



Medlem af Inatsisartut Jens Napaattooq, Naleraq
Bureau for Inatsisartut
/Her

31-05-2022

Svar på § 37 spørgsmål nr. 2022/37 vedrørende officerer på Royal Greenlands flåde.

Postboks 1015
3900 Nuuk
Tlf. (+299) 34 50 00
Fax (+299) 32 50 02
E-mail: govsec@nanoq.gl
www.naalakkersuisut.gl

Kære Jens Napaattooq,

Du har i henhold til § 37 i Inatsisartuts Forretningsorden stillet spørgsmål til Naalakkersuisut vedrørende ansættelsesforhold for officerer i Royal Greenlands flåde. Dine spørgsmål er henvist til min besvarelse.

Da spørgsmålene henviser til emner der vedrører ansættelsesforhold, hvilket ligger under Royal Greenlands ansvarsområde, er der indhentet svar fra selskabets ledelse.

Spørgsmålene lyder:

1. Hvornår påbegynder man udskiftning af officerer på i det selvstyrejede selskab Royal Greenland med hjemmehørende officerer?

Da ansættelser og ansættelsesforhold hos Royal Greenland A/S er et selskabsanliggende der ligger udenfor Naalakkersuisuts ansvars- og kompetenceområde, har man til besvarelse af dette § 37 spørgsmål, indhentet svar fra Royal Greenland A/S.

"Ved bemanning af fiskeskibe skal selvstyrets bekendtgørelse nr. 13 af 17. november 2011 om bemanningen af grønlandske fiskefartøjer følges. Heraf følger, at mindst 60% af officerer ombord skal have haft folkeregisteradresse i Grønland i mindst to år og været skattepligtige i Grønland i mindst to år.

Ved officerer forstås i denne sammenhæng besætningsmedlemmer af følgende kategorier:

- 1) skipper,
- 2) styrmænd,
- 3) kok/hovmester,

- 4) trawlbas og
- 5) fabriksleder og fabriksformand.

Hele den del af besætningen, som ikke er officerer, skal have haft folkeregisteradresse i Grønland i mindst to år og været skattepligtige i Grønland i mindst to år. Maskinchef og maskinmestre samt teknikere, der udelukkende beskæftiger sig med vedligeholdelse af fabriksanlæg, falder uden for de nævnte regler om bemanning.

Royal Greenland A/S (RG) følger disse regler nøje.

Ansættelse af lokale officerer har altid været en prioritet hos RG. Udfordringen har som oftest været at der ikke er tilstrækkeligt med hjemmehørende kandidater med de rigtige kvalifikationer til disse stillinger. Og derfor har man været nødsaget til at ansætte udefrakommende.”

I denne sammenhæng vil jeg gerne tilføje, at man fra Naalakkersuisuts side er åbne for drøftelser vedrørende de udfordringer omkring bemanning af grønlandske fiskefartøjer.

2. Hvor mange ansøgninger om ansættelse som søofficer har Royal Greenland modtaget fra lokale grønlandske officerer i de sidste 2 år?

Da ansættelser og ansættelsesforhold hos Royal Greenland A/S er et selskabsansvarliggende der ligger udenfor Naalakkersuisuts ansvars- og kompetenceområde, har man til besvarelse af dette § 37 spørgsmål, indhentet svar fra Royal Greenland A/S.

”RG registrerer ikke alle ansøgninger, og generelt kan vi sige, at alle lokale ansøgere, som er kvalificerede, bliver tilbudt en stilling.

F.eks. bliver en nyuddannet maskinmester oftest ansat som 3. mester, men i takt med at vedkommende tilegner sig mere erfaring bliver han også mere kvalificeret til at kunne varetage en højere stilling som f.eks. 2. mester. Og sådan forsætter vedkommende at tilegne sig mere erfaring og bredere kompetence inden for sit arbejdsområde, og bliver således også mere kvalificeret til at varetage en højere stilling inden for pågældende arbejdsområde. Det samme er gældende for bro- og dæksofficerer, samt produktionsofficerer.”

3. Hvor mange søofficerer har Royal Greenland ansat i på dispensation om ansættelse af ikke hjemmehørende i de sidste 5 år?

Da ansættelser og ansættelsesforhold hos Royal Greenland A/S er et selskabsanliggende der ligger udenfor Naalakkersuisuts ansvars- og kompetenceområde, har man til besvarelse af dette § 37 spørgsmål, indhentet svar fra Royal Greenland A/S.

”Det korte svar her er ingen eller 0”

4. Jeg ønsker ligeledes at få oplyst, hvor mange grønlandske søofficerer der i de sidste 2 år har søgt ansættelse samt hvordan afslag begrundes.

Da ansættelser og ansættelsesforhold hos Royal Greenland A/S er et selskabsanliggende der ligger udenfor Naalakkersuisuts ansvars- og kompetenceområde, har man til besvarelse af dette § 37 spørgsmål, indhentet svar fra Royal Greenland A/S.

“Ingen lokale med de rigtige kompetencer har fået et direkte afslag. Når vi modtager kvalificerede ansøgninger, vil vi altid prøve at finde en stilling som matcher vedkommendes kompetencer. Det er ikke sikkert at vedkommende bliver ansat med det samme, hvis ikke der er en ledig stilling, men der går typisk ikke lang tid til at der åbner sig en stilling til vedkommende – vel at mærke om kompetencerne matcher den stilling.

I udgangspunktet forudsættes at maritime stillinger i Royal Greenland A/S (RG) slås op med efterfølgende ansættelse af en ansøger og meddelelse af afslag til de øvrige. Dette er ikke tilfældet.

Det almindelige er, at RG modtager henvendelser eller ansøgninger fra interesserede søfolk, som ikke vedrører en konkret stilling, men som generelt er udtryk for, at vedkommende ønsker at blive noteret som et muligt emne til diverse stillinger, som fremover måtte blive ledige. Efter behandling og indhentelse af diverse relevante supplerende oplysninger, noteres kvalificerede ansøgere som emner til at ansætte i kommende ledige stillinger i både RG og de selskaber, som administreres af RG.

Når der opstår ledige stillinger, undersøges det først og fremmest, om der kan ske ansættelse af kvalificerede ansøgere, som i forvejen er noteret som mulige emner. Disse kan jo i mellemtiden have fået en anden ansættelse, eller været forhindret af andre årsager, hvilket afklares ved at de pågældende kontaktes. Det sker også, at det må konstateres, at der ikke er noteret en kvalificeret ansøger til en konkret stilling.

Hvis det ikke er muligt at ansætte en allerede noteret ansøger, bliver mulighederne for rekruttering eksternt undersøgt. De noterede ansøgere, som ikke ansættes i en ledig stilling, bliver fortsat og uden tidsbegrænsning noteret som mulige emner til andre ledige stillinger.

Denne rekrutterings- og ansættelsesprocedure indebærer, at der sjældent eller aldrig meddeles et traditionelt afslag til søfolk, som søger om ansættelse i RG.”

Royal Greenland A/S har til Bestyrelsessekretariatet oplyst, at “De ”rigtige kompetencer” er uddannelsesmæssige og praktiske kompetencer, som er påkrævet i medfør af lovgivningens krav og som af RG anses som nødvendige for at bestride en stilling. I det førstnævnte er det skolegang, sønæringsbevis samt alle lovpligtige kurser, som helt enkelt skal være på plads for at kunne påmønstre og besidde en stilling lovligt. De praktiske kompetencer er de faglige krav til at udføre arbejdet. Disse kompetencer tilegnes kun igennem engagement og erfaring, og de varierer alt efter hvilken stilling der er tale om.”


5. Ligeledes ønsker jeg oplyst, hvor mange ikke hjemmehørende maskinmedarbejdere, kokke og messemedarbejdere samt ikke mindst kaptajner og søofficerer der er blevet ansat på en dispensation i de forgangne 5 år.

Da ansættelser og ansættelsesforhold hos Royal Greenland A/S er et selskabsanliggende der ligger udenfor Naalakkersuisuts ansvars- og kompetenceområde, har man til besvarelse af dette § 37 spørgsmål, indhentet svar fra Royal Greenland A/S.

”Ingen (0) er ansat på dispensation.”

Jeg har ikke yderligere at tilføje til de fremsatte spørgsmål.

Med venlig hilsen



Múte Bourup Egede