



Medlem af Inatsisartut
Hans Enoksen, Naleraq

Svar på § 37-spørgsmål nr. 214-2022 vedrørende overenskomster

Brevdato: 29-11-2022
Sagsnr. 2022 - 23737

Kære Hans Enoksen

Du har den 17. november 2022 stillet Naalakkersuisut § 37-spørgsmål nr. 214 om overenskomster. Spørgsmålene er henvist til min besvarelse.

P. O. Box 1037
3900 Nuuk
Tel. (+299) 34 50 00
Fax (+299) 34 63 50
E-mail: oed@nanoq.gl
www.naalakkersuisut.gl

1. Hvorfor modtager arbejdere som arbejder iht. SIKs overenskomst ikke det hele beløb?

- a) Hvorfor kan 14 dages lønnede ikke få udbetalt deres overtidsbetaling hvis de har arbejdet over 80 timer og 7 dages lønnede, hvis de har arbejdet over 40 timer, men må afspadsere dem?

Svar:

På det offentlige område reguleres løn- og ansættelsesvilkår for timelønnede gennem overenskomsten indgået mellem SIK, Skatteministeriet og Naalakkersuisut, på vegne af Selvstyret og kommunerne. Overenskomsten omfatter både timelønnede faglærte og ikke-faglærte ansat i kommunerne og Selvstyret samt Statens ansatte i Grønland. Den nuværende overenskomst er ny og gælder for perioden 2022-2026. Teksten er endnu ikke færdig, men der tages i høj grad udgangspunkt i den tidligere overenskomst. Her står der om reglerne for udbetaling eller afspadsning af overtid på denne måde¹:

"§ 7 Overarbejde og afspadsning.

Overarbejde bør så vidt muligt undgås. For arbejde ud over normal arbejdstid, jf. § 3, stk. 1, og som er beordret og kontrolleret som overarbejde, betales et tillæg til timelønnen eller akkordfortjenesten. Tillægget udgør for samtlige timer 50% af timelønnen i henhold til § 4.

Stk. 2. Overarbejde kan afspadses efter aftale mellem arbejderen og arbejdsgiveren. Ved afspadsning afløses overtidsbetalingen af frihed svarende til det optjente antal overarbejdstimer plus tillæg i tid med 50%. Afspadsning optjenes pr. påbegyndt halve times overarbejde."

Det betyder, at beslutningen om hvorvidt overtid skal udbetales eller afspadses er en lokal beslutning under den almindelige ledelsesret. Når en leder skal tage en beslutning om, hvorvidt medarbejderen overtid skal udbetales eller afspadses, vil lederen skulle

¹ § 7 er citeret fra sidstgældende overenskomst for timelønnede, da teksterne til den netop indgåede overenskomst endnu ikke ligger færdig. Bestemmelsen videreføres dog uændret til den nye overenskomst, da den ikke er ændret ved de netop overståede forhandlinger.

tage hensyn til såvel arbejdspladsens drift og økonomien. Derudover vil det være relevant at tage hensyn til medarbejdernes trivsel, og dermed vægte at medarbejderen også holder fri og hviler. Overenskomsten lægger således ikke op til en fast generel ordning. Når en timelønnet ikke får udbetalt sin overtid vil det således formodentligt være begrundet i den lokale ledelsesbeslutning. Der kan selvfølgelig være begået lokale fejl, som Selvstyret ikke er bekendt med. Det er derfor alene muligt i denne besvarelse at beskrive de regler der gælder og som skal følges af såvel arbejdsgiver som arbejdstager.

2. Hvorfor udbetaler man ikke overtid fuldt ud til arbejdsmodtageren?

Se svar på spørgsmål nr. 1.

3. Hvilke offentligt ejede aktieselskaber giver afspadsring som erstatning for overarbejde?

I forbindelse med besvarelsen af dette spørgsmål er Bestyrelsessekretariatet under Formandens Departement blevet inddraget.

Af de offentligt ejede aktieselskaber indenfor Selvstyreregi er det alene Tusass A/S og A/S INI, der er dækket af den offentlige overenskomst, hvor ovennævnte § 7 gør sig gældende. Disse aktieselskaber anvender deres egne lønsystemer. Grundet dette samt armslængdeprincippet er det ikke muligt at oplyse, i hvilket omfang disse aktieselskabers medarbejdere afspadserer deres overtid. En opgørelse vil være et udtryk for et øjebliksbillede, da beslutningen jf. overenskomsten er lokal og tages ud fra nogle hensyn, der kan ændre sig. Overenskomsten lægger således ikke op til en fast generel ordning.

a) Ved samme lejlighed vil det være på sin plads at spørge om kommuner, sundhedsvæsenet, børneinstitutioner og institutioner for voksne og medarbejdere i alderdomshjem har samme ordning, hvor de ikke udbetaler overtid?

Som angivet i svaret til spørgsmål 1, er beslutningen om, hvorvidt overtid udbetales eller afspadseres en lokal ledelsesbeslutning. Beslutningerne lokalt kan ligeledes ændre sig af hensyn til enhedens drift, økonomi og den enkelte medarbejders trivsel, som ovenfor anført. Der er således ikke tale om en generel ordning for Selvstyret og underliggende enheder, men om en lokal ledelsesbeslutning, der løbende kan ændres.

Naalakkersuisut har ikke indblik i kommunernes lokale prioriteringer på området, hverken for kommunens centrale forvaltning, daginstitutioner, alderdomshjem eller lignende. Dog kan det oplyses, at der ikke fra overenskomsternes parter foreligger en generel politik eller holdning om, at timelønnede ikke kan få udbetalt overtid.

4. Hvilke planer har Naalakkersuisut angående arbejdsmodtagere som ikke kan få udbetalt overtid i disse tider, hvor leveomkostningerne er svære med stigende boligpriser og dagligvarepriser?

Naalakkersuisut har ikke en overordnet plan for udbetaling af overtid for selvstyrets ansatte. Som det fremgår af de ovenstående svar, følges overenskomsten og det er en lokal ledelsesbeslutning om der skal ske udbetaling af overtid.

Naalakkersuisut er generelt meget opmærksomme på behovet for at sikre befolkningens levevilkår. Dette er blandt andet kommet til udtryk ved Naalakkersuisuts fremsættelse af en prisafbødende pakke for Inatsisartut i foråret 2023. Senest har Naalakkersuisut med vedtagelsen af finansloven for 2023 sammen med Inatsisartuts partier medvirket til en ophævelse af indførselsafgifterne på en række kødvarer virkning den 1. januar 2023 og ophævet ressourcerentebeskatningen på det kystnære hellefiskefiskeri.

Inussiarnersumik inuulluaqqusillunga

Med venlig hilsen



Naaja H. Nathanielsen