



Indgået

15 FEB. 2019

Pele Broberg  
Medlem af Inatsisartut, Partii Naleraq

NAMMINERSORLUTIK OQARTUSSAT  
GRØNLANDS SELVSTYRE  
INATSISARTUT ALLATTOQARFIAT  
BUREAU FOR INATSISARTUT  
Box 1060 - 3900 Nuuk

**Besvarelse af § 37-spørgsmål nr. 2019\_061 om ansættelsespolitik**

Kære Pele Broberg

I medfør af § 37 i Inatsisartuts forretningsorden har du stillet spørgsmål nr. 2019\_061 til Naalakkersuisut om ansættelsespolitikken i Grønlands Selvstyre.

Dit spørgsmål er henvist til min besvarelse.

De rejste spørgsmål og svar herpå fremgår i det følgende:

Brevdato: 13-02-2019  
Sagsnr.: AN2019-2395

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. Hvilken Naalakkersuisoq er den øverst ansvarlige for opretholdelse af ansættelseslovgivningen og retningslinjerne i Selvstyrets regi? Hvis enkelte departementer har forskellige ansættelsesretningslinjer og procedure, bedes Naalakkersuisut enkeltvis at redegøre heraf.**

Svar:

Den generelle arbejdsmarkedslovgivning og tilhørende funktioner henhører under Naalakkersuisoq for Råstoffer og Arbejdsmarked.

Ansættelsesmyndigheden i Grønlands Selvstyre er i henhold til § 1 i det af Formanden for Naalakkersuisut udstedte *Cirkulære om Grønlands Selvstyres personaleadministrative ansvar og kompetence, samt Økonomi- og Personalestyrelsens personalerådgivende udvalg* henlagt til Økonomi- og Personalestyrelsen (ASA). ASA er en styrelse under Departementet for Finanser og således en administrativ enhed inden for mit ansvarsområde.

- 2. Ifølge Naalakkersuisuts ansættescirkulære af 1. oktober 2017, hvorledes sikrer Naalakkersuisut at cirkulæret bliver fuldt helt punkt til prikke?**

**Dette spørgsmål bedes besvaret for sig selv.**

Svar:

Naalakkersuisut skal henvise til besvarelsen af § 37 spørgsmål nr. 2018/158, fra daværende Naalakkersuisoq for Finanser og Skatter til medlem af Inatsisartut Jens Napätök', Partii Naleraq.

I besvarelsen anførte Naalakkersuisut til et næsten enslydende spørgsmål blandt andet:

"... Naalakkersuisut er ... ikke bekendt med andet, end at cirkulæret bliver fulgt, når der skal ske ansættelse af topchefer i selvstyrets centraladministration og i de nettostyrede virksomheder.

*Det skal i øvrigt præciseres, at det er den øverste chef i den ansættende myndighed, som har ansvaret for nedsættelsen af et ansættelsesudvalg og udfærdigelsen af et stillingsopslag. Økonomi- og Personalestyrelsen kan kontaktes med henblik på rådgivning herom."*

Det ovenfor anførte gør sig selvsagt også gældende ved ansættelse af andre medarbejdere end topchefer.

3. Ifølge Landstingslov nr. 27 af 30. oktober 1992 om regulering af arbejdskrafttilgangen i Grønland – hvor der bl.a. stilles krav til at man skal være født i Grønland, har fast bopæl i bestemte år mv. – hvorledes fører Naalakkersuisut tilsyn omkring den eksisterende lovgivning ved førsteret til arbejde?

Naalakkersuisut bedes dokumentere fremgangsmåden.

Svar:

Landstingslov nr. 27 af 30. oktober 1992 samt senere ændringer har til overordnet formål at sikre den grønlandske arbejdskraft førsteret til arbejde i Grønland. Det gøres i dette henseende opmærksom på bestemmelserne i § 2:

§ 2. Loven gælder ved ansættelse i følgende stillingskategorier på land og inden for søtransport:

- 1) stillinger, hvis varetagelse ikke forudsætter faglig uddannelse,
- 2) stillinger, hvis varetagelse kræver faglig uddannelse svarende til mesterlære eller erhvervsfaglig grunduddannelse, og
- 3) stillinger, hvis varetagelse kræver videregående søfartsuddannelse.

Stk. 2. Loven gælder endvidere ved anvendelse af udefrakommende lønnet arbejdskraft inden for de i stk. 1 nævnte stillingskategorier, uanset om den pågældende arbejdskraft har ansættelse i et firma med hjemsted uden for Grønland.

Stk. 3. Undtaget fra stk. 2 er udefrakommende lønnet arbejdskraft, hvis den pågældende:

- 1) er ansat i et firma med hjemsted uden for Grønland,
- 2) ikke har bopæl i landet,
- 3) alene er beskæftiget med opgaver på vegne og regning af den udenlandske arbejdsgiver,
- 4) ikke er beskæftiget med opgaver for en grønlandsk opdragsgiver eller kunde, og
- 5) ikke er beskæftiget med opgaver her i landet af varig karakter.

Departementet for Råstoffer og Arbejdsmarked har herudover oplyst følgende, som jeg kan henholde mig til:

*"Ansættelse eller anvendelse af udefrakommende arbejdskraft i stillinger omfattet af loven, kan kun ske med forudgående tilladelse fra kommunalbestyrelsen i den pågældende kommune. Der meddeles tilladelse, når det ikke har været muligt for den kommunale forvaltning, at anvise grønlandsk arbejdskraft eller personer med særlig tilknytning til Grønland med de efterspurgte kvalifikationer til stillingen. Arbejdsgivere, der søger*

*udefrakommende arbejdskraft, skal søge tilladelse via sulig.gl til Majoriaq-centrene på kommunalt plan. Via sulig.gl bliver de øvrige Majoriaq-centre orienteret om de ledige jobs. Findes den efterspurgt arbejdskraft ikke i Grønland, kan udefrakommende arbejdstagere ansøge Udlændingestyrelsen om arbejds- og opholdstilladelse til stillingen via NyiDanmark.dk*

*Det er kommunerne, der giver en kommunal tilladelse til arbejdsgivers ansættelse af udefrakommende arbejdskraft. Det er samtidig kommunerne, der kontrollerer, om de kommunale tilladelser bliver overholdt af arbejdsgiverne. Naalakkersuisut vejleder og bistår kommunerne i udførelse af tilsyn. Der gennemføres hvert år fælles tilsyn i forskellige udvalgte byer hos flere arbejdsgivere.*

*Det er sædvanlig praksis, at der samtidig føres tilsyn efter Anordning om ikrafttræden for Grønland af udlændingeloven, hvor politiet, Skattestyrelsen og Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) er deltagende tilsynsmyndigheder. Her undersøges om udenlandske arbejdstagere har de fornødne arbejds- og opholdstilladelser."*

4. **Medfør lovgivningen i spørgsmål nr. 3, kan Naalakkersuisut fremvise dokumentation for hvorledes lovgivning har været fulgt, eller ikke fulgt, de seneste fem (5) år?**

**Naalakkersuisut bedes fremvise dokumentation for fremgangsmåden af opretholdelse af loven, eller modsat dokumentation for antallet som ikke har opretholdt loven.**

Svar:

Departementet for Råstoffer og Arbejdsmarked har oplyst følgende, som jeg kan henholde mig til:

*"Der udarbejdes tilsynsrapporter for hvert besøg, hvor der indgår fortrolige oplysninger. For yderligere information vedrørende Naalakkersuisuts aktiviteter henvises til Arbejdsmarkedsredegørelserne, som er offentliggjort på Naalakkersuisuts hjemmeside [www.naalakkersuisut.gl](http://www.naalakkersuisut.gl)."*

5. **Under samtlige Departementer under Naalakkersuisut – i medfør ansættelsescirkulæret af 1. oktober 2017 hvor der bl.a. kræves at man behersker grønlandsk, og har kendskab til grønlandsk kultur og samfund – bliver samtlige forlangte ansættelsesprocedurer fuldt ud fulgt? Naalakkersuisut bedes fremvise dokumentation for måden dette overholdes fuldt ud.**

Svar:

Ansættelsescirkulæret af 1. oktober 2017 fastslår, at sproglige færdigheder i grønlandsk, dansk og engelsk, samt kendskab til den grønlandske kultur og det grønlandske samfund indgår blandt kravene til kvalifikationer i almindelighed.

Særligt ved ansættelse af departementschefer eller direktører i central-administrationen samt direktører i de nettostyrede virksomheder stilles der i henhold til cirkulæret krav til kandidaternes sproglige kompetencer i grønlandsk, dansk og engelsk samt kendskab til den grønlandske kultur og det grønlandske

samfund. Disse krav vægtes sammen med de øvrige krav til faglige og ledelsesmæssige kompetencer.

Jeg skal herudover henvise til besvarelsen af spørgsmål 2.

- 6. Ser Naalakkersuisut deres ansættelsesprocedurer som tilfredsstillende? Hvis Naalakkersuisut har andre planer bedes disse fremvist.**

Svar:

Naalakkersuisut vurderer, at de gældende ansættelsesprocedurer er tilfredsstillende.

- 7. Er Naalakkersuisut enige med, at hjemmehørende lovgivningsmæssigt, til enhver tid, skal stilles førsteret til al ansættelser i Grønland? Spørgsmålet stilles klart, bedes klart besvaret.**

Svar:

Naalakkersuisut skal henvise til Landstingslov nr. 27 af 30. oktober 1992 om regulering af arbejdskrafttilgangen i Grønland. Lovens § 2 oplister, som anført i svaret på spørgsmål nr. 3, en række stillingskategorier, hvor loven er gældende.

Derudover gælder der særlig lovgivning inden for forskellige sektorområder, som regulerer anvendelsen af herboende og ikke herboende arbejdskraft. Det gælder f.eks. ansættelser inden for råstofområdet, ved storskalaprojekter og inden for fiskeriet.

Det er på den baggrund min opfattelse, at Inatsisartut, med den gældende lovgivning for ansættelser i Grønland, inden for væsentlige kategorier og inden for væsentlige sektorer har vedtaget lovgivning, der bl.a. har til formål at fremme ansættelse af herboende arbejdskraft. Det er endvidere min opfattelse, at lovgivningen om at prioritere herboende arbejdskraft er blevet mere omfattende over tid, i takt med den generelle samfundsudvikling og udviklingen af vores selvbestemmelse i hjemmestyret og selvstyret.

På denne baggrund tilslutter Naalakkersuisut sig i almindelighed den gældende lovgivning og den udvikling, der ligger bag.

Det kan afsluttende oplyses, at denne besvarelse er udfærdiget i samarbejde mellem Departementet for Råstoffer og Arbejdsmarked og Departementet for Finanser, da spørgsmålene berører flere departementers ressortområder. Besvarelsen har derudover været til høring i Formandens Departement. Det har derfor ikke været muligt, at besvare disse spørgsmål inden for 10 arbejdsdage.

Inussiarnersumik inuulluaqqusillunga  
Med venlig hilsen

  
Vittus Qujaukitsoq