingen af Inatsisartutlov om bygge- og anlægsarbejde ved storskalaprojekter på efterårssamlingen i 2012. Der er derfor omfattende bemærkninger til begrebet i bemærkningerne og betænkningen til den allerede gældende lov. Da dette lovforslag ikke ændrer ved begrebet "objektivt og sagligt begrundede" findes det unødvendigt at uddybe begrebet yderligere i bemærkningerne.

Departementet for Finanser og Indenrigsanliggender bemærker, at ydelserne i § 10c, stk. 2 og 3 betragtes som personalegoder, og vil derfor som udgangspunkt anses for at være skatte-

pligtige. Departementet bemærker, at det må anses for en fordel for alle involverede parter, om værdiansættelserne af personalegoderne svarer til den skattemæssige værdiansættelse og foreslår derfor, at der i § 10c, stk. 4 henvises til de skattemæssige værdiansættelser.

På baggrund af indkomne hørings svar er § 10c, stk. 2-4 udgået.

Departementet for Finanser og Indenrigsanliggender anfører, at § 10d, stk. 5 vedrører feriefrirejser for udenlandske ansatte. Departementet henleder opmærksomheden på, at bestemmelsen i mange tilfælde vil udløse beskatning af medarbejdere, som modtager en sådan feriefrirejse, da betingelserne for skattefrihed ikke vil være opfyldt. Udenlandske ansatte må som hovedregel forventes at skulle henføres under bruttoskatteordningen, som havde til formål at forenkle beskatningen af de udenlandske ansatte. Derfor foreslår Departementet for Finanser og Indenrigsanliggender, at det genovervejes, hvorvidt spørgsmålet om feriefrirejse skal lovreguleres.

Hensigten med bestemmelsen var ikke at udenlandske arbejdstagere skulle have en feriefrirejse, men derimod, at sikre, at arbejdstageren fik mulighed for at afholde sin ferie i hjemlandet og at arbejdstagerne ikke selv skulle afholde udgifterne til hjemrejsen. Bemærkningerne fra Departementet for Finanser og Indenrigsanliggender har givet anledning til en omformulering af bestemmelsen, således at det nu fremgår, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdstageren afholder sin ferie i hjemlandet i forbindelse med til- og fratrædelsesrejser.

Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat, SIK skriver indledningsvist i deres hørings svar at forslagene til lovændringerne er et skridt i den rigtige retning. Derefter fortsætter SIK med at bemærke, at ” Grundløn er bare et af de lønelementer, som overenskomsterne regulerer. Når ovennævnte tillæg holdes udenfor, indebærer dette at udenlandske arbejdstagere vil have en betydelig lavere løn end sammenlignelige grupper på det grønlandske arbejdsmarked vil have ”

SIK har foreslået at § 10c, stk. 1, ændres til ” I en kollektiv overenskomst eller en ansættelsesaftale for en udenlandsk arbejdstager kan der ikke fastsættes en lavere løn pr. time, end den timeløn incl. De relevante tillæg i forhold til arbejdsopgaven, der er fastsat i kollektive overenskomster mellem de mest repræsentative grønlandske arbejdsmarkedsparter. ”

For at imødekomme SIKs bemærkninger bliver § 10c, stk. 1 omformuleret således, at der i stedet for grundløn kommer til at stå grundløn tillagt akkordafsnstillæg. Minimumslønnen vil omfatte grundløn og akkordafsnstillæg, da der i henhold til de kollektive overenskomster på det grønlandske arbejdsmarked ikke vil ske en lavere aflønning end dette niveau. Denne løn må derfor anses for at være acceptabel for grønlandske forhold. Det er ikke hensigten med forslaget at ændre princippet om at arbejdsmarkedsparter selv og frit forhandler overenskomster. Bestemmelsen er alene indsat for at sikre at arbejdstageren altid får en acceptabel minimumsløn. Andre tillæg er ikke medtaget, da der er tale om en arbejdsstyrke, der er udsta-

tioneret midlertidigt i landet med henblik på at arbejde i en afgrænset periode og i en afgrænset arbejdsrelation. Udformningen af diverse tillæg vil være tæt knyttet til tilrettelæggelsen af arbejdet og arbejdstiden, som ofte vil indebære en anden balance mellem arbejdstiden i udstationeringsperioder og fritid i afspadseringsperioder. Derfor bør disse forhold reguleres i overenskomsten mellem arbejdstager og arbejdsgiver.

SIK bemærker videre, at "en væsentlig svaghed i lovforslaget er også, at arbejdsgiver har adgang til at fratække udgifter til rejse, kost og logi i arbejdstagernes løn, jf. § 10c, stk. 3."

SIKs bemærkning har givet anledning til at § 10c, stk.2-4 er blevet slettet.

Grønlands Arbejdsgiverforening bemærker vedrørende § 7, stk. 5 "Hvis det skal lykkes at involvere grønlandske virksomheder og grønlandsk arbejdskraft i storskalaprojekterne, vil GA igen opfordre kraftigt til, at der indgår en klarere definition af begreberne grønlandske virksomheder og grønlandsk arbejdskraft. Ellers bliver det bl.a. i forbindelse med implementeringen Impact Benefit Agreements (IBA) alt for usikkert, hvad der afgør, om en lokal virksomhed kan byde konditionsmæssigt på kontrakter."

Den bedste garanti for involvering af lokal arbejdskraft er efter GA's opfattelse, at flest mulige grønlandske virksomheder involveres i storskalaprojekterne. Det bør derfor i lovgivningen fremgå, at den nuværende lovgivning om regulering af arbejdskraft også finder sted for de virksomheder, som byder på opgaver under storskalaloven."

Naalakkersuisut fastsætter i storskalatilladelsen nærmere bestemmelser der vil sikre anvendelsen af grønlandske virksomheder og grønlandsk arbejdskraft. En afdækning af tilgængeligheden af kvalificeret grønlandsk arbejdskraft og grønlandske virksomheders kapacitet og kompetencer vil ske igennem krav til projektselskabet om udarbejdelse af en vurdering af samfundsmæssig bæredygtighed. Der eksisterer allerede i gældende grønlandsk lovgivning afgrænsninger i forhold til grønlandske virksomheder. I forbindelse med indgåelsen af IBA aftalen i henhold til denne lov vil arbejdsmarkedsparter være involveret, og dermed også have indflydelse på hvordan grønlandske virksomheder skal afgrænses, med henblik på at opfylde kravene i IBA aftalen om anvendelsen af grønlandske virksomheder. Grønlandske arbejdstagere defineres også i IBA aftalen og vil minde om det der fremgår af lov om regulering af arbejdskraft. Hvis grønlandske virksomheder ikke kan løfte en opgave ved brug grønlandsk arbejdskraft har virksomheden mulighed for at hente arbejdskraft udefra i henhold til gældende lovgivning.

Grønlands Arbejdsgiverforening og RAL mener, at § 13 er for svag og foreslår, at RAL skal tilbydes transport på "First refusal" basis. GA er enige i, at det skal godtgøres, at RAL's tilbud skal være teknisk og økonomisk konkurrencedygtige, men mener, at det skal være Depar-

tementet for Sundhed og Infrastruktur, der skal afgøre, om der foreligger en situation, hvor transportkunden må benytte en anden transportør end RAL.

Derudover efterlyser Grønlands Arbejdsgiverforening en klarer definition på "transportkunden". Det bør præciseres, at denne bestemmelse omfatter alt transporteret gods til eller fra en mine mv. som er omfattet af storskalaloven.

Hvis man følger forslaget vil det betyde, at det vil være sværere at få rederier til at byde på transportopgaverne, og dermed vil transportomkostningerne blive forhøjet til ugunst for projektet. Derudover indebærer det også en stor risiko for alle øvrige fragtkunder, såfremt RAL indgår tabsgivende transportopgaver. Det skal i den forbindelse bemærkes at RAL er uden erfaring og kompetencer indenfor international søfart. Det skal understreges, at skabelsen af arbejdspladser og lærepladser bedst findes at skulle ske ved det nye erhvervsvirksomheder som storskalalovsprojekterne forventes at bane vejen for.

Det vil være alvorligt hvis Grønlands konkurrence evne i forhold til andre minelande skal belastes yderligere ved højere transportomkostninger end omverdenen. Der er nok mange rederier, der ikke vil bruge penge på at udarbejde tilbud på transportopgaven hvis et statsejet monopol rederi bare efterfølgende kan tage opgaven, når de kender konkurrentens pris.

Det vurderes endvidere, at forslaget vil være i strid med Grønlands internationale forpligtelser til ikke at opsætte tekniske handelshindringer.

RAL og GA foreslår videre, at Departementet for Sundhed og Infrastruktur skal vurdere om transportkunden har godtgjort, at det vil medføre væsentlige meromkostninger eller væsentlig forsinkelse, hvis transporten skal udføres af RAL eller at RAL ikke er konkurrencedygtig i teknisk eller kommerciel henseende.

For så vidt angår råstofprojekter vil en afgørelse af disse forhold være omfattet af Råstoflovens § 18, stk. 2. Det betyder, at afgørelsen skal træffes af Råstofmyndigheden.

Forslag har derfor ikke givet anledning til ændringer.

Grønlandske Advokater har bemærket, "Det foreslås at indsætte en række bestemmelser om arbejdstagerorganisationers forhandlingsret, konflikter og deres ret til at foretage kollektive kampskridt. Det findes usædvanligt at nedfælde reglerne for den kollektive arbejdsret i Grønland i en lov, og under alle omstændigheder giver der ikke arbejdstagerorganisationerne en bedre retsstilling, end hvad der gælder i henhold til den "almindelige kollektive arbejdsret i Grønland", jf. de gentagne henvisninger hertil. § 10b synes derfor i denne henseende at være overflødig."

På grund af den omfattende debat er det fundet hensigtsmæssigt at slå fast i loven, at den almindelige kollektive arbejdsret i Grønland fortsat er gældende og at arbejdstagerorganisationerne derfor har mulighed for at gøre brug af sædvanlige kampskridt.

Grønlandske Advokat fastslår at § 10d vil påføre arbejdsgiverne yderligere omkostninger. I forhold til § 10d, stk. 5 bemærker Grønlandske Advokater, at det imidlertid ikke er klart, om omkostninger til transport og forsikring i forbindelse med ferierejse, er de samme omkostninger, som er anført i § 10c, stk. 2, og om arbejdsgiveren i så fald kan indregne udgiften hertil i opgørelsen af lønnen.

På baggrund af høringssvaret fra Departement for Finanser og Indenrigsanliggender er § 10 c, stk. 2-4 taget ud af lovforslaget og § 10d, stk. 5 er omformuleret således at det nu klart fremgår, at der ikke er tale om en ferierejse, men et krav til arbejdsgiveren om, at tilrettelægge arbejdstagerens ferie således, at der er mulighed for at holde ferie i hjemlandet i forbindelse med til- og fratrædelsesrejser.

Grønlandske Advokater bemærker, at det umiddelbart forekommer meget vidtrækkende, når professor Henning Jørgensen konkluderer, at § 10a, stk. 3 indebærer et hæftelsesansvar for projektselskaberne, særligt henset til at dette ikke har nogen støtte i bemærkningerne.

Det er hensigten med § 10a, stk. 3 at præcisere kædeansvaret for projektselskabet for at sikre lovens krav til løn- og ansættelsesvilkår bliver opfyldt uanset hvem, der ansætter udenlandske arbejdstagere til brug for storskalaprojektet. På baggrund af bemærkningen fra Grønlandske Advokater er der lavet en tilføjelse i bemærkningen til § 10a, stk. 3, hvor det fremgår ”Kædeansvaret vedrører lovens krav til løn- og ansættelsesvilkår.”

Ironbark der står bag ”Citronen fjord” zinkprojektet giver i sit høringssvar udtryk for at det er af væsentlig betydning for udviklingen af minesektoren, at der er en storskalalovgivning. Derudover bemærker selskabet, at det vil være af væsentlig betydning for muligheden for at gennemføre projektet, at de også bliver omfattet af storskalalovgivningen. Projektets anlægsomkostninger forventes at blive 3,6 milliarder kroner.

Ironbark har i deres høringssvar ikke direkte forholdt sig til ændringsforslagets enkelte bestemmelser.

Justitsministeriet oplyser, at den foreslåede ny affattelse af storskalalovens § 10 ikke ændrer ved, at lovens regulering af løn- og ansættelsesvilkår afviger fra de vilkår, på hvilke der meddeles opholds- og arbejdstilladelser efter de gældende regler. Derfor er det fortsat Justitsministeriets vurdering, at det er nødvendigt at skabe en særskilt hjemmel til at anvende udenlandsk arbejdskraft til storskalaprojekter.

Da Justitsministeriet har ikke angivet hvilke ændringer af loven, der kunne tænkes for at kunne undgå, at det er nødvendigt, at skabe en særskilt hjemmel til at anvende udenlandsk arbejdskraft til storskalaprojekter.

Justitsministeriets bemærkning giver ikke anledning til ændringer.

ILINNIARTITSISUT MEEQQATATUARFIANNEERSUT KATTUFFIAT, IMAK finder det særlig bekymrende, at der er udsigt til, at faglige organisationer tusindvis af kilometer fra Grønland og uden reelt kendskab til grønlandske forhold skal stå for interessevaretagelsen af arbejdere i grønlandske storskalaprojekter.

IMAK er uforstående over for henvisningerne til "almindelig kollektiv arbejdsret", da der ikke er tale om en egentlig retlig regulering af forholdet mellem arbejdsmarkedets parter med en Arbejdsret, som det er tilfældet i Danmark.

På grund af den omfattende debat er det fundet hensigtsmæssigt at slå fast i loven, at den almindelige kollektive arbejdsret i Grønland fortsat er gældende og at arbejdstagerorganisationerne derfor har mulighed for at gøre brug af sædvanlige kampskridt. Der er ikke tale om en konkret Arbejdsret.

KANUKOKA bemærker at lovforslaget ikke indeholder forslag der direkte påvirker kommunerne økonomisk eller administrativt. Forslaget er overvejende en præcisering af, hvordan de arbejdsretlige regler og løn- og ansættelsesvilkårene finder anvendelse i forhold til udenlandske arbejdstagere i forbindelse med storskalaprojekter.

KANUKOKA finder ændringerne positive, da de indeholder præciseringer.

KANUKOKAS bemærkninger giver ikke anledning til ændringer.

Qeqqata Kommunia bemærker, at loven burde skelne mellem industriprojekter som aluminiumsprojektet, som ikke tærer på landets ressourcer, og mineprojekter som opbruger en begrænset ressource. Qeqqata Kommunia har ingen bemærkninger til det konkrete indhold af ændringsforslaget.

Qeqqata Kommunia har ikke i sit høringssvar forholdt sig til ændringsforslagets enkelte bestemmelser.

Nunatsinni Perorsaasut Kattuffiat, N.P.K skriver, at det ikke er acceptabelt, at man undervurderer de eksisterende overenskomster i Grønland og laver social dumping. N.P.K. mener, at hvis folk kommer udefra og arbejder i Grønland er det en selvfølge, at de eksisterende overenskomster bruges med respekt indenfor landets grænser.

Hensigten med storskalaloven er at sikre en ramme hvor det er muligt at realisere store projekter i Grønland til gavn for det grønlandske samfund. Loven fastsætter en minimumsløn som vil være acceptable og herefter vil det være op til parterne at forhandle en overenskomst.

Akademikernes Sammenslutning i Grønland, ASG bemærker, at det er mærkeligt, at ændringsforslaget henviser til almindelig kollektiv arbejdsret i Grønland, når det må formodes, at denne er gældende. Der er en bekymring for, at når forslaget enkelte steder henviser til den kollektive arbejdsret, men andre steder ikke henviser, vil det skabe en formodning om, at den kollektive arbejdsret kun gælder der hvor der er foretaget en henvisning.

På grund af den omfattende debat er det fundet hensigtsmæssigt at slå fast i loven, at den almindelige kollektive arbejdsret i Grønland fortsat er gældende og at arbejdstagerorganisationerne derfor har mulighed for at gøre brug af sædvanlige kampskridt.

ASG reagerer på at loven fortsat lægger stor vægt på aflønningen af medarbejderne. Loven regulerer ikke forhold som arbejdstid og overtidsbetaling, på trods af at de forhold er af stor betydning i et arbejdsforhold, og som også vil være elementer med hensyn til at fastslå hvorvidt der er tale om rimelige arbejdsvilkår.

Lovbestemmelserne er alene indsat for at sikre at arbejdstageren altid får en acceptabel minimumsløn. Andre tillæg og ansættelsesforhold er ikke medtaget, da der er tale om en arbejdsstyrke, der er udstationeret midlertidigt i landet med henblik på at arbejde i en afgrænset periode og i en afgrænset arbejdsrelation. Udformningen af diverse tillæg vil være tæt knyttet til tilrettelæggelsen af arbejdet og arbejdstiden, som ofte vil indebærer en anden balance mellem arbejdstiden i udstationeringsperioder og fritid i afspadseringsperioder. Derfor bør disse forhold reguleres i overenskomsten mellem arbejdstager og arbejdsgiver.

”ASG anser at § 10 b stk. 2 og § 10 b stk. 3 er i strid med den almindelige kollektive arbejdsret med hensyn til definitionen af, hvem der har forhandlingsretten. Forhandlingsretten tilkommer en gruppe eller en organisation og følger ikke nødvendigvis enkeltindivider, som det antydes i § 10 b stk.2 og 3.”

Bestemmelsen ændrer ikke ved den kollektive arbejdsret, men alene at fastslå, at en udenlandsk faglig organisation kan forhandle på vegne af sine medlemmer.

ASG mener, at § 10c, stk. 2 og 3 vil betyde beskatning af den frie fordel og at de to bestemmelser er i strid med hinanden.

På baggrund af indkomne høringsvar er § 10c, stk. 2-4 udgået.

”Med hensyn til § 10 b, stk. 5, er det problematisk at konfliktretten synes at være begrænset til løn.”

Det er ikke hensigten at begrænse konfliktretten alene at understrege at der er en konfliktret.

”I § 10 d reguleres ret til ferie. Det undrer ASG at man har sat ind bestemmelser om hvorledes ferie beregnes, idet det formodes at ferielovens bestemmelser er gældende. ”

I henhold til den gældende Storskalalovs § 14 er finder lovgivningen om ferie ikke anvendelse på udenlandske medarbejdere ansat på løn- og ansættelsesvilkår fastsat efter § 10. Bestemmelserne om ferie er indsat for at forbedre arbejdstagerenes vilkår. Ferielovens bestemmelser om hvordan ferien skal tilrettelægges er uhensigtsmæssige i forhold til den særlige arbejdsituation som arbejdstagerene er i og derfor finder ferieloven ikke anvendelse på arbejdsforholdet.

Bemærkninger til forslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Forslagets § 1, nr. 1, ændrer indholdet af den gældende storskalalovs § 10, og forslagets § 1, nr. 2, indfører §§ 10 a-10 h.

Som en konsekvens heraf ændres overskriften til storskalalovens § 10 fra ”Kollektive overenskomster og mindsteløn for udenlandsk arbejdskraft m.v.” til ”Udenlandske arbejdstageres løn og ansættelsesvilkår, mindsteløn og kollektive overenskomster m.v.”, således at overskriften er fyldestgørende.

Til nr. 2

Til stk. 1

Bestemmelsen er ny i forhold til den gældende storskalalov.

Bestemmelsen definerer, hvad der forstås ved begrebet ”udenlandsk arbejdstager”, der benyttes i forslagets §§ 10 a-10 h. Ved en udenlandsk arbejdstager forstås enhver arbejdstager, der opfylder alle kravene i forslagets § 10, stk. 1, nr. 1-3. Forslagets § 10, stk. 1, nr. 1-3, er således kumulative. I § 10, stk. 1, nr. 2, er den ”bestemte periode” defineret i kontrakten mellem projektselskabet og arbejdstageren, eller projektselskabets aftalepart og arbejdstageren og vil være perioden hvor arbejdstageren udføre arbejdet og den vil ligge indenfor anlægsfasen af projektet. I § 10, stk. 1, nr. 3, skal projektselskabets aftaleparts aftalepart forstås projektselskabets aftaleparts entreprenør, leverandør eller tjenesteyder. Kæden af under entreprenører, leverandører og tjenesteydere er uendelig.

Til stk. 2

Bestemmelsen er ny i forhold til den gældende storskalalov.

Bestemmelsen definerer, hvad der forstås ved begrebet ”projektselskabets aftalepart”, der benyttes i forslagets § 10, stk. 1, nr. 3, og § 10 a. Ved projektselskabets aftalepart forstås projektselskabets entreprenør, leverandør eller tjenesteyder.

Til stk. 3

Bestemmelsen er ny i forhold til den gældende storskalalov.

Bestemmelsen definerer, hvad der forstås ved begrebet ”projektselskabets aftaleparts aftalepart”, der benyttes i forslagets § 10, stk. 1, nr. 3, og § 10 a. Ved projektselskabets aftaleparts aftalepart forstås projektselskabets aftaleparts entreprenør, leverandør eller tjenesteyder. Alle led af entreprenør, leverandør og tjenesteyder skal være underlagt lovens bestemmelser om tilsikring af løn- og ansættelsesvilkår, som er acceptable, objektivt og sagligt begrundede. Kæden af under entreprenører, leverandører og tjenesteydere er uendelig.

Til stk. 4

Bestemmelsen er ny i forhold til den gældende storskalalov.

Bestemmelsen bemyndiger Naalakkersuisut til at fastsætte nærmere bestemmelser om afgrænsningen af udenlandske arbejdstagere, jf. § 10, stk. 1, og aftaleparter, jf. § 10, stk. 1-3.

Til nr. 3

Forslagets §§ 10 a-10 h præciserer, hvordan de arbejdsretlige regler finder anvendelse for udenlandske arbejdstagere i Grønland, og fastsætter yderligere bestemmelser om arbejdsretlige reglers anvendelse i forbindelse med storskalaprojekter.

Det er hensigten, at forslagets §§ 10 a-10 h skal skabe klarhed, transparens og forudsigelighed om disse forhold, og at forslaget dermed vil lette arbejdet med og anvendelsen af reglerne for offentlige myndigheder, projektselskaber, arbejdstagerorganisationer og arbejdsgiverorganisationer.

Til § 10 a

Forslagets § 10 a er en præcisering af den gældende storskalalovs § 10, stk. 1.

Det fremgår nu udtrykkeligt af bestemmelsen, at projektselskabet skal sikre, at en udenlandsk arbejdstagers løn- og ansættelsesvilkår og arbejdsforhold er i overensstemmelse med denne inatsisartutlov.

Det fremgår nu endvidere udtrykkeligt af bestemmelsen, at projektselskabet skal sikre, at projektselskabets aftaleparter og projektselskabets aftaleparterers aftaleparter sørger for, at en udenlandsk arbejdstager har løn- og ansættelsesvilkår og arbejdsforhold, som er acceptable, objektivt og sagligt begrundede og i overensstemmelse med denne inatsisartutlov, ved deres indhentning af tilbud på anlægsarbejder, tildeling af ordrer om anlægsarbejder, indgåelse af anlægsaftaler og krav om deres aftaleparterers opfyldelse af anlægsaftaler. Kædeansvaret vedrører lovens krav til løn- og ansættelsesvilkår. Ved acceptable løn- og ansættelsesvilkår menes,

at vilkårene opfylder betingelserne i loven, herunder at der ikke er fastsat en lavere løn pr. time end den grundløn tillagt akkordafsavnstillæg pr. time, der er fastsat i kollektive overenskomster mellem de mest repræsentative grønlandske arbejdsmarkedsparter, og at vilkårene vedrørende ferie svarer til lovens § 10 d og afslutningsvist, at løn- og ansættelsesvilkårene ikke strider mod de for Grønland gældende retsregler eller Grønlands internationale forpligtelser.

Til § 10 b

Forslagets § 10 b er baseret på den gældende storskalalovs § 10, stk. 2-5.

Til stk. 1

Bestemmelsen gengiver det grundlæggende princip om forenings- og fagforeningsfrihed, der følger af Menneskerettighedskonventionens artikel 11. Dette er beskrevet i forslagets almindelige bemærkninger, afsnit 2.2.

Det fremgår nu udtrykkeligt af bestemmelsen, at en udenlandsk arbejdstager kan være medlem af en grønlandsk arbejdstagerorganisation eller en udenlandsk arbejdstagerorganisation (positiv foreningsfrihed).

En udenlandsk arbejdstager kan ligeledes vælge ikke at være medlem af nogen arbejdstagerorganisation (negativ foreningsfrihed). Hvis en udenlandsk arbejdstager ikke er medlem af nogen arbejdstagerorganisation, har den udenlandske arbejdstager selv forhandlingsretten vedrørende sine løn- og ansættelsesvilkår. Den udenlandske arbejdstager kan f.eks. aftale med sin arbejdsgiver, at arbejdstageren skal have samme løn- og ansættelsesvilkår som efter en overenskomst nævnt i § 10 b, stk. 2 eller 3.

Til stk. 2

Bestemmelsen er ny i forhold til den gældende storskalalov.

Med bestemmelsen fastslås, at hvis en udenlandsk arbejdstager er medlem af en grønlandsk arbejdstagerorganisation, har arbejdstagerorganisationen forhandlingsretten for den udenlandske arbejdstager i overensstemmelse med almindelig kollektiv arbejdsret i Grønland. Forhandlingsretten vedrører f.eks. arbejdstagerorganisationens ret til at forhandle løn- og ansættelsesvilkår for den udenlandske arbejdstager, herunder ret til at forhandle og indgå en kollektiv overenskomst.

Det fremgår nu udtrykkeligt af bestemmelsen, at arbejdstagerorganisationen ligeledes har konfliktret for den udenlandske arbejdstager, herunder ret til at foretage kollektive kampe for støtte for indgåelse af en kollektiv overenskomst for den udenlandske arbejdstager, i overensstemmelse med almindelig kollektiv arbejdsret i Grønland.

Til stk. 3

Bestemmelsen er ny i forhold til den gældende storskalalov.

De specielle bemærkninger til § 10 b, stk. 2, gælder ligeledes, hvis en udenlandsk arbejdstager er medlem af en udenlandsk arbejdstagerorganisation.

Til stk. 4

Forslagets § 10 b, stk. 4-5, er baseret på den gældende storskalalovens § 10, stk. 11, og den danske udstationeringslovs § 6 a.

Den danske udstationeringslovs § 6 a er udtryk for en afvejning af og balance mellem forskellige hensyn og interesser. Under det udvalgsarbejde, der lå til grund for udstationeringsloven, var de danske arbejdsmarkedsparter repræsenteret. Parterne var enige om, at udstationeringslovens § 6 a var udtryk for en acceptabel og tilfredsstillende afvejning af og balance mellem forskellige hensyn og interesser.

Bestemmelsen er ny i forhold til den gældende storskalalov.

Bestemmelsen præciserer, at en grønlandsk arbejdstagerorganisation kan iværksætte kollektive kampskridt over for en grønlandsk eller udenlandsk arbejdsgiver til støtte for indgåelse af en kollektiv overenskomst for udenlandske arbejdstagere, der er medlem af en anden grønlandsk eller udenlandsk arbejdstagerorganisation eller ikke er medlem af nogen arbejdstagerorganisation.

Kollektive kampskridt kan dog kun iværksættes, i det omfang en adgang dertil følger af almindelig kollektiv arbejdsret i Grønland, og hvis betingelserne i § 10 b, stk. 5, er opfyldt.

Arbejdstagerorganisationens benyttelse af kollektive kampskridt skal endvidere være i overensstemmelse med Grønlands internationale forpligtelser, herunder menneskerettighedskonventionen og de ILO-konventioner, der finder anvendelse i Grønland.

Til stk. 5

Bestemmelsen er ny i forhold til den gældende storskalalov.

Bestemmelsen præciserer, at en grønlandsk arbejdstagerorganisation alene kan iværksætte kollektive kampskridt over for en grønlandsk eller udenlandsk arbejdsgiver, hvis arbejdstagerorganisationen forinden har opfyldt alle betingelserne i bestemmelsen.

Inden kollektive kampskridt iværksættes, skal den grønlandske arbejdstagerorganisation således dokumentere over for arbejdsgiveren, at lønnen efter den ønskede kollektive overens-

komst svarer til lønnen efter en overenskomst, der gælder for hele Grønland.

Inden kollektive kampskridt iværksættes, skal den grønlandske arbejdstagerorganisation endvidere dokumentere, at lønnen efter den ønskede kollektive overenskomst er indgået mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Grønland inden for det arbejdsfaglige område, som den ønskede kollektive overenskomst skal omfatte.

Det fremgår endvidere af bestemmelsen, at lønnen skal fremgå klart af den kollektive overenskomst.

Til stk. 6

Bestemmelsen er en videreførelse af den gældende storskalalovs § 10, stk. 5, 1. pkt.

Det fremgår af bestemmelsen, at kollektive overenskomster for samme faglige område kan indgås med flere arbejdstagerorganisationer, herunder med flere organisationer fra samme land. Forslaget præciserer, at dette gælder både for kollektive overenskomster indgået med grønlandske arbejdstagerorganisationer og kollektive overenskomster indgået med udenlandske arbejdstagerorganisationer.

Til stk. 7

Bestemmelsen er ny i forhold til den gældende storskalalov.

Det følger af almindelige arbejdsretlige regler, at hvis en arbejdstager individuelt melder sig ud af sin arbejdstagerorganisation, vil arbejdstagerens forpligtelser og rettigheder som organisationsmedlem som udgangspunkt ophøre. En arbejdstager vil derfor som udgangspunkt blive frigjort fra sine overenskomstmæssige forpligtelser, hvis arbejdstageren individuelt melder sig ud af sin arbejdstagerorganisation.

Det følger dog af almindelige, danske arbejdsretlige regler, at dette ikke gælder, hvis en gruppe af arbejdstagere udtræder kollektivt af en arbejdstagerorganisation. Der er for eksempel tale om en kollektiv udmeldelse, hvis en arbejdstagerorganisation eller en klub samlet melder sig ud af et forbund.

Det må afgøres ved en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, om en arbejdstagers udmeldelse af en arbejdstagerorganisation må karakteriseres som en individuel udmeldelse eller en del af en kollektiv udmeldelse.

Hvis arbejdstagerens udmeldelse af arbejdstagerorganisationen er en del af en kollektiv udmeldelse, er udmeldelsen ikke overenskomstfrigørende.

Denne almindelige, danske arbejdsretlige regel er for eksempel lagt til grund i AT 1978/84 (8224), hvori det følgende anføres:

”Som af begge parter lagt til grund er det den almindelige arbejdsretlige regel, at kollektivt udtrådte medlemmer af en fagforening fortsat er forpligtet i henhold til de før udtrædelsen af organisationen gældende overenskomster, så længe de fortsat er gældende, idet hensynet til den tidligere medkontrahent tilsiger, at man ikke ved en sådan udmeldelse ensidigt kan frigøre sig fra tidligere indgåede forpligtelser. (...)”

Arbejdsrettens afgørelse og almindelige, danske arbejdsretlige regler må antages at have vejledende betydning i Grønland.

Det fremgår nu udtrykkeligt af bestemmelsen, at en regel svarende til denne almindelige, danske arbejdsretlige regel også finder anvendelse, hvis udenlandske arbejdstagere i Grønland kollektivt melder sig ud af en arbejdstagerorganisation.

Bestemmelsen fastslår således, at hvis flere udenlandske arbejdstagere kollektivt udmelder sig af en arbejdstagerorganisation, er arbejdstagerne fortsat forpligtet efter organisationens overenskomster, der er gældende ved udmeldelsen, så længe overenskomsterne fortsat er gældende.

Til § 10 c

Forslagets § 10 c er generelt baseret på den gældende storskalalovs § 10, stk. 8.

Bestemmelsen er en videreførelse af den gældende storskalalovs § 10, stk. 8, 1. pkt., med den tilføjelse, at den minimumsløn, som kan gives en udenlandsk ansat bliver forhøjet med akkordafsavnstillægget. Lønnen vil omfatte grundløn og akkordafsavnstillæg, da der i henhold til de kollektive overenskomster på det grønlandske arbejdsmarked ikke vil ske en lavere aflønning end dette niveau. Denne løn må derfor anses for at være acceptabel for grønlandske forhold. Det er ikke hensigten med forslaget at ændre princippet om at arbejdsmarkedsparter selv og frit forhandler overenskomster. Bestemmelsen er alene indsat for at sikre at arbejdstageren altid får en acceptabel minimumsløn. Andre tillæg er ikke medtaget, da der er tale om en arbejdsstyrke, der er udstationeret midlertidigt i landet med henblik på at arbejde i en afgrænset periode og i en afgrænset arbejdsrelation. Udformningen af diverse tillæg vil være tæt knyttet til tilrettelæggelsen af arbejdet og arbejdstiden, som ofte vil indebære en anden balance mellem arbejdstiden i udstationeringsperioder og fritid i afspadseringsperioder. Derfor bør disse forhold reguleres i overenskomsten mellem arbejdstager og arbejdsgiver.

Til § 10 d

Forslagets § 10 d er ny i forhold til den gældende storskalalov.

Lovgivningen om ferie finder ikke anvendelse på udenlandske arbejdstagere i Grønland, jf. den gældende storskalalovs § 14. Forslagets § 10 d fastsætter således særlige regler om ferie for udenlandske arbejdstagere, der arbejder i Grønland i forbindelse med storskalaprojekter.

Til stk. 1

Bestemmelsen fastslår, at en udenlandsk arbejdstager optjener ferie fra påbegyndelsen af arbejdet i Grønland. Optjeningsår er et kalenderår.

Hvis den udenlandske arbejdstager udfører arbejde i Grønland i en kortere periode end 12 måneder, omfatter optjeningsåret alene den kortere periode.

Til stk. 2

Forslagets § 10 d, stk. 2, 1. - 4. pkt., svarer til § 4, stk. 1, i landstingslov nr. 10 af 12. december 2001 om ferie (ferieloven).

Forslagets § 10 d, stk. 2, 5. pkt., er baseret på ferielovens § 4, stk. 2.

Til stk. 3

Bestemmelsen fastslår, at optjent ferie skal afholdes i et ferieår. Ferieåret omfatter en periode på 12 måneder efter optjeningsåret. Ferieåret følger dermed ikke kalenderåret, men den udenlandske arbejdstagers optjeningsår, som fremgår af forslagets § 10 d, stk. 1.

Arbejdsgiveren kan ikke kræve, at arbejdstageren holder ferien efter, at ansættelsesforholdet er afsluttet.

Arbejdsgiveren bestemmer efter forhandling med arbejdstageren, hvornår ferien skal afholdes. Arbejdsgiveren kan således ikke uden videre beslutte, hvornår arbejdstageren skal holde ferie, men skal altid forhandle med arbejdstageren om dette først. Hvis arbejdsgiveren og arbejdstageren ikke kan blive enige om, hvornår ferien skal afholdes, kan arbejdsgiveren dog udøve sin ledelsesret.

Det fremgår af forslagets § 10 d, stk. 3, 4. pkt., at arbejdstageren altid har ret til at holde hele den optjente ferie som en sammenhængende ferie. Arbejdsgiveren har således pligt til at lade arbejdstageren holde en enkelt sammenhængende ferie, hvis arbejdstageren ønsker det. Denne del af bestemmelsen har til formål at sikre, at en udenlandsk arbejdstager reelt har mulighed for at afholde ferien i sit hjemland, hvis arbejdstageren måtte ønske det.

Til stk. 4

Bestemmelsen fastslår, hvordan den feriegodtgørelse, arbejdstageren har ret til, skal opgøres.

Det fremgår af bestemmelsen, at arbejdsgiveren skal betale arbejdstageren feriegodtgørelse for hver afholdt ferietime. Det fremgår endvidere af bestemmelse, at feriegodtgørelsen skal være et beløb, der svarer til arbejdstagerens gennemsnitlige løn for hver arbejdstime i optjeningsåret.

Arbejdsgiveren kan således ikke blot benytte arbejdstagerens normale lønsats, når arbejdsgiveren beregner arbejdstagerens feriegodtgørelse. Arbejdsgiveren skal foretage en beregning af arbejdstagerens gennemsnitlige løn for hver arbejdstime i optjeningsåret, herunder de timer, hvor arbejdstageren har oppebåret tillæg som følge af overarbejde, natarbejde og lignende.

Arbejdsgiveren skal derefter benytte den beregnede gennemsnitlige løn for hver arbejdstime i optjeningsåret, når arbejdsgiveren beregner arbejdstagerens feriegodtgørelse for den afholdte ferie.

Til stk. 5

Bestemmelsen har til formål at sikre, at en udenlandsk arbejdstager reelt har mulighed for at afholde optjent ferie i sit hjemland, hvis arbejdstageren måtte ønske det.

Til stk. 6

Bestemmelsen fastslår, at forslagets § 10 d, stk. 1-5, er minimumskrav.

Forslagets § 10 d, stk. 1-5, begrænser ikke arbejdstageren videregående rettigheder efter en kollektiv overenskomst eller en ansættelsesaftale.

Til § 10 e

Bestemmelsen er ny i forhold til den gældende storskalalov.

Bestemmelsen bemyndiger Naalakkersuisut til at fastsætte nærmere bestemmelser om forholdene nævnt i §§ 10 a-10 d, herunder om afgrænsningen af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter og deres relevante overenskomster, om arbejdstagerorganisationers forhandlingsret og konfliktret, om opgørelse af løn og grundløn pr. time efter kollektive overenskomster og om ferie.

Til § 10 f

Bestemmelsen er en videreførelse af den gældende storskalalovs § 10, stk. 10.

Til § 10 g

Bestemmelsen er en videreførelse af den gældende storskalalovs § 10, stk. 6 og 11.

Til § 10 h

Bestemmelsen er ny i forhold til den gældende storskalalov.

Bestemmelsen sikrer, at eventuelle uoverensstemmelser (tvister) om arbejdsforhold afgøres i Grønland efter grønlandsk ret.

Til nr. 4

Ændringen sker for at bringe bestemmelsen i overensstemmelse med terminologien anvendt i sundhedsvæsnet. Bestemmelsen omfatter behandling, der foretages på et sygehus men også på sundhedscentre og i ambulanseregioner.

I forbindelse med gennemførelsen af store industrialiserede projekter har det gennem en årrække været praksis, at myndighederne stille krav om at projektselskaberne dækker alle sundhedsudgifter. Eksempelvis indgik Cairn kommercielle sundhedsaftaler i forbindelse med olieboringerne i 2010-11.

Ændringen i ordlyden medfører i praksis ingen ændring.

Til nr. 5

Ændringen sker for at bringe overensstemmelse i den anvendte terminologi i loven.

Til nr. 6

Forslagets § 13 er generelt baseret på og i overensstemmelse med principperne i § 2, nr. 3 og 4, og § 3 i landstingsforordning nr. 16 af 30. oktober 1992 om søtransport af gods til, fra og i Grønland (søtransportloven), § 2 i hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 4 af 16. marts 1993 om visse undtagelser fra søtransportforordningen og tilladelse af visse former for søtransport af gods samt § 18, stk. 2, i inatsisartutlov nr. 7 af 7. december 2009 om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor (råstofloven).

Det fremgår af forslagets § 13, at søtransportloven som udgangspunkt finder anvendelse på søtransport i tilknytning til aktiviteter omfattet af en tilladelse meddelt efter denne inatsisartutlov.

Det følger af søtransportloven, at søtransport af gods i erhvervmæssigt øjemed til, fra og i Grønland som udgangspunkt kun kan ske efter tilladelse fra Landsstyret, jf. § 1, og at en sådan tilladelse kan meddeles som eneret, jf. § 4, stk. 2.

Med hjemmel i søtransportloven har landsstyret den 23. november 1992 tildelt Royal Arctic Line A/S eneret til søtransport af gods mellem 16 specifikke destinationer i Grønland, mellem disse grønlandske destinationer og Reykjavik og Aalborg, samt de grønlandske destinationer og forskellige havne i Sverige, Norge, England, Tyskland, USA, Canada og New Foundland i transit via Island og/eller Danmark.

Det følger dog af forslaget § 13, at søtransportloven ikke finder anvendelse på søtransport i tilknytning til aktiviteter omfattet af en tilladelse meddelt efter storskalaloven, i det omfang transportkunden kan godtgøre enten (1) at det vil medføre væsentlig meromkostning eller væsentlig forsinkelse, hvis transporten udføres af den transportør, der har eneret til at udføre transporten efter tilladelse meddelt efter søtransportlovens § 4, stk. 2, eller (2) at transportøren nævnt i nr. 1 ikke er konkurrencedygtig i teknisk eller kommerciel henseende med hensyn til at udføre transporten.

En transportkunde kan således alene benytte et andet selskab end det, der følger af søtransportloven, hvis transportkunden kan godtgøre, at et af forholdene nævnt i forslaget § 13, nr. 1 og 2, er opfyldt.

Til nr. 7

Ændringen sker for at bringe overensstemmelse i den anvendte terminologi i loven.

Til nr. 8

Ændringen er en konsekvens af forslaget ændring af § 10 og indsættelse af §§ 10 a-10 h.

Til nr. 9

Ændringen er en konsekvens af forslaget ændring af § 10 og indsættelse af §§ 10 a- 10 h.

Til nr. 10

Ændringen sker for at bringe overensstemmelse i den anvendte terminologi i loven.

Til § 2

Bestemmelsen vedrører ikrafttrædelsestidspunktet for forslaget.

Det foreslås, at forslaget træder i kraft den 1. januar 2014.