



Til
Anna Wangenheim
Medlem af Inatsisartut
Demokraatit

Besvarelse af § 37-spørgsmål vedrørende personaleboliger og overenskomster (109-2022)

Brevdato: 01-06-2022
Sagsnr. 2022 - 11491
Akt id. 20242683

Kære Anna Wangenheim

Indledningsvist vil jeg gerne takke dig for de fremsendte spørgsmål og for din interesse i dette område. Jeg finder det således vigtigt, at der er opmærksomhed omkring hvordan vi anvender og prioriterer midlerne med henblik på den mest optimale rekruttering af dygtigt personale til nogle af vores centrale velfærdsområder.

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

Med nedenstående fremsendes svar på dit §37-spørgsmål.

1. Kan Naalakkersuisoq redegøre for indholdet af den kommende reform inden for personaleboligområdet?

Svar:

Som anført i spørgsmålet henviste jeg under spørgetimen til Naalakkersuisoq Boliger og Infrastruktur vedrørende dette forhold. Der er til besvarelse af spørgsmålet derfor indhentet svar fra Departementet for Boliger og Infrastruktur, der oplyser følgende:

"Selvom den ansattes boligforhold normalt bør blive betragtet som et privatanliggende, er personaleboligen historisk blevet anset som en forudsætning for rekruttering og fastholdelse af den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft. Den seneste fuldendte dataindsamling og bearbejdning af personaleboliger i 2019 viste, at ud af 11.575 offentlige lejeboliger blev 2.095 af disse anvendt som personaleboliger. Det forudgående arbejde med Helhedsplanen for Boliger og den kommende boligreform har belyst, at personaleboligområdet kendetegnes ved:

- *et utilstrækkeligt datagrundlag. Omfanget af personaleboligerne er senest opgjort i april 2019 og er forbundet med betydelig usikkerhed pga. uklare definitioner og sammentællinger.*
- *en mangelfuld begrebsafgrænsning. Personaleboliger anvendes ofte synonymt med vakantboligerne og de boliger, som anvendes til kort- og midlertidig indkvartering.*
- *en uforholdsmæssig stor og kompleks boligadministration. Personaleboligerne er opdelt i adskillige, ofte konkurrerende puljer og administrationer med individuelle regler og praksis.*

Departementet for Boliger og Infrastruktur og boligselskaberne er i gang med at opdatere oplysninger om personaleboliger.

Når datagrundlaget er på plads, er det planen, at der forberedes et oplæg til Naalakkersuisut om brug af personaleboliger.”

Jeg henholder mig til ovenstående oplysninger.

2. Kan Naalakkersuisut redegøre for, hvad menes, når Naalakkersuisut siger, at der skal kigges på overenskomstområdet, hvor der arbejdes på mere lighed?

Svar:

Den 25. marts 2022 afleverede Overenskomstkommissionen sin betænkning til Naalakkersuisut for Finanser og Ligestilling¹. Kommissionens betænkning indeholder en række anbefalinger, der har til hensigt at styrke og modernisere aftalesystemet. Naalakkersuisut har forholdt sig til kommissionens anbefalinger og har på den baggrund afsat midler til at viderebearbejde og implementere kommissionens anbefalinger.

Under spørgetimen spurgte du i et opfølgende spørgsmål konkret ind til udgifterne til bohaveflytning for udefrakommende personale, idet du udtrykte frygt for, at udgifterne hertil var stigende. Det kan hertil oplyses, at løn- og ansættelsesforhold ved ansættelse i den offentlige sektor fastsættes på baggrund af de offentlige overenskomster. Ved tilbud om personaleboliger skelner overenskomsterne ikke mellem, om den ansatte har haft bopæl i Grønland eller ej forud for ansættelsen. Personaleboliger knyttes således op på den opslåede stilling og tilbydes til den kandidat, arbejdsgiver finder bedst egnet. Dermed prioriterer den enkelte enhed selv, til hvilken stilling anvendelsen af en personalebolig skal anvendes – forud for at en konkret stilling opslås. I mit svar nævnte jeg, at der i dag ikke gøres forskel på mulighederne for til- og fratrædelsesrejser mellem personer der rekrutteres fra Danmark eller internt i landet. Jeg henviste til de regler der er beskrevet ovenfor. Derudover udtalte jeg følgende:

Men det du spørger til, som jeg synes er meget grundlæggende og som vi skal debattere er: [Med] hvilke goder og hvilken måde har vi indrettet vores offentlige system på? Matcher det det, som vi har råd til? Og er der grundlag for at kigge det efter i sømmene? Og det arbejde, det er i gang i de enkelte departementer, hvor man ser på, hvordan kan vi indrette vores administration bedre og klogere, billigere, så den giver bedre mening.”

Jeg lagde således op til en drøftelse af, hvordan vi bruger vores ressourcer i den offentlige administration mest hensigtsmæssigt og om den måde det offentlige er indrettet på i dag reelt skaber lighed. Til eksempel har en tidligere opgørelse vist, at en del af de borgere der i dag benytter offentlige boliger, uanset om det er som personalebolig eller som lejere på almindelige betingelser, ville kunne boligforsyne sig selv. Når der tales om personalegoder forholder det sig også således, at der til nogle af de bedst aflønnede stillinger her i landet også medfølger eksempelvis adgang til tjenestebil, selvom den pågældende gruppe må forventes at kunne købe egen bil såfremt det er et ønske. Det spørgsmål der skal tages stilling til, er således om det også fremover skal betragtes som nødvendigt for rekruttering, at der til vellønnede stillinger medfølger personalegoder i form af eksempelvis bil og bolig eller om det er et levn fra tidligere tider.

¹ Betænkningen blev afleveret behandlet af Naalakkersuisut den 6. maj 2022 og overdraget til Inatsisartut til omdeling den 10. maj 2022.

3. Hvordan vil de stigende fragtpriser påvirke rekruttering af f.eks. sundhedspersonale, idet vi årligt betaler et tocifret millionbeløb alene til til- og fratrædelsesrejser?

Svar:

Nærværende besvarelse er udarbejdet i samarbejde med Departementet for Sundhed og Styrelsen for Sundhed, foruden at Kontoret for Tværgående Ledelse og Central Personalepolitik under Formandens Departement er inddraget.

På baggrund af udbud indgår Økonomi- og Personalestyrelsen flerårige fastprisaftaler med et flyttefirma pva. Selvstyret. Denne aftale dækker bl.a. flytning af bohavne ved rekruttering og fratrædelse. En konkret vurdering af ændringen i udgifterne til bohavneflytning vil være behæftet med en vis usikkerhed, da det i høj grad vil afhænge af rekrutteringsbehovet og af om det rekrutterede personale er bosat i samme by som arbejdsstedet, i Grønland eller uden for Grønland.

Trods de stigende udgifter, som vi som offentlige arbejdsgivere kan komme til at stå overfor ift. fragt og flytransport, forventes der ikke en ændring i indholdet af de eksisterende rekrutteringsindsatser i sundhedsvæsnen. Dette forventes ligeledes at gøre sig gældende i de resterende dele af Selvstyret.

Inussiarnersumik inuulluaqqusillunga

Med venlig hilsen

Naaja H. Nathanielsen

Naaja H. Nathanielsen