



**Forslag til inatsisartutbeslutning om, at pålægge Naalakkersuisut, senest til EM2021 at udarbejde en redegørelse, der belyser fordele og ulemper ved at indføre ansættelsesklausuler ved nyansættelse af særligt betroede medarbejdere i stillinger med direkte indflydelse på tildeling af opgaver i offentlige licitationer og tilladelser til udnyttelse af ressourcer. Redegørelsen skal som minimum belyse de i bilag 1 nævnte forhold.**

(Medlem af Inatsisartut Múte Bourup Egede, Inuit Ataqatigiit)  
(1. behandling)

Tak til Inatsisartutmedlem Múte Bourup Egede (IA) for et stille dette forslag.

Demokraatit går helt grundlæggende ind for et arbejdsmarked med fri bevægelighed, hvor arbejdspladserne konkurrerer om at tiltrække den bedste arbejdskraft. Det mener vi er et sundt princip, da det tvinger arbejdsgiverne til konstant at tænke på et godt arbejdsmiljø og gode forhold for de ansatte, så disse ikke skifter job.

Med nærværende forslag ønsker forslagsstiller at der skal udarbejdes en redegørelse, hvori der skal belyses fordele og ulemper ved at indføre ansættelsesklausuler ved nyansættelse af særligt betroede medarbejdere i stillinger med direkte indflydelse på tildeling af opgaver i offentlige licitationer og tilladelser til udnyttelse af ressourcer.

Demokraatit kan ikke gå ind for forslaget. Først og fremmest er det allerede i dag sådan, at særligt betroede medarbejdere kan blive omfattet af en ansættelsesklausul. Klausuler, der betyder en højere aflønning til de pågældende medarbejdere. Hvis vi vil indføre en mere generel klausulering i nyansættelser, så vil det alt andet lige betyde et mærkbart løft i lønningerne i den offentlige sektor til de særligt betroede medarbejdere. Dette mener vi ikke er hensigtsmæssigt.

Derudover er det vigtigt at påpege, at den samlede arbejdsstyrke i Grønland er relativt lille. Hvis vi gør det til noget generelt at indføre ansættelsesklausuler, så skrumper den arbejdsstyrken, og kan i sidste ende øge behovet for at tilkalde arbejdskraft udefra.

Vi mener som skrevet, at der skal være fri bevægelighed for arbejdskraft. En ansættelsesklausul vil hindre dette i et vist omfang.

Endelig er det værd at påpege, at reglerne om offentligt ansattes tavshedspligt også gælder efter endt ansættelse.



Med disse bemærkninger indstiller vi forslaget til forkastelse.