



22. oktober 2012

I henhold til Inatsisartuts forretningsorden § 37 fremsætter jeg hermed nedenstående spørgsmål til Naalakkersuisut:

Spørgsmål til Naalakkersuisut:

- 1. Hvad er årsagen til, at vi her i landet ikke har en Ansættelsesbevislov?**
- 2. Vil Naalakkersuisut tage initiativ til en sådan lov eller eventuelt anmode den danske regering om, at den danske Ansættelsesbevislov (Bekendtgørelse af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet) bliver sat i kraft i Grønland?**
- 3. Hvad har såvel det tidligere Landsting som det nuværende Naalakkersuisut foretaget sig på baggrund af det tidligere Landstings vedtagelse af et beslutningsforslag om, at der skulle fremlægges et lovforslag, som skulle give arbejdstagere et retskrav på at modtage et ansættelsesbrev (FM2008/18)?**

(Medlem af Inatsisartut Andreas Uldum, Demokratesne)

Begrundelse:

Demokratesne mener, at der skal være ordentlige vilkår for lønmodtagere uanset om disse er i fagforening eller ej. Det er vigtigt for os, at arbejdsgivere behandler deres medarbejdere med den fornødne respekt.

Vi mener derfor, at det er på tide, at alle lønmodtagere i vort land skal have krav på at få et ansættelsesbevis, så hverken arbejdsgiver eller arbejdstager er i tvivl om, hvad der forventes af den ansatte.

Vi har efterhånden en ganske stor population af folk fra eksempelvis Thailand og Filippinerne, der hverken behersker grønlandsk eller dansk. Disse mennesker kan derfor have svært ved at vide noget om deres rettigheder, og risikerer derfor at blive udnyttet af deres arbejdsgivere. Her ville det være godt for dem at have et ansættelsesbevis, så de kunne henvise til det, hvis de havde brug for ferie, for ikke at arbejde over eller noget helt tredje.

Demokratesne forestiller sig, at et ansættelsesbevis kunne indeholde følgende:

- Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
- Arbejdsstedets beliggenhed eller oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget forskellige steder, hvis der ikke er et fast arbejdssted. Der skal også oplyses om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
- Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
- Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.



- Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
- Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse og tillæg og andre løndele, der ikke er indeholdt heri. Det kan fx være pensionsbidrag eller kost og logi.
- Lønnens udbetalingsterminer.
- Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
- Angivelse af hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er.

Vi bemærker i den forbindelse, at et flertal i det tidligere Landsting på FM2008 vedtog et beslutningsforslag, der pålagde det daværende Landsstyre at fremsætte et lovforslag, som skulle give arbejdstagere et retskrav på at modtage et ansættelsesbrev (FM2008/18). Forslaget blev af ukendte årsager ikke fremlagt, hvorfor vi hermed også spørger til status i sagen.

Spørgsmålene bedes besvaret inden for en frist på ti arbejdsdage.