

# Dansk arbejdsret i Grønland?

Lars Helms

Loven om arbejdsretten og forligsmandsloven (lov om mægling i arbejdsstridigheder) gælder ikke i Grønland. Der er heller ikke indgået nogen egentlig hovedaftale mellem Grønlands Arbejdersammenslutning (SIK) og arbejdsgiverne i Grønland eller Danmark. Formålet med denne artikel er at belyse i hvilket omfang de danske arbejdsretlige regler alligevel gælder i Grønland<sup>1</sup>.

Den første grønlandske arbejderforening blev dannet i 1947, og efter påbegyndelsen af industrialiseringen i Grønland i 50'erne og 60'erne stiftedes en række lokale arbejderforeninger i byerne. I 1956 dannedes Grønlands Arbejdersammenslutning med støtte fra LO i Danmark og fra Ministeriet for Grønland, der gerne ville have en modpart til at forhandle ansættelsesvilkår og lønninger med. SIK indgik herefter overenskomster med staten og Foreningen af Danske virksomheder i Grønland (FADVIG) samt med Den Grønlandske Arbejdsgiverforening (DGA). De danske udsendte arbejdere tiltrådte danske overenskomster indgået mellem LO og staten eller de private arbejdsgivere, normalt på langt bedre vilkår end de grønlandske.

## Strejken i Marmorilik

I efteråret 1977 gennemførte SIK den første organiserede strejke i Grønland<sup>2</sup>. Strejken viste hvilken vægt, arbejdsgiverne lagde på at få indført alle de danske arbejdsretlige regler i Grønland.

Strejken var oprindeligt varslet med henblik på at få indført ligeløn mellem grønlandere og danskere i minebyen Markorilik. Efter at arbejdsgiveren (Greenex A/S) havde indset, at det ville være politisk vanskeligt at fastholde denne diskrimination, accepterede man imidlertid kravet mod til gengæld at forlange, at SIK tiltrådte den mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening gældende hovedaftale. Samtidig skulle man i en fælles henvendelse til regering og folketing anmode om at få sat arbejdsretsloven og forligsmandsloven i kraft i Grønland.

Dette kunne SIK ikke acceptere, og herefter blev den første strejke en realitet. Man ville ikke binde sig til regler, som er skabt i Danmark og som en stor del af den danske arbejderklasse adskillige gange havde krævet

1) Per Brylids: »Vejledning i Grønlandsk Arbejdsret«, der er udsendt af Ministeriet for Grønland. 2. udgave 1968, må rettelig betragtes som en vejledning for grønlandere i dansk arbejdsret.

2) Strejken er grundigt beskrevet i Philip Lauritzen og Torben Lodbergs »Den sorte Engel« Informations Forlag 1978.

ændret. Hertil kom, at der kun var kort tid til indførelsen af hjemmestyret, hvorefter arbejdsmarkedslovgivningen skulle udformes af landsstyret. Man følte naturligt nok, at det ville være en alvorlig indskrænkning i Grønlands mulighed for selv at udforme sin arbejdsmarkedspolitik, hvis de danske regler blev indført lige inden.

Arbejdsgivernes store interesse i at få de danske regler vedtaget inden hjemmestyret var på den anden side forståelig nok. De arbejdsretlige regler i hovedaftalen, forligsmandsloven og arbejdsretsloven er kapitalens ordensregler. I *hovedaftalen* anerkendes arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet samt forpligtelsen til ikke at sætte magt (strejke) bag lønmodtagernes krav, så længe der består en overenskomst. I *forligsmandsloven* er der en række udviklede regler, der er skabt for at forhindre eller vanskeliggøre, at lønmodtagerne – når en overenskomst er opsagt – benytter den sidste strejkeret der er tilbage, og i *arbejdsretsloven* er der givet Arbejdsretten magt til at idømme bod, hvis reglerne overtrædes. Alt med det helt overordnede formål at bevare roen på arbejdsmarkedet.

Da arbejdsgiverne under konflikten indså, at de ikke kunne få de danske regler til at gælde direkte, stillede man krav om forhandlinger, der skulle være afsluttet med enighed om indgåelse af en hovedaftale senest 1 måned før hjemmestyreløven skulle træde i kraft! Var der ikke opnået enighed, skulle de danske regler gælde.

Da heller ikke dette krav blev accepteret af SIK, stillede man fra arbejdsgivernes side krav om, at der skulle nedsættes et nævn, bestående af to medlemmer fra hver side og en neutral opmand. Dette nævn skulle fastsætte indholdet af en hovedaftale, der som et minimum skulle indeholde »regler om fremgangsmåden ved fornyelse af overenskomster, herunder konfliktvarsler og adgang til mægling samt regler for fremgangsmåden ved fortolkningen af overenskomster, herunder tilfælde hvor en af parterne påstår, at en overenskomst ikke er overholdt«. Altså regler svarende til de danske.

Arbejdet hermed skulle være afsluttet senest den 1.3.1979, igen lige før hjemmestyreløven skulle træde i kraft, og kunne parterne ikke blive enige, skulle opmanden ensidigt fastholde indholdet af aftalerne.

Heller ikke dette krav kunne accepteres, og da strejken ikke havde vist sig at være effektiv, idet de danske arbejdere ikke deltog, blokerede de grønlandske arbejdere tovbanen, der førte til minen<sup>3</sup>.

Efter nogle dages blokade og yderligere forhandlinger, accepterede Dansk Arbejdsgiverforening et af SIK udarbejdet protokollat, hvorefter der blot snarest skulle optages forhandlinger om en hovedaftale. Såfremt

3) Der opstod herunder tvivl om, hvor vidt det danske blokadedirektiv af 30. juni 1976, der også var sendt til politiet i Grønland, kunne anvendes. Se nærmere »Den sorte Engel« side 154 ff og Retfærd nr. 7 side 96 ff, navnlig side 155 f. Spørgsmålet blev ikke afklaret, idet politiet ikke skred ind.

man ikke kunne blive enige, skulle en forligsmand træde til – men uden at denne dog kunne beslutte noget. SIK havde undgået kravet om, at alle de danske arbejdsretlige regler skulle vedtages i Grønland, og afslutningen på konflikten blev betragtet som en stor sejr for SIK. Blokaden blev standset og arbejdet genoptaget.

Under afpudsningen af selve overenskomsten måtte man dog se sig nødsaget til at acceptere, at det i overenskomsten blev fastsat, at sympati-strejker ikke var tilladt, hverken til støtte for danske eller grønlandske konflikter. Denne regel er mere vidtgående i arbejdsgivernes interesse end den danske hovedaftales regler herom.

### **Forhandlingerne efter strejken**

De aftalte forhandlinger om en hovedaftale for hele Grønland startede med udveksling af forslag. Dansk Arbejdsgiverforenings forslag indeholdt alle væsentlige regler i den danske hovedaftale, forligsmandslov og arbejdsretslov. SIK's forslag indledtes med en bestemmelse om, at SIK skulle være eneste forhandlingsberettigede repræsentant, samt en regel om at arbejdsgiverne ikke ensidigt skulle have retten til at lede og fordele arbejdet, men at dette skulle ske i samarbejde med de enkelte tillidsmænd på arbejdspladserne. Desuden en regel om, at overenskomster ved udløbet af tidsfristen skal fortsætte indtil der er opnået enighed om en ny overenskomst. Efter udløbsfristen skulle der kunne sendes strejkevarsel, hvis der ikke kunne opnås enighed om en ny overenskomst. Strejkevarslet var fastsat til 14 dage. Såfremt der i overenskomstsperioden var fortolkningsvanskeligheder mellem arbejderrepræsentanter og arbejdsgiverrepræsentanter (de enkelte lokale arbejderforeninger og arbejdsgivere) skulle sagen sendes til afgørelse hos de respektive organisationer. Såfremt der ikke kunne opnås enighed mellem organisationerne, skulle der kunne iværksættes arbejdsstandsning. SIK foreslog endelig, at alle forhandlinger mellem parterne på det grønlandske arbejdsmarked skulle foregå på den oprindelige befolknings eget sprog, altså grønlandsk. Forslaget til ny hovedaftale blev fremsendt på grønlandsk<sup>4</sup>.

Dansk Arbejdsgiverforening anmodede herefter om forhandlinger i Danmark, mens SIK foreslog møder i Grønland. DA fastholdt sit krav om, at forhandlingerne skulle finde sted i København, mens SIK fastholdt kravet om, at forhandlingerne skulle foregå i Nuuk, og længere er man ikke kommet. Der har på nuværende tidspunkt (november 1980) ikke været yderligere forhandlinger mellem parterne, og *der er således ikke indgået nogen hovedaftale mellem SIK og Dansk Arbejdsgiverforening*. Arbejdsgiverforeningen har imidlertid for nylig tilkendegivet, at man ønsker forhandlingerne genoptaget.

4) Forslaget er oversat i Den sorte Engel side 167.

Den 14. november 1979 blev der indgået en ny overenskomst mellem FADVIG og SIK med et nogenlunde uændret indhold.

## De nugældende regler

Der har ikke siden 1977 været konflikter i Marmorilik, og arbejdsgiverne har formentlig fundet det klogest at afvente udviklingen under hjemmestyret. Hertil kommer, at en stor del af de almindelige danske arbejdsretlige regler *allerede gælder* efter de indgåede overenskomster. I den ovenfor nævnte overenskomst af 14. november 1979 er der således i § 11 følgende regel:

»Eventuelle uoverensstemmelser eller tvivlsspørgsmål må ikke give anledning til arbejdsnedlæggelse eller nedsat arbejdstempo. Sådant vil være at betragte som misligholdelse af kontrakten (se § 12). Uoverensstemmelser afgøres mellem overenskomstparterne, jfr. norm for regler for behandling af faglig strid.«

I samme paragrafs stk. 6 hedder det, at spørgsmål vedrørende kutymer (uskrevne regler) behandles efter de herom gældende fagretslige regler. Og i stk. 8 er det fastsat, at samarbejdsaftalen af 2. oktober 1979, indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark også gælder.

En arbejdsnedlæggelse vil således efter overenskomsten kunne medføre øjeblikkelig afskedigelse. Henvisningen til gældende fagretslige regler er en henvisning til de *danske* fagretslige regler, og henvisningen til samarbejdsaftalen indebærer efter dansk arbejdsret en »anerkendelse« af arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet, idet samarbejdsaftalen indeholder en bestemmelse herom.

Henvisningen til norm for regler for behandling af faglig strid indebærer, at uoverensstemmelser om fortolkning af overenskomsterne ikke må give anledning til arbejdsstandsning, men skal afgøres ved voldgift. *Forskellen* mellem de danske og de nugældende grønlandske regler er herefter, at der *ikke* kan idømmes arbejderne *bod* for en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, samt at der ikke er regler om en forligsmands ret til at udsætte varslede strejker.

## Overenskomsterne med staten

De grønlandske arbejderes største overenskomstmodpart er – indtil hjemmestyrets overtagelse af en større del af administrationen af Grønland – *den danske stat*. Der er heller ikke indgået nogen hovedaftale med staten, men der er her indgået andre overenskomster, der i større omfang end i forholdet til de private arbejdsgivere, har indført de danske arbejdsretlige regler.

Således er den i 1967 indgåede overenskomst mellem Grønlands Arbejdersammenslutning og Ministeriet for Grønland om behandling af faglig strid fortsat gældende, og ifølge denne skal enhver uoverensstemmelse om *fortolkning af og brud på* de mellem parterne afsluttede overenskomster bilægges efter overenskomstens regler og må ikke give anledning til arbejdsstandsning af nogen art. Konflikterne skal behandles ved lokal forhandling, mægling og i sidste instans ved voldgift, og voldgiftsretten kan efter skøn ikende bod for overenskomstbrud. Disse regler indebærer, at voldgiftsretten får den samme myndighed som Arbejdsretten i Danmark. Og selv om arbejdsretsloven ikke gælder, kan voldgiftsrettens afgørelser gennemtvinges ved domstolene, idet lov nr. 181 af 24.5.1972 om voldgift ved kongelig anordning af 9.9.1975 er sat i kraft for Grønland<sup>5</sup>. Der er dog ikke vedtaget regler, der svarer til reglerne i forligsmandsloven.

### **Det offentlige aftalenævn i Grønland**

Under hjemmestyrekommissionens arbejde blev også spørgsmålet om de fremtidige forhold på arbejdsmarkedet taget under behandling. Man forudså, at forholdene, når staten ikke var eneforhandlingsmodpart for de offentlige ansatte, men nu på adskillige områder skulle afløses af landsstyret, kunne medføre, at SIK kunne opnå mere fordelagtige overenskomster med landsstyret end med staten, og på den måde indirekte påvirke ansættelsesvilkårene også for de af staten ansatte. For at imødegå denne situation foreslog hjemmestyrekommissionen, at der ved lov blev indført et nyt offentligt forhandlingsorgan under navnet »Det offentlige Aftalekartel i Grønland«<sup>6</sup>. Baggrunden er klart udtrykt i betænkningen, bind 1, side 90, hvor der siges følgende:

»Da der imidlertid fortsat vil være en række områder som forvaltes af staten, vil der også fortsat være et betydeligt personale ansat efter overenskomster med staten. Der vil derfor være en fælles interesse for de offentlige arbejdsgivere i at sørge for, at lønvilkårene for sammenlignelige personalegrupper er ens i hele Grønland, idet der i modsat fald må påregnes gennemtvunget afsmitning (eventuelt ved hjælp af lovlige arbejdsnedlæggelser, blokader og hjemrejse af udsendte eller lignende) af mulige gunstigere vilkår for visse grupper til andre ligeartede grupper.

Specielt kan en sådan situation tænkes, hvis hjemmestyret har et fåtal ansatte indenfor en bestemt overenskomstgruppe, mens staten (eller kommunerne) har mange ansatte. I dette tilfælde må det på-

5) Anordningen har undladt at sætte den bestemmelse i voldgiftsloven i kraft, som siger, at loven ikke gælder for arbejdsretlige tvister (§ 11).

6) Se hjemmestyrebetænkningen (nr. 837, 1978) bind 1 side 88 ff og bind 4 side 35 ff. Loven er vedtaget den 14.5.1980 (nr. 182) som lov for Grønland om det offentlige aftalenævn.

regnes at organisationernes medlemmer vil søge gennemført lønforhøjelser ved aktion på hjemmestyreområdet for derved at tvinge staten (og kommunerne) til at følge trop.

*Kommissionen har på denne baggrund såvel for overenskomstansatte som for tjenestemænd fundet det ønskeligt at den nødvendige styring af det offentlige lønpolitik sikres gennem et forslag til et bindende samarbejde mellem de offentlige arbejdsgivere.*«

Herefter skal forhandlinger om løn- og arbejdsvilkår for de af staten, landsstyret og de grønlandske kommuner ansatte foregå samlet, idet nævnet forhandler på alles vegne under et. SIK vil således på de offentlige områder få en overenskomstmodpart, der udover at have styrken ved at forhandle samtlige overenskomster under eet, vil få tilknyttet en række højt lønnede embedsmænd og sekretariater både i Grønland og Danmark.

### **Den fremtidige udvikling**

Som det ses, gælder hovedparten af de danske arbejdsretlige regler idag også i Grønland, idet de er indeholdt i overenskomsterne direkte eller ved at overenskomsterne henviser til dem. Men så længe der ikke er lovgivning på området, kan de regler, der ikke ønskes bevaret, *opsiges* sammen med overenskomsten. Herved har SIK i hvert fald formelt en friere stilling end den danske fagbevægelse. At mulighederne for at gennemtvinge andre regler afgøres af styrkeforholdet mellem parterne er jo så en anden sag.

Arbejdsretlige love skal nu vedtages af landsstyret, der som ovenfor nævnt ved den danske lovgivning er bundet til at forhandle sammen med den danske stat. Man kan forvente, at landsstyret herved vil blive opfordret til at indføre de samme arbejdsretlige love som i Danmark, idet disse set ud fra et arbejdsgiversynspunkt er velegnede styringsinstrumenter.

Fremtiden vil vise, på hvilken side landsstyret vil stille sig, og om SIK har styrke til at fastholde og eventuelt udbygge sin stilling i en sådan grad, at de grønlandske lønmodtagere undgår at blive yderligere bundet af det samme fintmaskede net af arbejdsretlige regler, som i Danmark forhindrer eller vanskeliggør kampen for bedre løn- og arbejdsvilkår.